



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN

Henkilöstökysely case-organisaatiossa

TEKIJÄ:

Iiro Julkunen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Iiro Julkunen	
Työn nimi Yhdenvertaisuuden toteutuminen – Henkilöstökysely case-organisaatiossa	
Päiväys 29.01.2021	Sivumäärä/Liitteet 36/9
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Case-organisaatio	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Yhdenvertaisuus on ajankohtainen ja tärkeä ilmiö etenkin työelämässä. Se on laaja kokonaisuus, jonka tarkoituksena on taata kaikilla ihmisille samanarvoinen kohtelu katsomatta ketään ikään, kansallisuuteen, uskontoon, kieleen, alkuperään, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen ajatteluun, perheeseen, terveyteen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai mihinkään muuhun henkilöön kuuluvan ominaisuuteen.</p> <p>Yhdenvertaisuutta tulisi jokaisen pyrkiä edistämään niin arjessa kuin työpaikoillakin. Työorganisaatioilla on jo Suomessa vallitsevien lakienkin mukaan velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuus tulee huomioida kaikissa toimissa. Tätä varten käytetään etenkin suuremmissa organisaatioissa erillistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa, johon kirjataan suunnitelma siitä, kuinka yhdenvertaisuus saavutetaan tarvittavalla tavalla organisaatiossa. Yhdenvertaisuuden toteuttamisessa heikommassa asemassa olevien kohdalla puhutaan positiivisesta erityiskohtelusta. Yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat useat eri tahot.</p> <p>Yhdenvertaisuuden lisäämisellä on monia positiivisia vaikutuksia etenkin työorganisaatioissa. Yhdenvertaisuuden on todettu lisäävän paljon voimavaroja aina yksilötasolta koko työorganisaation paranemiseen saakka. Vaikutuksia on muun muassa työhyvinvointiin, työkykyyn ja organisaation menestykseen. Vaikutukset ovat hyvin moninaiset ja voivat heijastua muihinkin osa-alueisiin.</p> <p>Valitettavasti yhä tänäkin päivänä yhdenvertaisuutta rikotaan niin arjessa kuin työpaikoillakin. Tähän tarvitaan muutosta. Epäsuotuisat kokemukset voivat syntyä hyvinkin pienistä seikoista, asiat voidaan kokea hyvinkin subjektiivisesti, jokainen on yksilö.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuinka yhdenvertaisuus toteutuu nimeltä mainitsemattomassa case-organisaatiossa yksikön työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Tuloksien oli tarkoitus olla tukena kehittämässä yhdenvertaisuutta organisaatiossa. Tätä varten toteutettiin organisaation työntekijöille suunnattu henkilöstökysely. Kysely toteutettiin kvantitatiivisena strukturoituna lomakekyselynä. Vastauksien mukaan yksikön työntekijät olivat pääasiallisesti sitä mieltä, että yhdenvertaisuus toteutuu organisaatiossa hyvin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Yhteenveto kehitysideoineen annettiin työn tilaajalle. Työn tilaaja piti työtä tärkeänä ja aikoi hyödyntää työtä tulevaisuudessa.</p> <p>Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tietää kuinka ongelmakohtiin puututtiin, kuinka tutkimus vaikutti työntekijöiden asenteisiin ja lisäksi se heidän mielenkiintoa aiheeseen.</p>	
Avainsanat yhdenvertaisuus, työkyky, työpaikka, työhyvinvointi, positiivinen erityiskohtelu, liiketalous	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author Iiro Julkunen	
Title of Thesis Achieving equality - Staff survey in a case organization	
Date 29.01.2021	Pages/Appendices 36/9
Client Organisation /Partners A case organization	
<p>Abstract</p> <p>Equality is a topical and important phenomenon, especially in working life. It is a broad entity with an intention to guarantee equal treatment for all people, regardless of their age, nationality, religion, language, origin, belief, opinion, political thought, family, health, disability, sexual orientation or any other characteristic of a person.</p> <p>Everyone should strive to promote equality both in everyday life and in the workplace. According to the current laws in Finland, work organizations also have an obligation to actively promote equality. Equality must be taken into account in all actions. For this purpose, especially in larger organizations, a separate equality plan is used, in which a policy is recorded on how equality is to be achieved in the manner deemed necessary in the organization. In the implementation of equality regarding the most vulnerable and the disadvantaged, positive action is used as the frame of reference. Furthermore the implementation of equality is monitored by several different authorities.</p> <p>Increasing equality has many positive effects, especially in work organizations. Equality has been found to increase a great deal of resources all the way from the individual level to the improvement of the entire work organization. There is impact on well-being at work, work ability and the success of the organization, among others. The effects are very diverse and can be reflected in other areas as well.</p> <p>Unfortunately, even today, equality is still being violated, both in everyday life and in the workplace. This requires change. Adverse experiences can arise from very small factors, matters can be experienced very subjectively, everyone is an individual.</p> <p>The purpose of this thesis was to explicate how equality is realized in an unnamed case organization from the point of view of the employees of the unit. The results were intended to support the development of equality in the organization. To this end, a staff survey was conducted for the organization's employees. The survey was conducted through a quantitative structured questionnaire. According to the responses, the employees of the unit were mainly of the opinion that equality is achieved in the organization, with a few exceptions. A summary with development ideas was submitted to the client. The client considered the work important and intended to utilize the work in the future.</p> <p>As far as further research is concerned, it would be interesting to examine how the problem areas were addressed, how the research affected workers attitudes, and whether it increased their interest in the topic.</p>	
<p>Keywords</p> <p>equality, ability to work, workplace, well-being at work, positive action, business administration</p>	

ESIPUHE

Opinnäytetyö toteutettiin nimeltä mainitsemattomaan case-organisaatioon, joka osoittautui työpaikaksi, jossa yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Toivon, että tekemäni työ on mukana parantamassa entisestään tosiallista yhdenvertaisuutta case-organisaatiossa. Vaikka Suomessa yhdenvertaisuus on hyvällä tasolla, on todelliseen yhdenvertaisuuteen vielä matkaa. Yhdenvertaisuuden sanoma voidaan mielestäni kiteyttää lyhyesti – tee muille niin kuin tahtoisit itsellesi tehtävän. Tämä ei ole kovin vaikeaa. Tämä yksinkertainen ohje meidän tulisi muistaa kaikessa toiminnassamme. Meistä jokaisella on yhteiskuntavastuu. On hyvä muistaa, että pienilläkin teoilla voi olla suuret vaikutukset. Tästä on hyvä jatkaa.

Kiitokset case-organisaatiolle hyvin tehdystä yhteistyöstä. Lisäksi haluan kiittää ohjaajaani ja läheisiäni, jotka ovat tukeneet ja auttaneet minua myötätuntoisesti koko prosessin ajan.

Kuopiossa 29.01.2021

Iiro Julkunen

SISÄLTÖ

JOHDANTO	6
1 MITÄ YHDENVERTAISUUS ON?.....	7
1.1 Yhdenvertaisuuden edistämisen prosessi	9
1.1.1 Esimerkkejä yhdenvertaisuuden kartoittamiseksi	11
1.1.2 Esimerkkejä yhdenvertaisuuden lisäämiseksi	12
1.2 Yhdenvertaisuuden hyödyt	16
2 TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	17
3 MITÄ SYRJINTÄ ON?	19
3.1 Syrjinnästä valittaminen	21
4 CASE-ORGANISAATIO.....	22
4.1 Case-organisaation yhdenvertaisuussuunnitelma.....	22
5 TUTKIMUS.....	23
6 TULOKSET	25
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	28
8 POHDINTA.....	29
8.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	29
8.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi	31
LÄHTEET	34
LIITTEET	37
LIITE 1: HENKILÖSTÖKYSELYLOMAKE YHDENVERTAISUUDESTA	37
LIITE 2: YHDENVERTAISUUSTUTKIMUKSEN YHTEENVETO TYÖORGANISAATIOLLE.....	42

JOHDANTO

”Tyypillistä työsyrintätapausta ei ole. Työelämässä kuka tahansa voi joutua syrjinnän kohteeksi. Syrjintää esiintyy monilla eri syrjintäperusteilla ja monissa eri työelämän tilanteissa – työhönotosta työsuhteen päättämiseen. Tietyt ryhmät, kuten vähemmistöt ja naiset ovat kuitenkin erityisen alttiita työsyrynnälle.” (Villa, Aaltonen, Förbom, Honkasalo ja Leppäkorpi 2014, 33.) On laitonta syrjiä kehtään ikään, kansallisuuteen, uskontoon, kieleen, alkuperään, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen ajatteluun, perheeseen, terveyteen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai mihinkään muuhun henkilöön kuuluvan ominaisuuden vuoksi. (Kuntaliitto 2019, 7.) Työpaikkojen pitää olla tukemassa yhdenvertaisuutta toimillaan. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Yhdenvertaisuudella on monia hyötyjä. Sitä edistämällä taataan kaikille työntekijöille tasavertainen osallistuminen työelämään, tuetaan työyhteisön hyvinvointia ja työssä jaksamista. Nämä seikat puolestaan vaikuttavat työtehokkuuden paranemiseen. (Työsuojelu 2019 a, 2.) Yhdenvertaiset organisaatiot lisäävät mielenkiintoa ja arvostusta muidenkin ihmisten ja organisaatioiden silmissä. (Kuntaliitto 2019, 9.) Syrjiminä vaikuttaa myös suoraan terveyteen eri tavoin. (Kuntaliitto 2019, 9.) Syrjimmättömyydellä vaikutetaan sairaspöissaolojen vähenemiseen. (Työsuojelu 2019 a, 2.) Syrjinnästä voi seurata monenlaisia ongelmia. Se lisää turvattomuuden tunnetta. Syrjitty voi kokea olevansa ulkopuolinen. Seurauksena voi olla erilaisia lieveilmiöitä, kuten esimerkiksi syrjäytymistä. Syrjinnän myötä monet mahdollisuudet saatetaan menettää, tämä on syrjityn sekä koko yhteiskunnan kannalta valitettavaa. Yhdenvertaisuuden toteuttamattomuus voi tulla myös yhteiskunnalle kalliiksi, on hyvä muistaa, että sosiaalinen pääoma heijastuu myös taloudelliseen pääomaan. (Kuntaliitto 2019, 9.)

Yhdenvertaisuus on ajankohtainen ilmiö, joka on voimakkaasti esillä yhteiskunnassamme, kukaan ei voi välttyä siltä. Yhdenvertaisuuteen törmää kaikkialla, niin arjessa kuin työelämässäkän. Olen huomannut, että kaikki ei tosin välttämättä osaa huomata kuinka yhdenvertaisuutta rikotaan arjen pienissäkin tilanteissa. Ihminen, joka ei ole perehtynyt asiaan, kulkee helposti laput silmissä. Yhdenvertaisuusasiat voidaan kokea hyvin subjektiivisesti, joten pienilläkin nyansseilla voi olla merkitystä. Olen huomannut, että asioiden esiintuominen voi avartaa ihmisen ymmärrystä ja näin ollen lisätä yhdenvertaisuutta. Koen, että Suomessa yhdenvertaisuus on melko hyvää, mutta kehittämisen varaa yleisellä tasolla on. Nämä havaintoni, aiemmat opintoni ja yleinen kiinnostus yhdenvertaisuudesta olivat syynä miksi koin tärkeäksi tutkia aihetta tarkemmin ja olla kehittämässä yhdenvertaisuutta osaltani. Tavoitteenani oli tutkia ja mahdollisesti lisätä yhdenvertaisuutta nimeltä mainitsemattomassa case-organisaatiossa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuinka yhdenvertaisuus toteutuu nimeltä mainitsemattomassa case-organisaatiossa työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Tuloksien oli tarkoitus olla tukena kehittämässä yhdenvertaisuutta organisaatiossa. Tätä varten toteutettiin organisaation työntekijöille suunnattu henkilöstökysely. Vastauksien mukaan yksikön työntekijät olivat sitä mieltä, että yhdenvertaisuus toteutuu yksikössä pääsääntöisesti. Analysoitujen tulosten perusteella organisaatiolla annettiin kehitysideoita. Työtä pidettiin onnistuneena ja hyödyllisenä.

1 MITÄ YHDENVERTAISUUS ON?

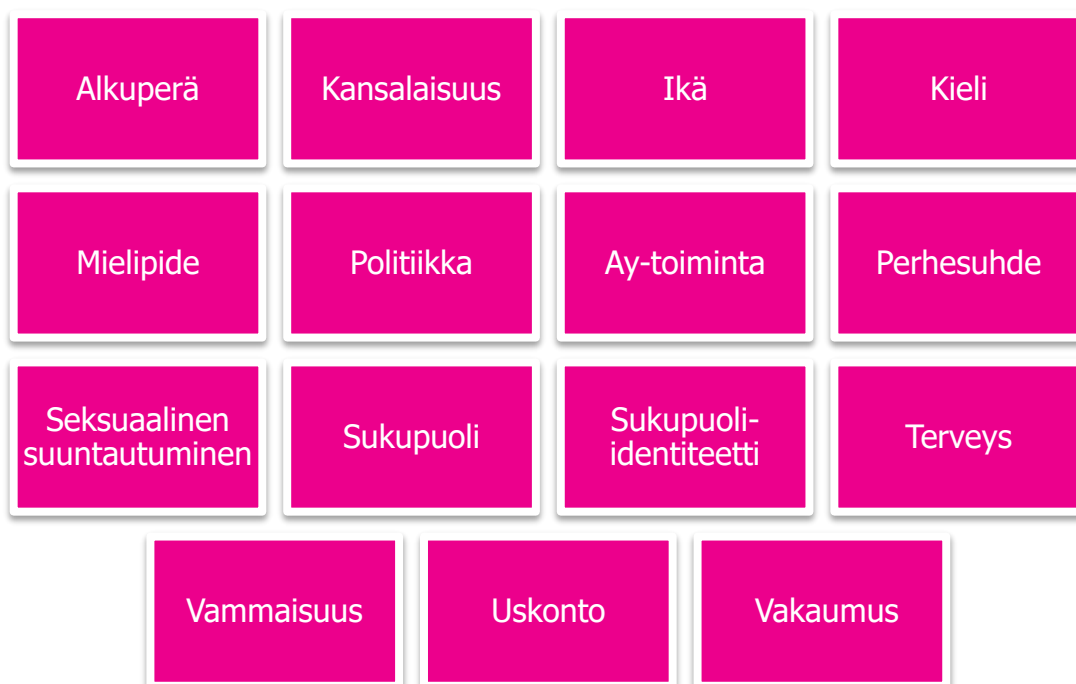
Yhdenvertaisuus on vahvasti esillä monessa paikassa (Villa, Arternjeff, Förbom ja Leppäkorpi 2014 b, 31). Yhdenvertaisuus on merkittävä ja puhuttava asia yhteiskunnassamme. Sen merkitys nousee etenkin työelämässä. (Deloitte.) Voidaan puhua niin sanotusta megatrendistä. Megatrendit ovat suuria pitkäkestoisia tapahtumia yhteiskunnassa, jotka muuttuvat hitaasti. Sitran mukaan vuoden 2020 yksi megatrendeistä tulee olemaan monimuotoisuuden lisääntyminen, johon pitäisi pystyä vastaamaan. (Sitra 2020; Ks. Bergbom, Toivainen, Airila ja Väänänen 2016, 4.) Monimuotoisuus tulee lisääntymään esimerkiksi maahanmuuttajien määrän lisääntyessä ja osatyökykyisten määrän lisääntyessä. Näin ollen yhdenvertaisuuteen tulee kiinnittää huomiota. (Bergbom ym. 2016, 52.) Työyhteisöjen monimuotoisuus on tosin jo tälläkin hetkellä suuri. Monimuotoisuudella tarkoitetaan esimerkiksi ikää, sukupuolta, seksuaalista suuntautumista, uskontoa, alkuperää, kieltä, perhetilannetta, terveyttä ja vakaumusta työyhteisössä. (Bergbom ym. 2016, 4.)

Suhtautuminen monimuotoisuuteen on kääntynyt ajan saatossa yhä positiivisemmaksi. Asiat hyväksytään helpommin ja avoimuuteen kannustetaan. (Bergbom ym. 2016, 50 - 51.) Social Progress index 2020 kansainvälisen tutkimuksen mukaan Suomi sijoittuikin kansainvälisessä vertailussa ensimmäiseksi yhdenvertaisuuden saralla. (Deloitte.) Monimuotoisuusbarometrin mukaan yksityisellä sektorilla työskentelevät ihmiset hyväksyivät monimuotoisuutta paremmin verrattuna julkisen sektorin työntekijöihin. (Bergbom ym. 2016, 51.)

Monimuotoisuusbarometriin vastanneiden kesken merkityksellisimmäksi monimuotoisuuden ulottuvuudeksi työn kannalta nousi ikä, joka prosentteina vastaa vajaa 70 %, osatyökykyisyys sai vajaa 60 %, kielitausta sai reilut 50 %, sukupuoli sai vajaa 40 %, perhetilanne sai reilu 30 %, vammaisuus sai vajaa 30 %, etninen tausta sai reilu 20 %, uskonto ja vakaumus sai vajaa 10 %, kuin myös seksuaalinen suuntautuminenkin. (Bergbom ym. 2016, 12.)

Syrjiminen voi olla hyvin moninaista, ja syrjintää voi tapahtua useissa tilanteissa työelämän saralla-kin aina rekrytoinnista työsuhteen päättämiseen saakka. (Villa ym. 2014 a, 33.) Onkin laitonta syrjiä ketään ikään, kansallisuuteen, uskontoon, kieleen, alkuperään, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen ajatteluun, perheeseen, terveyteen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai mihinkään muuhun henkilöön kuuluvan ominaisuuden vuoksi. (Kuntaliitto 2019, 7.) Työpaikkojen pitää olla tukemassa yhdenvertaisuutta toimillaan. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Yhdenvertaisuuden toteutuessa saavutetaan monia eri hyötyjä. (Työsuojelu 2019 a, 2.) Yhdenvertaisuus on laaja käsite, mutta tähän voitaisiin kiteyttää yhdenvertaisuuden ydin, kaikki ovat samanarvoisia ja ansaitsevat tasavertaisen kohtelun.

Yhdenvertaisuuden osa-alueet tulevat ilmi seuraavasta yhdenvertaisuuden kuvasta.



KUVA 1. Yhdenvertaisuuden osa-alueet (Kuntaliitto 2019).

Yhdenvertaisuuden takaaminen määritellään usealla eri lailla. Tätä takaamassa ovat Suomen perustuslaki (731/1999), Työsopimuslaki (55/2001), Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014), Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014) ja Työturvallisuuslaki (738/2002). (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä.)

Jokaisen työnantajan tulee olla poistamassa työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää ja edistää yhdenvertaisuutta kokonaisvaltaisesti. Tärkeää on muistaa, että heikommassa asemassa olevaa tulee tukea ja hänen olojaan parantaa erinäisin keinoin. Tällöin voidaan puhua niin sanotusti positiivisesta erityiskohtelusta. Tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen tulee pyrkiä. Tätä säätelee jo yhdenvertaisuuslakikin. (Työsuojelu 2019 a, 2.) Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työpaikalla työnantajan tulee arvioida sitä kuinka hyvin yhdenvertaisuus toteutuu organisaatiossa. Työolojen ja toimintatapojen tulee tukea yhdenvertaisuutta kaikissa ratkaisussa aina rekrytointiprosessista lähtien. Yhdenvertaisuutta edistäessä oleellista on huomioida käytössä olevien resurssien kehittäminen siten, että toiminta on tehokasta, oikeasuhtaista sekä tarkoitusta vastaavaa. Yli 30 henkilöä työllistävä organisaation on lain mukaan tehtävä virallinen yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa käydään läpi konkreettisesti se kuinka yhdenvertaisuutta organisaatiossa parannetaan. Toimintaa ja sen tavoitteiden toteutumista pitää käydä läpi henkilöstön tai heitä edustavien henkilöiden kanssa. Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvalluutetun on oikeus saada tarvittaessa tietää kuinka työnantaja on alkanut toteuttaa yhdenvertaisuutta. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan eri asioita, vaikkakin esimerkiksi arkipuheessa nämä termit menevät useimmiten sekaisin. Todellisuudessa tasa-arvosta puhuttaessa tarkoitetaan useimmiten miesten ja naisten välisiä eroja. (Kuntaliitto 2019, 8, Ks. myös Tasa-arvo barometri 2018.)

Tässä opinnäytetyössä tasa-arvollisiin seikkoihin ei kuitenkaan syvennytä tarkemmin aiheen rajauksen vuoksi.

1.1 Yhdenvertaisuuden edistämisen prosessi

Kuntatasolla yhdenvertaisuussuunnitelma helpottaa tutkimaan tarkemmin omia toimintatapoja, havaitsemaan syrjiviä rakennemalleja, löytämään palveluiden puutteita, ja tarkastelemaan toimintaa muidenkin kannalta. (Ekholm & Tuokkola 2018, 2.) Kuntalain mukaan kunnissa ja kuntayhtymissä kaikkien palveluiden tulee olla kaikille saavutettavissa ja sosiaalisesti kestäviä. Kuntatasollakin yhdenvertaisuutta kannattaa tutkia, jotta todellinen tilanne tiedetään ja ongelmiin osataan puuttua tarvittavalla tavalla. Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus voi erota merkittävästi. Toiselle suunnattu yhteiskunta voikin olla toiselle hyvin rajoittava, tällöin vaaditaan positiivista erityiskohtelua, esimerkiksi vammaisten ja muiden heikommassa asemassa olevien kohdalla. Kun jotain suunnitellaan, tulee jatkuvasti pitää mielessä, ottaako suunnitelma huomioon kaikki osapuolet. Tätä ei tulisi nähdä ylimääräisenä vaivana, vaan tilaisuutena tarjota kaikille mahdollisimman hyvät olosuhteet. (Kuntaliitto 2019, 9 - 10.) Yhdenvertaisuus on oleellinen osa hyvää hallintoa. Kuntatasolla peruseriaatteena on moninaisuuden huomioiminen henkilöstöpoliittisissa seikoissa, palveluiden tuottamisessa sekä osallistamisessa. Yhdenvertaisuus käsittää palvelut, rakennetun ympäristön, osallistumisen, vuorovaikutuksen ja väestösuhteen. Kyseessä on siis varsin laaja kokonaisuus etenkin kuntatasolla tarkasteltaessa. (Ekholm & Tuokkola 2018, 19.)

Kuntaliiton Manner-Suomelle teetetyssä kyselyssä selvitettiin kuntien tekemää yhdenvertaisuustyötä tarkemmin. Kyselyyn vastasi 127 kuntaa. Tuloksien mukaan 79 % oli tehnyt yhdenvertaisuussuunnitelman, joka koski henkilöstöä. 36 % vastanneista oli tehnyt toiminnallisen suunnitelman yhdenvertaisuuden tukemiseksi ja 17 % oli vasta suunnittelemassa asiaa. 47 % toiminnallista suunnitelmaa ei ollut, eikä sitä ollut suunnitteillakaan. Tilanne on siis hälyttävä. Syyksi on sanottu resurssipulaa ja kiirettä. Tietämys ja asiaan perehtyminen, on tuonut mielenkiintoa työstää yhdenvertaisuutta eteenpäin. Kunnat ovat yleisesti toivoneet asiasta projekteja, oppaita ja seminaareja työnsä tueksi. (Ekholm & Tuokkola 2018 2 - 3.) Tutkimuksen yhteenvedossa mainitaan, että yhtenä yhdenvertaisuuden kehittämiskohteena voidaan pitää yhdenvertaisuussuunnitelman arvioimista ja sen seuraamista. (Ekholm & Tuokkola 2018, 19.)

Kuntien ja kuntayhtymien tulee siis tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma, jolla edistetään yhdenvertaisuutta viranomaisena, työnantajana kuin myös kouluttajanakin. Kaikki alkaa yhdenvertaisuuden toteutumisen havainnoinnista, jonka pohjalta arvioidaan kehityskohteista. Kunnilla voi olla laajempi yhdenvertaisuussuunnitelma, joka ohjaa eri toimia ja toimi- ja palvelualoja kohti toivottua suuntaa. (Kuntaliitto 2019, 16.) Jokainen suunnitelma on erilainen. Jokainen voi itse päättää mitä asioita suunnitelmaan sisällyttää, miten laajan suunnitelmasta tekee ja millainen suunnitelma kokonaisuudessaan on. Esimerkiksi Helsingin yhdenvertaisuussuunnitelma on saatu kiteytettyä yhdelle arkille, kun taas Vantaalla on jopa 100-sivua pitkä suunnitelma. (Kuntaliitto 2019, 19.) Aihe-alueet voivat koostua alkuperästä ja kansalaisuudesta, iästä, kielestä, mielipiteistä ja politiikasta, ammattiyhdistys-

toiminnasta, perhesuhteista, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolesta ja sukupuoli-identiteetistä, terveydentilasta ja vammaisuudesta sekä uskonnosta ja vakaumuksesta. (Kuntaliitto 2019, 21 - 22.) Sama pätee myös yksittäisiin työpaikkoihin. Kun kartoitustyö työpaikoilla yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehitystarpeista on tehty, on tämän jälkeen lähdettävä kehittämään olosuhteita ja toimintatapoja tarvittavin kehitystoimenpitein. Tämän jälkeen on tärkeää myös seurata tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Kyseessä on jatkuvaluontoinen prosessi, eikä yksittäinen projekti, joka päättyisi tämän jälkeen. (Työsuojelu 2019 a, 3, Ks. myös Sisäasiainministeriö 2010 ja Yhdenvertaisuus.fi b.)

Syrjintää voi esiintyä työpaikan menettelytavoissa monilla eri tavoin. Eri tilanteiden ja toimintamallien läpikäyminen yksityiskohtaisesti on tärkeää, kaikki syrjintäperusteet pitää huomioida. Apuna voidaan käyttää erilaisia kysymyksiä. Mikä estää tai hankaloittaa yhdenvertaisuuden toteutumista? Onko tarpeellista heikommassa asemassa olevia auttaa jotenkin? Yhdenvertaisuutta on hyvä tutkia esimerkiksi kyselyiden, kuten henkilöstökyselyn avulla. Tässä apuna voidaan käyttää esimerkiksi valmiiksi luotuja arviointilomakkeita. Kyselyissä on tärkeää huomioida, että jotkin asiat voivat olla hyvinkin henkilökohtaisia, joten asiakirjojen käsittely vaatii asianmukaista käsittelyä. Yhdenvertaisuutta tulee miettiä jo rekrytointitilanteesta lähtien. Työtehtäviä jaettaessa voidaan kokea epäasiallista kohtelua. Tärkeää on kiinnittää pääseekö työntekijä haluamaansa koulutukseen. Myös palkkaus ja muut etuudet on hyvä tarkastella yhdenvertaisuuden valossa. Syrjintää voi tapahtua työpaikalla vallitsevien olosuhteiden myötä. Esimerkiksi työpaikan tilat, työskentelyssä käytettävät välineet, järjestelmät, työssä käytettävät vaatteet, työjärjestelyt, työajat, vallalla olevat asenteet ja käyttäytyminen työpaikalla ovat seikkoja, joihin pitää kiinnittää huomiota. (Työsuojelu 2019 a, 4.)

Kun työpaikan yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeita ryhdytään arvioimaan, tulee huomioida monia eri seikkoja. Näihin seikkoihin vastaavat seuraavat kysymykset. Mitkä seikat todellisuudessa tarvitsevat yhdenvertaisuuden kehittämistä työorganisaatiossa? Mitkä seikat ovat haitallisia ja tukevat syrjintää? Miten heikommassa asemassa olevat ryhmät ja heidän tarpeensa otettaisiin jatkossa paremmin huomioon? Miten positiivista erityiskohtelua toteutetaan jatkossa, siten että se on myös taroituksenmukaista? Nämä tarpeet tulee kirjata ylös jatkoa varten. Merkitykselliset seikat tulee käsitellä henkilöstön ja heitä edustavien henkilöiden kanssa. (Työsuojelu 2019 a, 5.)

Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteitä suorittaessa työnantajan tulee toimia johtopäätöksensä pohjalta poistaakseen syrjintää ja lisätäkseen yhdenvertaisuutta. Tärkeää ovat oikeat teot, jotka pohjautuvat todelliseen tarpeeseen. Tässä on tärkeää miettiä selkeää aikataulutusta, kielletty syrjintä pitää kitkeä pois heti. Nimetyt henkilöt prosessin toteuttamisessa helpottavat työskentelyä. (Työsuojelu 2019 a, 6.) Teot voivat olla siis hyvinkin erilaisia tarpeesta riippuen.

Oleellinen osa yhdenvertaisuuden edistämisessä on toiminnan vaikuttavuuden jatkuva seuraaminen. Tässä oleellista on tarkastella yhdenvertaisuuden edistämisen toiminnan tehokkuutta ja sitä ovatko toimien laajuudet vastanneet kehittämistarpeiden laajuutta. Huomion arvioista on tutkia sitä kuinka tosiasiallinen yhdenvertaisuus lisääntyi, vai lisääntyikö se ollenkaan. Tarpeen mukaan mietitään uu-

sia kehitystoimia. Näitä seikkoja voidaan seurata tarkastelemalla henkilöstön tietoja ja henkilöstörakennetta. Henkilöstökyselyt ovat myös oleellinen seurannan väline. Yhdenvertaisuuden edistämisestä seuranneita toimia ja niiden vaikuttavuutta pitää tarkastella aina myös työntekijöiden ja näitä edustavien henkilöiden kanssa. Seuranta tulee tehdä määräajoin, jonka pohjalta tehdään aina tarvittavat muutoksia ja lisäyksiä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Työsuojelu 2019 a, 7.)

Oheinen prosessikaavio tiivistää hyvin yhdenvertaisuuden edistämisen prosessin vaiheet.



KUVA 2. Yhdenvertaisuuden edistämisen prosessin eri vaiheet (Työsuojelu 2019 a, 3).

1.1.1 Esimerkkejä yhdenvertaisuuden kartoittamiseksi

Asiakirja-analyysin perusteella voidaan tarkastella, kuinka organisaation tuottama viestinnällinen materiaali aina virallisista asiakirjoista mediasisältöön saakka tukee yhdenvertaisuutta ja kuinka tilannetta voitaisiin korjata tilanteen parantamiseksi. Asiakirja-analyysissa on hyvä esimerkiksi kiinnittää huomioita termistöön ja kieleen, ketkä kaikki sen todellisuudessa ymmärtävät ja kenelle viesti on suunnattu. Kannattaa kiinnittää huomiota, onko tekstistä aistittavissa niin sanottua heteronormatiivisuutta tai stereotyyppisiä ajatusmalleja. On hyvä huomioida, onko teksti holhoava ja onko siinä piilovaikutuksia. Lisäksi huomion arvioista on, minkälainen ihmiskäsitys tekstistä välittyy. (Yhdenvertaisuus.fi a, 27.)

Erillinen esteettömyyskartoitus on hyvä keino tarkastella organisaation rakenteita, kuinka ne tukevat yhdenvertaisuutta ja ovatko ne kaikkien käytettävissä. Kartoitus voi koskea fyysistä ympäristöä, kuten esimerkiksi rakennuksia tai sähköistä ympäristöä. (Yhdenvertaisuus.fi a, 28.)

On hyvä muistaa, että ulkopuolinen taho voi myös arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista (Yhdenvertaisuus.fi a, 29). Näin saadaan täysin ulkopuolista näkemystä, ja asiat voidaan nähdä hyvinkin eri valossa.

Henkilöstökyselyt ovat myös oleellinen seurannan väline. (Työsuojelu 2019 a, 7.) Asiakastyytyväisyyskyselytkin ovat luonnollisesti hyvä keino kartoittaa yhdenvertaisuutta, tällöin saadaan myös ulkopuolista näkökulmaa asioihin. Asiakastyytyväisyyskyselyt kannattavat olla mahdollisimman moninaisia, jotta yhä useammalla olisi mahdollisuus arvioida toimintaa. (Yhdenvertaisuus.fi a, 28.)

Työntekijän ja esimiehen kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa ilmi tulleita yhdenvertaisuutta polkevia seikkoja on tärkeää käyttää hyödyksi yhdenvertaisuuden edistämisessä. (Yhdenvertaisuus.fi a, 28.)

Työsuojelussa ja tasa-arvotyössä tehtyjä aineistoja kannattaa hyödyntää analysoinnissa. Yhdenvertaisuus on kuitenkin työsuojelun ja tasa-arvotyön yksi tärkeistä teemoista. Myös tutkimuskatsauksia, ihmisoikeusraportteja ja laillisuusvalvonta-aineistoja kannattaa käyttää hyödyksi. (Yhdenvertaisuus.fi a, 28 - 29.)

Yhdenvertaisuutta voidaan tutkia teflon-testillä. Nimi teflon, johtuu siitä, että ihminen, joka ei itse altistu syrjinnälle, ei helposti havaitse ympärillään olevaa syrjintää, hänellä on ikään kuin teflonpinnoite. Tällöin on hankala huomata vallalla olevia epäreiluja rakenteita. Oleellista on, että yhdenvertaisuutta opitaan aktiivisesti huomioimaan ympäriltä. Yksinkertaisessa testissä testataan, onko vastaaja joutunut syrjityksi yhdenvertaisuuslain vastaisesti jonkin syyn vuoksi. Testistä saaduilla pisteillä voidaan analysoida, kuinka hän on altistunut syrjinnälle. (Rauha maassa.)

Työterveyslaitoksen tekemää resurssimittaria monikulttuurisille työpaikoille voidaan käyttää yhdenvertaisuustoiminnan arvioinnissa. Tämä on yksinkertainen testi, jolla voi arvioida kuinka erilaiset kulttuurit otetaan huomioon työpaikalla ja kuinka toimintaa voitaisiin kehittää. Testin voi suorittaa netissä. Testi antaa tuloksen testin päätyttyä. (Työterveyslaitos a.)

1.1.2 Esimerkkejä yhdenvertaisuuden lisäämiseksi

Oleellista on, että ketään ei syrjitä missään tilanteessa, ei rekrytoinnissa, uralla nousemisessa, tehtävänäntoista jakaessa, palkkauksessa, etuuksissa, koulutuksessa ja työpaikan kehittämisessä. Toiminnan tulee olla aktiivista, perustua todelliseen tarpeeseen ja käytettävissä oleviin resursseihin. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 7.) Toimet voivat olla siis hyvinkin erilaisia.

Monimuotoisuusbarometriin vastanneiden kesken oleellista monimuotoisen työyhteisön toimivuuden kannalta on hyvä johto. (Bergbom ym. 2016, 4.) Hyvä johtaminen edellyttää monimuotoisuuden hyväksymistä, sen arvostamista, sekä syvällisempää ymmärrystä. Vastuussa on myös muukin työyhteisö. Tärkeää on, että monimuotoisuus hyväksytään sekä siitä saadaan hyödyt irti. Kaikkia alaisia

pitää kohdella oikeudenmukaisesti, tasapuolisella kohtelulla motivoimaan työntekijöitä. Samalla sitoutuneisuus työhön paranee. Johdon kannattaa perehdyttää myös aiempia työntekijöitä, jolloin uusi tulokaskin otetaan luonnollisesti paremmin vastaan. Alaisia kannattaa valmentaa jatkuvasti yhdenvertaisuudessa ja ottaa heitä aktiivisesti mukaan kehitykseen ja puuttumaan kehityskohtiin, esimerkiksi kehityskeskusteluissa. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 5 - 6.) Monikulttuurisen työyhteisön haasteena on, että ihmiset näkevät toisen aina oman arvomaailmansa kautta. Tässä tarvitaan avarakatseisuutta, jotta ennakkoluulot väistyvät. Toisten taustojen tunteminen ja tutustuminen toiseen auttaa paljon. Kouluttautuminen on hyvä keino lisätä tietämystä asioista. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 9.)

Yhdenvertaisuudesta voi joskus olla hankala puhua työpaikalla. Oleellista syrjinnän torjumisessa on kuitenkin tuo asiasta puhuminen. Tätä varten on kehitetty konkreettisesti esimerkiksi niin sanottu syrjinnästä vapaa alue kampanja. Tällöin työpaikka, joka on julistautunut syrjinnästä vapaaksi, sitoutuu aktiivisesti noudattamaan yhdenvertaisuuden edistämistä. Kampanjaan ilmoittautuneet rekisteröityvät jäseneksi, jonka jälkeen työpaikalle on lähetetty syrjinnästä vapaa- liikennemerkki, joka on kiinnitetty näkyvälle paikalle. (Villa, Artnernjeff, Förbom ja Leppäkorpi 2014, 31.)

Työpaikalle rekrytoinnissa kannattaa hyödyntää monipuolisia informaatiokanavia. Näin ollen tavoitetaan mahdollisimman paljon erilaisia ihmisiä. Työhön valittaessa järkevää on nähdä monimuotoisuus voimavarana, ja pätevin henkilö tulee palkata. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 5 - 6.) Rekrytoinnissa esiintyy välillä ongelmia, etenkin vierasperäisen nimen omaavien kohdalla. Tällaisten henkilöiden on haasteellista pärjätä rekrytointiprosessissa. Tämän ei tulisi vaikuttaa rekrytointiin. Rekrytointiprosessissa voidaan käyttää keinoa, jossa poistetaan kaikki tunnustiedot, kuten nimi, ikä, sukupuoli ja kansalaisuus. Tämä tukee yhdenvertaisuutta, jolloin nämä seikat eivät pääse vaikuttamaan työhön valitsemisessa mitenkään. (Bergbom ym. 2016, 51.)

Työhön tullessa pitää antaa riittävän perusteellinen perehdytys työhön, sen tehtäviin ja työympäristöön. Samalla tutustutaan luonnollisesti työkavereihin. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 5 - 6.) Tilanneherkkyys, sosiaaliset taidot ja avoimuus ovat hyviä ominaisuuksia. Palautteen antaminen on hyväksi. Kukaan ei ole seppä syntyessään, työn teko vaatii harjoittelua. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 9.) Hyvä työhön perehdytys on tärkeää etenkin maahanmuuttajilla. (Bergbom ym. 2016, 43, Ks. myös Monikulttuurinen työelämä.) Oikeudet ja velvollisuudet pitää tehdä selväksi kaikille. Työsuojellinen näkökulma on otettava myös huomioon, työntekijälle pitää taata turvallinen työympäristö joka saralla, täytyy myös varmistua siitä, että työntekijä todellisuudessa myös sisäistää ohjeet, tässä kannattaa miettiä kieltä ja käyttää tarvittaessa muitakin kommunikaatiovälineitä, kuten tallenteita ja kuvia, joihin voi myöhemmin myös palata. Tässä toimiva kommunikaatiomuoto on hyvin oleellista. Perehdytyksessä kannattaa hyödyntää myös alaisia. Työterveyshuollosta ja muista sidosryhmistä tulee informoida, jotta ongelmatilanteissa yhteyttä osataan ottaa. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 5 - 6.)

Suomessa on tällä hetkellä runsaasti erilaisia ihmisiä, joilla on jonkinlainen vamma. Suomessa on arviolta esimerkiksi 40 000 kehitysvammaista, 100 000 aivovamman saanutta, 750 000 kuulonalenemaa ja 50 – 60 000 näkövammaista. (Kuntien saavutettavuusopas.) Tehtäviä pitää siis räätälöidä tarpeen mukaan työntekijän taitojen ja työkyvyn mukaan. Esteettömyysnäkökulma on myös osittain johdon vastuulla, monesti vähäisilläkin muokkauksilla voidaan saada paljon aikaan. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 5 - 6.) Voidaankin puhua niin sanotusta positiivisesta erityiskohtelusta, tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa yhdenvertaisuuslain mukaisesti heikommassa asemassa olevaa työntekijää kohdellaan hieman eri tavalla, siten, että tosiasiallinen yhdenvertaisuus lisääntyisi. Positiivisesta erityiskohtelusta ei kuitenkaan saa tulla syrjintää. Tällä toimenpiteellä pitää olla selkeä ja tarkoituksenmukainen tavoite johon tähdätään. Sen pitää noudattaa perus- ja ihmisoikeuksia. Lisäksi sen pitää olla ennalta suunniteltua, tilapäistä sekä mitoitettuna realistisesti henkilö kohtaan. (Yhdenvertaisuus.fi a, 8.) Positiivinen erityiskohtelu voi olla vaikkapa rekrytoinnissa huomioimista. (Yhdenvertaisuus.fi a, 15). Työoloja voidaan myös muokata esimerkiksi kiinnittämällä huomioita valaistukseen ja akustiikkaan, työhön ja sen sisältöön, teknologiaan sekä erinäisiin apuvälineisiin, tilaratkaisuihin, työmatkoihin ja aikoihin. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 13.)

Työpaikka, joka työllistää vammaisen henkilön, voi saada taloudellista tukea. Lisäksi apuun voidaan saada työvalmentajan tukea. Valmentaja antaa tukea työnantajalle työtehtävien mukauttamisessa, tukien hakemisessa ja muissakin seikoissa. Myös muitakin tukia, kuten Kelan ammatillista kuntoutusta, kannattaa käyttää hyödyksi työkyvyn ylläpitämiseksi. Työkokeilu, työolosuhteiden järjestelytuki, palkkatuki ja apuvälineiden hankinta ovat keinoja auttaa heitä työoloissa. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 13 - 14.) On hyvä muistaa, että vammaisuus ei välttämättä tarkoita osa-työkykyistä henkilöä. Vammaisuus ja osa-työkykyisyys voi johtua monesta eri syyistä, kuten synnynnäisestä vammasta, traumasta, sairaudesta tai vaikkapa voimakkaasta allergisoidumisesta. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 13.)

Tällä hetkellä potentiaalisia osatyökykyisiä on runsaasti, Työeläkeyhtiö Ilmarisen arvion mukaan työvoimapotentiaali olisi jopa 1,3 miljardia euroa vuodessa. Osatyökykyisten työllistyminen on vain haasteellista. Tähän tarvitaan muutosta. STM:n 2020 - 2022 työkykyohjelmalla työllisyyttä pyritäänkin parantamaan, tämä on etu niin yksilön kuin koko yhteiskunnankin kannalta. (Sosiaali ja terveysministeriö 2020, 13, Ks. myös Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa 2017.) Tuettu työllistyminen on yksi yhdenvertaisuuden toteutumisen työkalu. Tällä keinoin autetaan jotain heikommassa työllistymistilanteessa, kuten osatyökykyistä, olevaa työllistymään. Tuetussa työllistymisessä oleellista on oikean työn nopea etsiminen työmarkkinoilta. Työharjoittelua, kokeilua tai vastaavaa tässä ei siis haeta. Oleellista on, että prosessissa saadaan räätälöityä tukea pidemmällä aikajaksolla. (Sosiaali ja terveysministeriö 2020, 13 - 14.)

Viime vuonna tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli työikäisiä 62 % väestöstä. Tämän ennustetaan laskevan 60 %:iin 2040 mennessä. (Tilastokeskus a, 3.). Ikäystävällisyydestä puhuttaessa tarkoitetaan sitä, että eri-ikäisten osaamista ja muita resursseja hyödynnetään oikeasuhtaisesti. Eri ikäisillä on hyvinkin erilaista osaamista. Ikä tulee huomioida työnteossa, työtä tulee mukauttaa sen mukaan.

Hallitsemalla kuormitustekijöitä oikealla tavalla voidaan vähentää työkyvyttömyyttä ja ennaltaehkäistä eläköitymistä. Etenkin hyvän ja laadukkaan ikäjohtamisen myötä tuottavuus kasvaa, sairaslomat vähenevät ja työterveysmaksut vähenevät. Hyvä on huomioida esimerkiksi hyvissä ajoin työuran ja työpaikalla jatkamisen pituutta. Oleellista on varmistaa riittävä ammattitaito jatkuvasti. Työaikajärjestelyitä voidaan miettiä. Terveystarkastukset ja terveelliset elämäntavat kannattaa myös ottaa suurennuslasin alle. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 11.)

Tutkimuksien mukaan seksuaalivähemmistöjä on kansalaisista 10 – 15 %. Asia vaikuttaa identiteettiin. Mikäli asiaa joudutaan salailemaan, aiheuttaa se suurta kuormitusta. Tärkeää onkin, että töissä niin sanottu me-henki, inhimilliset työolot ja avoin ilmapiiri. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 14.)

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2019 Suomessa oli 2 728 000 miestä, joista naimisissa oli 36 % ja 2 797 000 naista, joista naimisissa oli 35,2 %. Lapsiperheiden määrä oli 558 302. (Tilastokeskus 2019 c.) Myös tasa-arvoa täytyy työpaikallakin edistää. Sukupuoleen, raskauteen, perheen huoltovelvollisuuteen, sukupuoli-identiteettiin tai sen ilmaisuun katsomamatta tasa-arvolain mukaan kaikkia tulee kohdalla samalla tavalla. Kaikilla tulee olla tasapuolista kohtelua joka saralla, samanlaiset velvollisuudet, oikeudet, sekä mahdollisuudet. Tasa-arvolla on suorat yhteydet esimerkiksi rekrytointiin, työsuhteen pituuteen, uralla etenemiseen, palkkaan, työhön vaikuttamiseen, työtehtävien ja kaantumiseen, työoloihin sekä perhevapaan käyttöön. Tasa-arvon toteutumista säädellään erikseen vielä tasa-arvosuunnitelmalla, joka työorganisaation pitää laatia jos työpaikalla on yli 30 työntekijää. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 15.) Tasa-arvoa voidaan edistää esimerkiksi suosimalla henkilöä, joka edustaa vähemmistöä suhteessa työpaikkaan. Työtä ja vapaa-aikaa pyritään sovittamaan paremmin yhteen. Työstä otettavat vapaat, kuten äitiys- ja isyysvapaat, vanhempainvapaat, hoitovapaat, vuorotteluvapaat ja opintovapaat ovat tukena. Vapaiden suhteen kaikkien toivotaan saavan samanlaista kohtelua, eikä vapailla ja muilla järjestelyillä saa olla vaikutuksia uraan ja sen kehitykseen. Vapaiden myötä sijaisia on hyvä palkata. Myös työaikaan liittyviä ratkaisuja tulee miettiä, esimerkiksi etäyötä kannattaa suosia, työaikojen tulee olla inhimillisiä. Häirintään, kuten seksuaaliseen häirintään, tulee myös puuttua. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 15.)

Viime vuonna Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli ulkomaan kansalaisia 268 000 kappaletta. Näistä eniten oli virolaisia, venäläisiä ja irakilaisia. (Tilastokeskus 2020 b.) Maahanmuuttajien määrä lisääntyy, joka näkyy myös kielen sekä etnisen taustan merkityksen lisääntymisenä. (Bergbom ym. 2016, 15.) Suomen kieltä ei tosin enää pidetä niin merkityksellisenä työelämässä kuin aiemmin, tämä on positiivinen asia etenkin maahanmuuttajien kannalta. (Bergbom ym. 2016, 50.) Viime vuonna Suomen yleisimmät kielet olivat suomi (87,3 %) ja ruotsi (5,7 %), muut kielet muodostivat loput prosentit (7,5 %). (Tilastokeskus 2020 c.) Monimuotoisuus tuo myös tietynlaisia haasteita työelämään. Vuorovaikutuksen kanssa saattaa ilmetä ongelmia etenkin maahanmuuttajien kesken. Maahanmuuttajilta toivotaan myös vahvempaa ammatillista osaamista, muodollista koulutusta, laajempaa työkokemusta sekä sosiaalisten verkostojen tietämystä. Monimuotoinen työyhteisö saattaa

joskus olla haaste myös tietotekniikan kannalta. (Bergbom ym. 2016, 4.) Myös esimerkiksi nämä tulee huomioida työssä erinäisin ratkaisuin.

1.2 Yhdenvertaisuuden hyödyt

Yhdenvertaisuutta edistämällä taataan kaikille työntekijöille tasavertainen osallistuminen työelämään, tuetaan työyhteisön hyvinvointia ja työssä jaksamista. Nämä seikat puolestaan vaikuttavat työtehokkuuden paranemiseen ja sairaspotilaiden vähenemiseen. (Työsuojelu 2019 a, 2, Ks. myös Syrjintä 2016.)

Yhdenvertaiset organisaatiot lisäävät mielenkiintoa ja arvostusta muidenkin ihmisten ja organisaatioiden silmissä. (Kuntaliitto 2019, 9). Palkkaamalla henkilön, jonka on vaikea työllistyä, kuten esimerkiksi osatyökykyisen tai vammaisen, yritys on hoitamassa yritysvastuutaan. Samalla yrityksen eettinen arvopohja paranee. Näin vahvistetaan myös heikompiensa asemaa yleiselläkin tasolla. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 13.)

Syrjintä vaikuttaa suoraan terveyteen eri tavoin. Syrjinnästä voi seurata monenlaisia ongelmia. Se lisää turvattomuuden tunnetta. Syrjitty voi kokea olevansa ulkopuolinen. Seurauksena voi olla erilaisia lieveilmiöitä, kuten esimerkiksi syrjäytymistä. Syrjinnän myötä monet mahdollisuudet saatetaan menettää, tämä on syrjintä sekä koko yhteiskunnan kannalta valitettavaa. Yhdenvertaisuuden toteuttamattomuus voi tulla myös yhteiskunnalle kalliiksi, sosiaalinen pääoma heijastuu myös taloudelliseen pääomaan. (Kuntaliitto 2019, 9.) Yhdenvertaisuutta lisäämällä parannetaan näitäkin seikkoja.

Monimuotoisuus lisää tuloksellisuutta. (Bergbom ym. 2016, 50.) Monimuotoisuusbarometrin mukaan monimuotoisuutta pidetään pääsääntöisesti hyvänä asiana. Monimuotoisuus tuo lisää uudenlaista näkökulmaa asioihin, tämä taas näkyy muun muassa uudenlaisena innovaatio-osaamisena. (Bergbom ym. 2016, 4.) Tutkimuksen mukaan eurooppalaisista yrityksistä innovatiivista ja luovaa osaamista sai 63 % monimuotoisuuden myötä. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä.)

Monikulttuurisessa työyhteisössä on monenlaista osaajaa, tämä näkyy luonnollisesti myös asiakaspalvelutilanteissa, jolloin asiakkaita osataan palvella vieläkin monipuolisemmin. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 9.) Esimerkiksi ulkomaalaisten asiakkaiden määrä on nousut, jonka vuoksi monimuotoisuuden merkitys työyhteisössä korostuu. (Bergbom ym. 2016, 15.)

Tutkimuksen mukaan 59 % eurooppalaisista yrityksistä ajatteli, että monimuotoisuus toi heidän yritykselleen jonkinlaista hyötyä. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä.) Yhdenvertaisuuden hyödyt ovat siis selkeästi suuret. On hyvä muistaa, kuinka olemme yksilöitä, jolloin vaikutukset voivat heijastua hyvinkin eritavoin elämän eri osa-alueisiin.

2 TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Työkyky on laaja kokonaisuus, johon vaikuttaa fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky eri tilanteissa. Työkyvyn ja ammattitaidon kombinaation tulisi vastata työssä oleviin vaatimuksiin. (Sosiaali ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2020, 15.) Terveystieteiden eri osa-alueilla on hyvä lähteä parantamaan työkykyä. Oleellista työkyvyssä on koko elämän mittainen oppiminen. Tietämystä ja taitoja tulee kehittää ja treenata läpi koko elämän. Etenkin nykyään jatkuvan oppimisen merkitys on vain korostunut, sillä toimialojen kehittyminen on ollut suurta. Arvoilla, asenteilla ja motivaatiolla on myös hyvin suuri merkitys. Kun työnteko on mieluista, sekä samalla se tarjoaa riittävästi haasteita, työkyky vahvistuu. Mikäli tilanne on taas päinvastainen, eikä ole mieluinen, työkyky heikkenee. Työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen merkitys korostuu näissä seikoissa. Työpaikan johtaminen, työpaikalla vallitsevat olosuhteet, sekä työyhteisö vaikuttavat myös työkykyyn. Nämä seikat voivat muuttua hyvinkin nopealla tahdilla, jolloin ne voivat heikentää työkykyä. Hyvällä johtamisella saadaan tosin työoloja muokattua toivottuun suuntaan. Ihmisten omassa elämässä tapahtuu paljon muutoksia, joihin pitää pystyä vastaamaan, jotta työkyky säilyy. Resurssien ja työnvälisen yhteensovittaminen ja balanssi, ovat avainasemassa. Jokainen on päävastuussa omista resursseistaan, jonka eteen täytyy siis tehdä töitä läpi elämän. Työkyky jakaantuu kokonaisuudessaan työntekijän, työorganisaation sekä yhteiskunnan kesken. Työntekijä voi olla mukana kehittämässä työolojaan. Apuna on olemassa monia eri sidosryhmiä, jotka ovat tukena eri ongelmissa. (Työterveyslaitos b.)

Työkyky muodostuu siis seuraavista osa-alueista.



KUVA 3. Työkyvyn osa-alueet (Työterveyslaitos b).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on turvallinen, terveellinen ja tuottava. Sitä tekevät osaavat työntekijät ja työorganisaatiot, joita johdetaan hyvin. Oleellista on, että työntekijät ja työpaikan koko työyhteisö ajattelevat pitkälti oman työnsä tukevan elämänhallintaa, työ koetaan mieluisana ja palkitsevana. Työhyvinvointia pitää kehittää yksilönä, tiiminä ja se on myös johdon vastuulla.

Työsuojeluhenkilöstöä, luottamusmiehiä ja työterveyshuoltoa ei tule unohtaa työhyvinvoinnin ylläpitävänä voimana. Työhyvinvointi on pitkän tähtäimen tulos, se ei synny hetkessä. Siihen vaikuttaa moni eri asia tavallisessa työarjessa, kuten henkilöstö seikat, työympäristö, työyhteisö, työprosessit ja johtaminen. Tutkimusten mukaan työhyvinvointi on suoraan sidonnainen työpaikan tuloksellisuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden pysyvyyteen, sairaspöissaolöjien vähäisyyteen, tapaturmien vähäisyyteen, imagoon ja kilpailukykyyn. Satsaus työhyvinvointiin voi siis kumuloitua moninkertaisena hyvänä tulevaisuudessa. Kun työhyvinvointi on läsnä, työorganisaatiossa vallitsee luottamus ja avoimuus, ihmisiä myös kannustetaan, vallalla on me-henki, positiivinen palaute on yleistä, työn määrä on inhimillinen, ongelmia ei lakaista maton alle ja muutoksissakin toimintakyky pysyy hyvänä. (Työterveyslaitos c.)

3 MITÄ SYRJINTÄ ON?

Syrjintää työpaikoilla on paljon (Villa ym. 2014 a, 34). Syrjinnän muotoja on erilaisia. Syrjintä voi olla välitöntä. Tällöin syrjittyjä henkilöitä kohdellaan suoraan epäedullisemmin, kuin toista samassa tilanteessa olevaa. Puhutaan myös niin sanotusti välillisestä syrjinnästä. Tässä tapauksessa henkilö ajautuu itselle epäedulliseen asemaan tasapuoliselta näyttävän säännöksen, perusteen tai käytännön johdosta. Myös häirintä on yksi syrjinnän muoto. (Työsuojaus 2019 b.) Tässä tilanteessa kommentista tai käyttäytymisestä johtuen syntyy epämiellyttävä olo häirinnän kohteelle, esimerkiksi vitsailu, nimittely tai muu halventava teko voi johtaa tähän. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 17.) Syrjintään puuttumattomuus on myös syrjintää etenkin esimiehen puolelta. Syrjinnäksi luetaan myös kohtuullisten mukautusten toteuttamatta jättäminen. Syrjintää on toisen henkilön ohjeistaminen tai käskeminen syrjimään jotakin. (Työsuojaus 2019 b.) Mikäli ihmistä syrjitään useasta eri syystä, puhutaan niin sanotusta moniperusteisesta syrjinnästä. Tämä taas voidaan jakaa edelleen kolmeen eri tyyppiin: Moniperusteisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää useasta seikasta useissa eri tilanteissa. Kumulatiivisessa syrjinnässä puolestaan syrjintää esiintyy samassa tilanteessa useista eri seikoista johtuen. Risteävällä syrjinnällä puolestaan tarkoitetaan sitä, kun samassa tilanteessa syrjintäperusteet risteävät ja tuottavat niin sanotusti erityisiä syrjinnän muotoja. (Villa ym. 2014 a, 30.) Läheissyrjinnässä henkilöä syrjitään hänen läheisensä tilanteesta johtuen. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 17.) Syrjintään tulee aina puuttua. Henkilöä, joka puuttuu syrjintään, ei saa ryhtyä kohtelevaan kielteisesti tai tarkkailemaan tehostetusti. (Työsuojaus 2019 B.) Syrjintä voi olla subjektiivista, jolloin sen toteennäyttäminen voi olla hyvinkin vaikeaa. (Villa ym. 2014 a, 6.) Tilanteessa voi olla siis sana vastaan. Koska syrjintä voi olla hyvin moninaista, on asioita syytä tarkastella laajasti ja tehostetusti.

Yhtenä lukuisista syrjinnän esimerkkinä monimuotoisuusbarometrin vastanneiden mielestä uralla etenemiseen vaikuttaa yhdenvertaisuuslain vastainen toiminta. Vastanneiden mielestä 81 % osatyökykyisyydestä, 21 % iästä johtuvista seikoista, 18 % sukupuoli-identiteetistä johtuvista syistä, 18 % etnisestä taustasta johtuvista syistä, 9 % uskonnosta ja vakaumuksesta johtuen, 9 % sukupuolesta johtuen, 8 % seksuaalisesta suuntautumisesta johtuen ei voi saavuttaa esimiesasemaa. (Bergbom ym. 2016, 39 - 40.) Vastausten mukaan nämä seikat johtuvat mm. esimiestyön työn vaatimuksena, ennakkoluuloista ja syrjinnästä. (Bergbom ym. 2016, 41.) Työssä etenemisen este on vain siis yksi lukuisista syrjinnän esimerkeistä.

Etnisesti valtaväestöstä poikkeavia henkilöjä, kuten esimerkiksi romaneja saatetaan syrjiä helposti. Esimerkiksi heitä ei rekrytoida helposti töihin. Heitä syytetään helposti esimerkiksi työpaikoilla varkauksista niin työntekijänä kuin asiakkaanakin. Etnisiin ryhmiin saatetaan liittää vihapuhetta. (Yhdenvertaisuus.fi a, 12.)

Maahanmuuttajiin kohdistuu rasistista kohtelua, kuten nimittelyä ja jopa väkivallan uhkaa. Vieraskielinen nimi koituu hyvin epäedulliseksi rekrytointitilaisuudessa. Rekrytoinnissa asetetaan kielitaitovaatimuksia, joilla ei ole merkitystä työn teon kannalta. Rekrytoinnissa murtaen puhuminenkin voi olla myös haitaksi. (Yhdenvertaisuus.fi a, 12.)

Vammaiset eivät välttämättä pääse kaikkiin tiloihin, esimerkiksi pyörätuolilla, vaikka ratkaisuna olisi yksinkertaiset kohtuullistamistoimet. Heikkokuuloista ei välttämättä huomioida meluisissa tiloissa. Näkövammaista ei välttämättä huomioida tarjoamalla muunlaista viestintämahdollisuutta. (Yhdenvertaisuus.fi a, 12.) Osatyökykyisten kohdalla haasteena koetaan etenkin sopivien työtehtävien löytäminen. (Bergbom, ym. 2016, 13.)

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvia saatetaan syrjiä, jonka johdosta parisuhteesta ei uskalleta puhua työpaikalla. Viharikollisuus kohdistuu seksuaalivähemmistöihin. Loukkaava vitsailu kohdistuu myös seksuaalivähemmistöihin. (Yhdenvertaisuus.fi a, 12.) Sukupuolivähemmistöön kuuluvan henkilön voi muun muassa olla hankala käydä esimerkiksi sukupuolittuneissa tiloissa, kuten esimerkiksi vessassa tai pukuhuoneissa. (Sisäasianministeriö 2010, 12.)

Nuorten ja vanhojen ihmisten voi olla hankala työllistyä. Nuoria ei välttämättä kuunnella yhtä aktiivisesti. Vanhempia ihmisiä saatetaan kohdella sairaina tai kyvyttömyytenä vaikuttaa elämäänsä. Sähköisten palveluiden kohdalla vanhempia ihmisiä ei huomioida yhtä helposti. (Yhdenvertaisuus.fi a, 13.) Iän merkitys korostuu etenkin väestön ikääntymisen myötä, samaan aikaan työurat pitenevät. On hyvä huomioida, että syrjintää voi tapahtua myös nuoresta iästä johtuen. Ikääntymiseen liittyen haasteena koetaan työtehokkuuden heikkeneminen. Tutkimusten mukaan ikään perustuvaa syrjintää esiintyy työpaikoilla. Esimerkiksi vuonna 2013 nuorempia ja vanhempia työntekijöitä syrjittiin tutkimuksen mukaan lähes yhtä paljon. (Bergbom ym. 2016, 12 – 13.)

Uskonnollisista tavoista tai vaatuksesta tehdään helposti este työnteolle, vaikka todellisuudessa niillä ei olisi mitään merkitystä työn kannalta. Uskonnollisesti vähemmistöön kuuluvienkin on haasteellista työllistyä. Lisäksi he kohtaavat paljon ennakkoluuloja. Heihin kohdistuu myös viharikollisuutta, kuten esimerkiksi väkivaltaa ja ilkivaltaa. (Yhdenvertaisuus.fi a, 13.)

Vaikka syrjintää ja sen eri ilmenemismuotoja on olemassa paljon, on hyvä huomioida, että kaikki ei ole automaattisesti aina laissamme kiellettyä työsyryntää. Työsyryntää ei ole, mikäli henkilöllä ei ole mitään laissa mainittua syrjintäperustetta tai vaihtoehtoisesti mikäli tämä ei ole aiheuttanut mitään vaikutusta työnantajan toimeen. Työelämässä työtehtävistä riippuen välillä tapahtuu erilaista kohtelua, tämä on oikeutettua, mikäli työtehtävät sitä todella edellyttävät, tämäkään ei ole syrjintää. Tässä on kuitenkin hyvä huomioida, että kohtelun pitää kohdata oikeassa suhteessa hyväksytyjä tavoitteita ajatellen. Ikään ja asuinpaikkaan liittyy tiettyjä säännöksiä, jolloin henkilöä voidaan kohdella eritavalla. Tämä pitää pystyä perustelemaan järkevästi työllisyyspolitiikan tai työllisyysmarkkinoiden tavoitteella tai eläkeikäisten tai työkyvyttömyyseläkeikäisten saamisedellytyksien iällä. Syrjintää ei ole myöskään sellainen toiminta, jossa henkilöä kohdellaan eritavalla oikeassa suhteessa sen vuoksi, että tosiasiallista yhdenvertaisuutta saataisiin näin parannettua, esimerkiksi positiivinen erityiskohtelua on tällaista. (Työsuojelu 2019 b.)

3.1 Syrjinnästä valittaminen

Syrjinnästä valitetaan valitettavan harvoin eteenpäin viranomaistaholle. Sen arvellaan johtuvan haluttomuudesta, häpeästä, sekä pelosta. He myös pelkäävät leimautuvansa hankalaksi työntekijäksi, pelkäävänsä tilanteen pahenemista ja ylipäätään pelkäävänsä jatkossa kärsimään enemmän tämän seurauksena. Näin myös valitettavasti välillä käy. Myös osaamattomuuden arvellaan olevan syynä miksi valituksia ei tehdä. Monesti syrjinnän kohteeksi joutunut uhri ei välttämättä edes tiedosta joutuneensa uhriksi, eikä tiedosta mitä syrjintä todellisuudessa on, sekä ei tiedä mitä tämän kaltaisessa ikävässä tilanteessa voi edes tehdä. (Villa ym. 2014 a, 34.) Valitusprosessi voi olla raskas niin henkisesti kuin taloudellisestikin. Nämä tulee myös huomioida mietittäessä miksi valituksia tehdään harvoin. (Villa ym. 2014 a, 36.) Vaaditaan siis tietämystä, erilaisia taitoja, sekä ennen kaikkea päättäväisyyttä valittaa asiasta oikeaa väylää pitkin.

Syrjintää on hyvin monenlaista. Tyypillistä syrjintätapausta ei ole tutkimuksien, oikeustapauksien tai viranomaistahoille ilmi tulleiden tapausten mukaisesti. Selkeää kokonais kuvaa syrjinnästä ei oikein saa. (Villa ym. 2014 a, 36, Ks. myös Pietiläinen ja Keski-Petäjä 2014.) Tuomioistuimessa eniten käsitellyt tapaukset liittyvät terveydentilaan, sukupuoleen ja etniseen taustaan. Etninen tausta on tilastojen valossa eniten käsitelty asia. Yleisin konkreettinen syy on irtisanominen väärin perustein. Rekrytointiin liittyen on taas vähiten käsiteltyjä. Yleisin syy työsuojeluviranomaisille tehdyistä valituksista yhdenvertaisuutta rikkovista kokemuksista koskee terveydentilaa. Tasa-arvoon liittyen tasa-arvovaltuutetuille tehtyjen valitusten mukaan yleisimmät syyt ovat valituksille olleet raskaus ja perhevapaat. (Villa ym. 2014 a, 34.)

Työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies voi auttaa ajamaan yhdenvertaisuutta ja sen rikkeitä eteenpäin, myös esimies on luontainen eteenpäin vievä voima. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on viranomais-taho, joka ei ole työorganisaatiosta mitenkään riippuvainen, vaan on itsenäinen viranomainen. Hänen tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuden toteutumista työorganisaatiossa. Syrjintään hän puuttuu tarpeen vaatiessa kun kyseessä on yhdenvertaisuudesta. Hänen puoleen voi aina tarvittaessa kääntyä. Työsuojeluviranomaiseen tulee olla puolestaan yhteydessä silloin, kun kyseessä on työturvallisuutta koskeva seikka. Tällainen asia voi olla vaikkapa häirintä tai työsopimuslain rikkominen. Tasa-arvovaltuutetun pakeille kannattaa mennä tasa-arvoon liittyvissä seikoissa. Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, joka työskentelee oikeusministeriön hallinnon alaisuudessa. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus tasa-arvo työyhteisössä, 20.) Liitot voivat olla myös mukana tukemassa yhdenvertaisuuden edistämistä. (Villa ym. 2014 a, 36.) Yhdenvertaisuuden toteutumattomuuden kannalta on siis olemassa monia eri väyliä saada oikeanlaista apua.

4 CASE-ORGANISAATIO

SALATTU

4.1 Case-organisaation yhdenvertaisuussuunnitelma

SALATTU

5 TUTKIMUS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia case-organisaation yhdenvertaisuuden toteutumista työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Tutkimuksen tuloksista annettiin yhteenveto parannusehdotukseen organisaatiolle. Yhteenvedon toivottiin parantavan yhdenvertaisuutta entisestään organisaatiossa.

Opinnäytetyön idea syntyi omasta mielenkiinnosta ja aiemmasta opiskelusta yhdenvertaisuudesta. Yhdenvertaisuus on ollut ajankohtainen ja vahvasti yhteiskunnassa esillä ollut ilmiö, joka vahvisti ajatusta tutkimuksen tärkeydestä. Yhdenvertaisuudella on vahvat vaikutukset työhön, joten tutkimus oli työelämälähtöinen. Yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti yhdenvertaisuutta pitäisi kartoittaa säännöllisesti eri keinoin, kuten esimerkiksi henkilöstökyselyillä. Kohdeorganisaatio valikoitui sattumalta. Organisaatio koki, että tutkimukselle oli tarvetta. Työskentelystä ja sen yksityiskohdista sovittiin yhteyshenkilöiden ja opinnäytetyönohjaajan kanssa kirjallisilla sopimuksilla. Käytännön asioista sovittiin puhelimitse ja sähköisellä viestinnällä.

Työ oli hyvin työelämälähtöinen, tämä ajatus ohjasikin toimintaa koko projektin ajan. Opinnäytetyötä ohjaavia kysymyksiä olivat: Mitä sisällytän yhdenvertaisuuteen tässä tutkimuksessa? Kuinka saan mahdollisimman totuudenmukaisen tuloksen? Kuinka yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää?

Tutkimus oli kvantitatiivinen. Se toteutettiin strukturoidulla lomakekyselyllä netissä Webpropolia käyttäen. Kyselystä pyrittiin tekemään mahdollisimman luotettava. Opinnäytetyön teossa otettiin koko prosessin ajan huomioon reliabiliteetti ja validiteetti. Eettisyys oli vahvasti läsnä koko työskentelyn ajan. Opinnäytetyössä käytetyssä kyselyssä oli mukana saateteksti, jossa osallistujille kerrottiin tutkimuksen kulusta, tarkoituksesta ja samalla avattiin yhdenvertaisuutta terminä lyhyesti. Kyselyssä oli tarkat ohjeet vastaamiseen. Ohjeistus oli selkeä ja yksioikoinen. Kysely pidettiin yksinkertaisena ja helppona vastata. Vastaamisen oletettiin kestävän noin 5 - 10 minuuttia. Kyselyä laadittaessa apuna käytettiin Työsuojeluhallinnon yhdenvertaisuustilanteen arviointilomaketta. Työsuojeluhallinnon arviointilomakkeen aihe-alueet todettiin hyvin kattavaksi huomioiden tilanteet aina rekrytointin uralla etenemiseen saakka kaikkien eri ryhmien kannalta. Aihe-alueet olivat muotoiltu myös sopivan yksinkertaisiksi, joten ne otettiin mukaan osittain sellaisenaan. Kyseinen arviointilomake tuntui hieman haasteelliselta vastata, koska se oli kvalitatiivinen ja aavistuksen epäselvä vastaajan näkökulmasta katsottuna. Lisäksi kyselystä tahdottiin tehdä sähköinen. Näin ollen sitä päädyttiin muokkaamaan tarpeita paremmin vastaavaksi. (Ks. Työsuojelu 2019 a, 8.) Opinnäytetyön kyselomake tehtiin nettiin Webpropolilla. Kysely koostui yhdeksästä monivalintakysymyksestä. Kyselyssä yhdenvertaisuuden osa-alueiden "terveys", "ikä", "vammaisuus", "kansalaisuus ja alkuperä", "uskonto ja vakaumus", "mielipide, poliittinen toiminta ja ay-toiminta", seksuaalinen suuntautuminen" ja "perhesuhde" vaikutus arvioitiin suhteessa "rekrytointiin", "työsuhteeseen ja sen etuihin", "työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen", "työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyin" ja "työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen". Vastaaminen tapahtui siten, että mikäli kysymyksen yhdenvertaisuuden osa-alue oli vastaajan mielestä vaikuttanut negatiivisesti johonkin työelämän osa-alueeseen, tuli laittaa rasti ruutuun kyseiseen kohtaan. Lisäksi kysymyksissä

oli valittavissa vaihtoehto, missä yhdenvertaisuuden osa-alueilla ei ollut negatiivista vaikutusta työelämän osa-alueisiin. Jokaiseen kysymykseen tuli valita ainakin yksi vaihtoehto. Kyselymuoto oli siis varsin yksinkertainen ja yleisesti kyselyissä käytetty. Kysymykset olivat loogisessa järjestyksessä. Kysymykset eroteltiin toisistaan selkeästi. Kysymykset muotoiltiin niin, että ne olisivat mahdollisimman selkeitä. Koska tutkittava aihe, yhdenvertaisuus, voi jossain määrin olla joillekin hyvinkin henkilökohtainen, tahdottiin kysymykset pitää neutraaleina, eikä liian spesifeinä. Fontti pidettiin yhtenäisenä, pienenä ja luettavana. Ulkoasu pidettiin yksinkertaisena ja virallisen tuntuisena. Näin saatiin yhtenäinen kokonaisuus. Kyselyn toimivuus testattiin myös mobiililaitteilla.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, mutta siihen toivottiin osallistuvan koko case-organisaation henkilöstö. Kaikille tutkimukseen haluaville taattiin mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Case-organisaation henkilöstöä informoitiin tutkimuksen kulusta hyvissä ajoin etukäteen yhteishenkilön välityksellä. Sovittuna päivänä yhteyshenkilö jakoi henkilöstölle vastauslinkin saateviesteineen. Henkilöstölle kerrottiin kyselyssä tutkimuksen protokollasta, minkä vuoksi tutkimusta tehdään ja termiä yhdenvertaisuus avattiin paremmin. Osallistujille taattiin mahdollisuus vastata kyselyyn omassa rauhassa haluamanaan aikana ilman häiriötekijöitä. Vastausaikaa oli reilun viikon verran, jonka aikana henkilöstöä muistuteltiin kyselyyn vastaamisesta yhteyshenkilön toimesta. Lomake täytettiin sähköisenä käyttäen Webpropolia.

Kyselyn vastaukset kerättiin yhteen ja data siirrettiin Exceliin. Dataa käsiteltiin Excelissä. Keskiarvot siirrettiin Wordiin, jossa niistä tehtiin koosteena myös havainnollistava pylväsdiagrammi prosentteina. Raportointi tapahtui Savonia-ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti. Tuloksista tehtiin yhteenveto, joka annettiin kohdeorganisaatiolle lopuksi suunnitelman mukaisesti. Kohdeorganisaatiolle informoitiin, että opinnäytetyö on luettavissa myöhemmin kokonaisuudessaan Theseuksessa siten, että case-organisaatio säilyy anonyyminä.

Hypotesina tutkimukselle oli, että organisaatiossa yhdenvertaisuus toteutuu hyvin. Tästä huolimatta yllättäviinkin seikkoihin varauduttiin, subjektiivisesti asiat voidaan kokea hyvinkin eritavalla. Hypoteesi toteutui pääasiallisesti.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tietää, kuinka tehty tutkimus vaikutti case-organisaatioon.

6 TULOKSET

Kysely avattiin 16 kertaa vastaajien toimesta. Vastaaminen aloitettiin 12 kertaa. Tutkimukseen lopulta vastasi 10/15 työntekijää, eli vastausprosentti pyöristettynä oli 67 %.

Vastanneiden (100 %) mukaan terveys ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (10 %) mukaan ikä on vaikuttanut negatiivisesti työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen. Loppujen vastanneiden (90 %) mukaan ikä ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (100 %) mukaan vammaisuus ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (100 %) mukaan kansalaisuus ja alkuperä ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (10 %) mukaan kieli on vaikuttanut negatiivisesti työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen. Vastanneiden (90 %) mukaan kieli ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

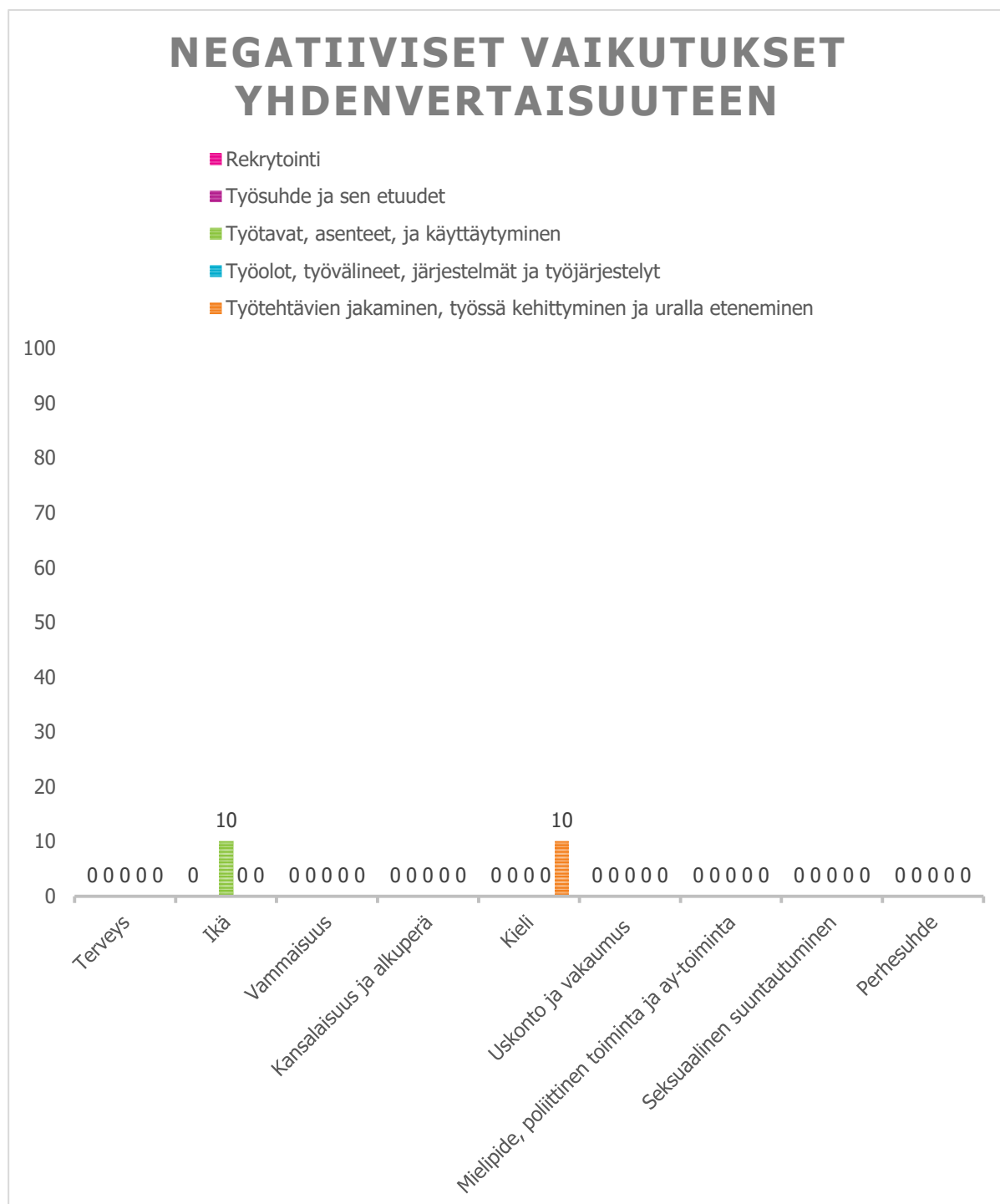
Vastanneiden (100 %) mukaan uskonto ja vakaumus ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (100 %) mukaan mielipide, poliittinen toiminta tai ay-toiminta ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (100 %) mukaan seksuaalinen suuntautuminen ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

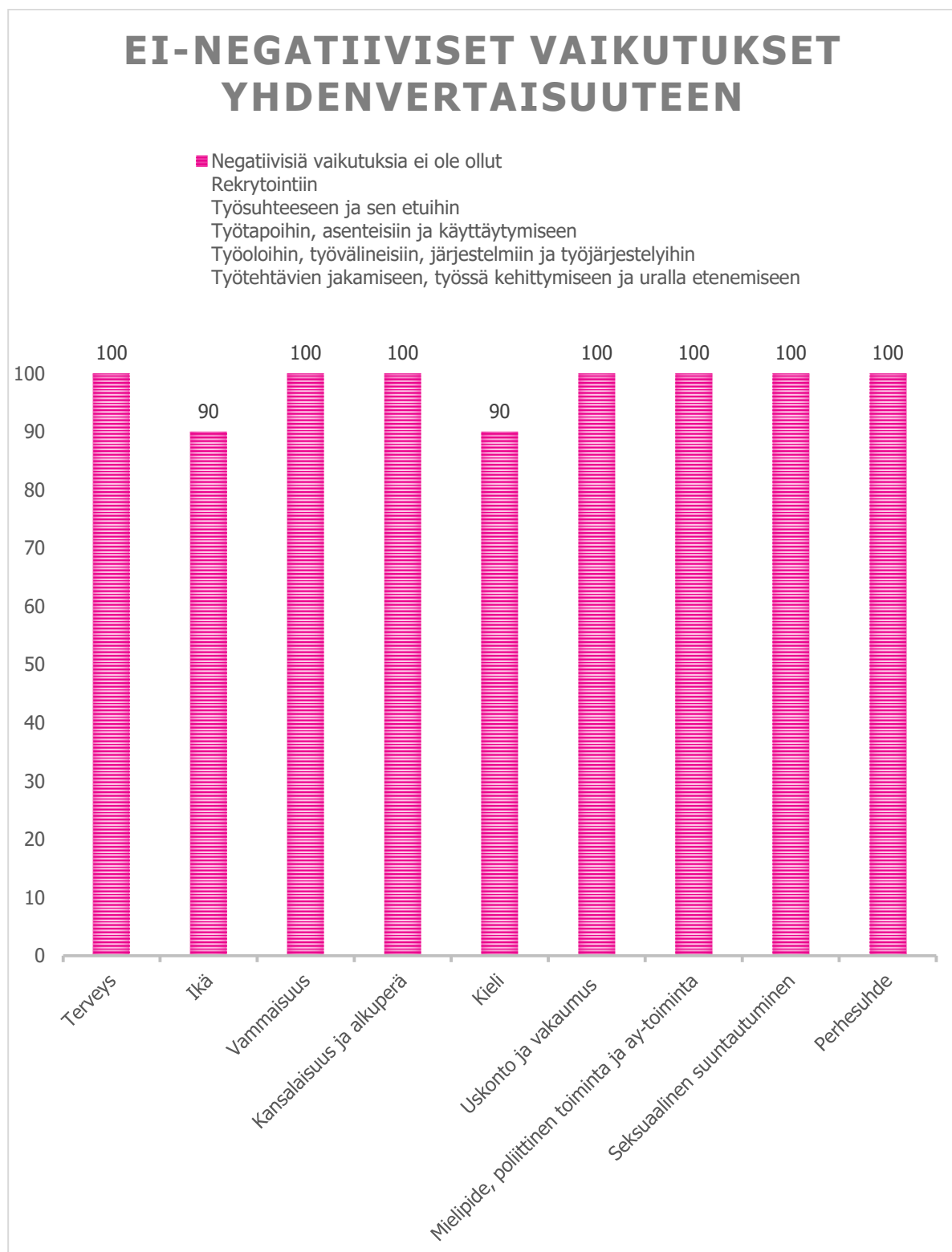
Vastanneiden (100 %) mukaan perhesuhde ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Oheisessa pylväsdiagrammissa havainnollistetaan tutkimustuloksia. Värikoodilla on merkattu case-organisaation tutkitut työelämän toiminnot. Vaaka-akselille on merkattu tutkitut yhdenvertaisuuden osa-alueet. Pystyakselille on merkattu prosentteina yhdenvertaisuuden osa-alueiden negatiivinen vaikutus suhteessa työelämän toimintoihin.



KUVA 4. Negatiiviset vaikutukset yhdenvertaisuuteen

Oheisessa pylväsdiagrammissa havainnollistetaan tutkimustuloksia. Vaaka-akselille on merkattu tutkitut yhdenvertaisuuden osa-alueet. Pystyakselille on merkattu prosentteina yhdenvertaisuuden osa-alueiden ei-negatiivinen vaikutus suhteessa työelämän toimintoihin.



KUVA 5. Ei-negatiiviset vaikutukset yhdenvertaisuuteen

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastausprosentti oli 67 %, mitä voidaan pitää melko hyvänä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Osallistujille annettiin hyvä perehdytys tutkimuksesta ja heitä muistutettiin vielä uudelleen tutkimuksen aikana tutkimukseen osallistumisesta. Vastausprosenttiin voi vaikuttaa useat eri seikat, kuten mielenkiinto tai vaikkapa asioiden arkaluontoisuus ja leimaantumisen pelko. Kaikilta työntekijöiltä ei saatu vastausta, joten täysin kokonaisvaltaista tilannetta organisaatiosta ei siis tämän tutkimuksen pohjalta tiedetä. Lisäksi voi olla mahdollista, että vastaajat ovat antaneet virheellistä tietoa syystä tai toisesta. Lähtökohtaisesti tosin voidaan olettaa, että vastaukset perustuvat faktaan.

Hypoteesi tutkimukselle perustui yleiseen tutkimustietoon. Hypoteesina tutkimukselle oli, että case-organisaatiossa yhdenvertaisuus toteutuu hyvin. Johtopäätöksenä voidaankin sanoa, että case-organisaatiossa yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin. Hypoteesi siis lähes toteutui.

Seuraavia poikkeamia tutkimuksen vastauksissa on syytä tarkastella tarkemmin: 10 %:n mukaan kieli on vaikuttanut negatiivisesti työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen. 10 %:n mukaan ikä on vaikuttanut negatiivisesti työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen. On tärkeää miettiä mistä nämä seikat johtuvat. Myöhemmin kävi ilmi, että nämä seikat tulivat kuulemma yllätyksenä organisaatiolle. Näitä asioita case-organisaatiossa tulisi pohtia ja parantaa. Näiden seikkojen poikkeamiin tosin osattiin osittain varautua tutkimusta tehdessä. Tutkimustiedon mukaan, kuten esimerkiksi monimuotoisuusbarometriin vastanneiden kesken merkityksellisimmäksi monimuotoisuuden ulottuvuudeksi työn kannalta nousi ikä, joka prosentteina vastaa vajaa 70 %, kieli-tausta sai puolestaan reilut 50 %. (Bergbom ym. 2016, 12.) Tekemäni tutkimus noudatti siis aiemmin tehtyä tutkimusta nostamalla nämä seikat esiin. On hyvä kuitenkin muistaa, että tyypillistä syrjintätapausta ei tosin ole olemassakaan (Villa ym. 2014 a, 36, Ks. myös Pietiläinen ja Keski-Petäjä 2014). Syrjintäkeinoja on lukemattomia, ja tutkimusryhmän pienen koon vuoksi varauduttiin myös hyvin korkeisiin prosenttilukuihin eri vastauksissa.

Case-organisaation pitäisi puuttua esille tulleisiin negatiivisiin asioihin yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Tätä varten organisaatiolle annettiinkin ideoita ratkaisuksi. Ratkaisut koettiin pääasiallisesti realistisina ja hyvinä. Case-organisaatiolle tutkimusten tulosten pohjalta ehdotettiin, että esimies voisi pitää yleisen keskustelun työyhteisön kesken ja käydä läpi tämän tutkimuksen tulokset ja samalla kerrattaisiin yhdessä organisaation yhdenvertaisuussuunnitelma. Näiden pohjalta tehtäisiin tarvittavia muutoksia. Yleisessä keskustelussa voi tosin piillä leimaantumisen riski, joten asiaa voitaisiin käydä läpi henkilökohtaisilla kehityskeskusteluillakin. Organisaation yhdenvertaisuussuunnitelma kannattaisi laittaa kaikkien näkyville tilaan, jossa se näkyy päivittäin helposti, näin asioita tulee kerrattua. Lisäksi ehdotettiin puolueetonta kvalitatiivista tutkimusta, jossa tulevaisuudessa asiaa tutkitaisiin siten, että kävisi ilmi mitkä perisyvät ongelmiin johtaa. Jatkossa voitaisiin tihentää yhdenvertaisuuskyselyjä, esimerkiksi tämän tutkimuksen kyselykaavaketta, niin kauan, kunnes ongelmat poistuvat. Organisaatio oli pitkälti yhdenvertaisuutta tukevaa, joten työyhteisöä on tärkeää tukea ja kannustaa jatkamaan onnistuneissa asioissa.

8 POHDINTA

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Reliabiliteetti ja valideetti olivat tärkeässä asemassa. Eettisyys ja luotettavuus otettiin huomioon työn tekemisessä aloittamisesta lopetukseen saakka. Oleellinen ajatus työskentelyssä oli koko projektin ajan, että työstä saataisiin todellista hyötyä kohdeorganisaatiossa. Kyseessä on siis hyvin käytännöllinen ja työelämälähtöinen opinnäytetyö. Samalla siitä saatettaisiin hyötyä välillisesti yleiselläänkin tasolla. Koska täysin vastaavanlaista tutkimusta organisaatiossa ei oltu aiemmin tehty, toi se arvokasta informaatiota yhdenvertaisuuden tilanteesta. Organisaatio olikin tyytyväinen työhön. Yhdenvertaisuuden edistäminen on yleisellä tasollakin erittäin eettistä.

Opinnäytetyön vaiheet on dokumentoitu ja arvioitu vaadittavalla tavalla. Opinnäytetyötä tehdessä yksityiskohdista kohdeorganisaation kanssa sovittiin kirjallisella sopimuksella. Tässä sopimuksessa käytiin läpi muun muassa työtä ja sen tarkoitusta, aikataulutettiin työtä, esiteltiin kysely saateteksteineen ja sovittiin työn julkaisua koskevat seikat, sovittiin myös, että työstä ei aiheudu kustannuksia. Sovittiin, että työ julkaistaan kokonaisuudessaan Theseuksessa siten, että kohdeorganisaation anonymiteetti säilyy. Anonyymiys oli tärkeää, koska kyseessä oli arkaluontoinen tutkimusaihe, joka olisi saattanut aiheuttaa maineriskin.

Työn tilaajalla oli mahdollisuus olla mukana tutkimuksen teossa. Koska työssä oli vain yksi kohdeorganisaatio, oli työskentelyä helpompaa hallinnoida. Yhteistyön tekeminen sujui ongelmitta kaikille osapuolille alusta loppuun saakka, kun yhteisistä sopimuksista ensin sovittiin.

Kaikille tutkimukseen haluaville työntekijöille taattiin mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Tätä varten kohdeorganisaation koko henkilöstöä informoitiin tutkimuksen kulusta ja yhdenvertaisuudesta sähköpostitse yhteyshenkilön välityksellä. Myöhemmin yhteyshenkilö julkaisi henkilöstölle sähköpostitse linkin saateteksteineen kyselyyn. Osallistujille taattiin mahdollisuus vastata kyselyyn omassa rauhassa haluamanaan aikana ilman häiriötekijöitä. Vastausaikaa oli reilun viikon verran, näin huomioitiin mahdollinen työn kiire ja mahdolliset poissaolijat. Vastausaika ajoitettiin siten, että työpäikällä olisi mahdollisimman paljon työntekijöitä paikalla ja muita projekteja olisi vähemmän. Lomake täytettiin netissä, näin vastausprosenttia toivottiin saavan suuremmaksi. Lisäksi sähköinen kysely osaltaan saattoi luoda turvallisuuden tunnetta nimettömyydestä. Koronaviruksen myötä sähköinen toimintatapa oli myös suotavaa, jolloin vältettiin turhia kontakteja. Muulle kuin sähköiselle versiolle osallistujille ei ollut tarvetta. Kielenä oli suomenkieli, jota kaikki työntekijät osasivat.

Tutkimuksen kyselyssä oli mukana saateteksti, jossa osallistujille kerrottiin tutkimuksen kulusta, tarkoituksesta ja samalla avattiin yhdenvertaisuutta terminä lyhyesti. Kyselyssä oli tarkat ohjeet vastaamiseen. Ohjeistus oli selkeä ja yksioikoinen. Kysely pidettiin yksinkertaisena ja helppona vastata, jotta motivaatio säilyisi. Vastaamisen oletettiin kestävän noin 5 - 10 minuuttia, jonka oletettiin olevan sopivan lyhyt aika mielenkiinnon säilyttämiseksi. Kyselyä laadittaessa apuna käytettiin Työsuojeluhallinnon yhdenvertaisuustilanteen arviointilomaketta. Työsuojeluhallinnon arviointilomakkeen aihe-alueet todettiin hyvin kattavaksi huomioiden tilanteet aina rekrytoinnista uralla etenemiseen

saakka kaikkien eri ryhmien kannalta. Aihe-alueet olivat muotoiltu myös sopivan yksinkertaisiksi, joten ne otettiin mukaan osittain sellaisenaan. Kyseinen arviointilomake tuntui hieman haasteelliselta vastata, koska se oli kvalitatiivinen ja aavistuksen epäselvä vastaajan näkökulmasta katsottuna. Lisäksi se olisi pitänyt täyttää paperisena versiona. Näin ollen sitä päädyttiin muokkaamaan tarpeita paremmin vastaavaksi. (Ks. Työsuojelu 2019 a, 8.) Opinnäytetyön kyselomake tehtiin nettiin Webpropolilla. Kysely koostui yhdeksästä monivalinta kysymyksestä. Kyselyssä yhdenvertaisuuden osa-alueiden "terveys", "ikä", "vammaisuus", "kansalaisuus ja alkuperä", "uskonto ja vakaumus", "mielipide, poliittinen toiminta ja ay-toiminta", seksuaalinen suuntautuminen" ja "perhesuhde" vaikutus arvioitiin suhteessa "rekrytointiin", "työsuhteeseen ja sen etuihin", "työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen", "työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyin" ja "työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen". Vastaaminen tapahtui siten, että mikäli kysymyksen yhdenvertaisuuden osa-alue oli vastaajan mielestä vaikuttanut negatiivisesti johonkin työelämän osa-alueeseen, tuli laittaa rasti ruutuun kyseiseen kohtaan. Lisäksi kysymyksissä oli valittavissa vaihtoehto, missä yhdenvertaisuuden osa-alueilla ei ollut negatiivista vaikutusta työelämän osa-alueisiin. Jokaiseen kysymykseen tuli valita ainakin yksi vaihtoehto. Kyselymuoto oli siis varsin yksinkertainen ja yleisesti kyselyissä käytetty, joka helpotti vastaamista. Kysymykset olivat loogisessa järjestyksessä. Kysymykset eroteltiin toisistaan selkeästi. Kysymykset muotoiltiin niin, että ne olisivat mahdollisimman selkeitä. Koska tutkittava aihe, yhdenvertaisuus, voi jossain määrin olla joillekin hyvinkin henkilökohtainen, tahdottiin kysymykset pitää neutraaleina, eikä liian spesifeinä. Tämän toivottiin myös lisäävän vastausprosenttia ja turvallisuuden tunnetta vastaajalle. Fontti pidettiin yhtenäisenä, pienenä ja luettavana. Ulkoasu pidettiin yksinkertaisena ja virallisen tuntuksena. Näin saatiin yhtenäinen kokonaisuus. Kyselyn toimivuus testattiin myös mobiililaitteilla.

Vaitiolovelvollisuus sitoo allekirjoittanutta tutkijana. Mitään salassa pidettävää tietoa ei saatettu siis kolmansien osapuolien tietoon. Kysely käsiteltiin anonymisti, eikä vastanneita pysty jäljittämään. Webpropol on luotettava tutkimuksen tekoalusta. Tutkimuksessa ei käsitelty mitään henkilötietoja, joten henkilöstörekisteriä ei tarvittu. Tutkimusmateriaali säilyy asianmukaisella tavalla turvassa.

Kyselyn tuloksia ei päässyt käsittelemään kukaan ylimääräinen. Tietoturva huolehdittiin myös sähköisesti. Tutkimuksessa osallistujia ei johdateltu mihinkään suuntaan, eikä tuloksia vääristetty tai esitetty mitenkään puolueellisesti. Tuloksista annettiin analyysin jälkeen lopullinen yhteenveto kohdeorganisaatiolle hyvien tapojen mukaisesti.

Vastausprosenttiin ja vastauksiin voi vaikuttaa useat eri seikat, kuten mielenkiinto tai vaikkapa asioiden arkaluontoisuus ja leimaantumisen pelko. Kaikilta työntekijöiltä ei saatu vastausta, joten täysin kokonaisvaltaista tilannetta organisaatiosta ei siis tämän tutkimuksen pohjalta tiedetä. Lisäksi voi olla mahdollista, että vastaajat ovat antaneet virheellistä tietoa syystä tai toisesta. Lähtökohtaisesti tosin voidaan olettaa, että vastaukset perustuvat faktaan.

Kohdeorganisaatiolle yhteenvetoa annettaessa pyrittiin hyvin havainnollistavaan esitystapaan, jotta asiat konkretisoituivat. Kehitysideat annettiin hyvän tavan mukaisesti huomioiden kaikkien osapuolten tunteet ja mahdollisen ei-toivotun leimaantumisen. Kehitysideat mietittiin tarkasti pohjautuen

yhdenvertaisuutta käsitteleviin lähteisiin. Kehitysideoilla tahdottiin korostaa, sitä kuinka yhdenvertaisuuden edistämisen tulisi olla jatkuvaluontoinen prosessi, eikä vain yksi projekti. Organisaatio oli tyytyväinen tehtyyn työhön ja aikoi jatkossa hyödyntää sitä.

Opinnäytetyöstäni tuli oikein informatiivinen ja hyvin perusteltu. Opinnäytetyön aihe oli rajattu, jolloin työstä ei tullut liian laajaa. Tutkimusongelma ja siitä johdetut jatkokysymykset rajattiin myös. Näin ollen työstä saatiin selkeä ja tiivis kokonaisuus.

Kirjoittaessa käytettiin Savonian opinnäytetyöpohjaa ja raportointiohjeita. Lähteitä etsiessä apuna käytettiin kirjaston työntekijöitä ja hakuportaaleja, kuten Savonian Finnaa ja Googlea. Hakusanoina toimivat mm. yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjiminen, työkyky ja työhyvinvointi. Lähdekritiikki oli jatkuvasti läsnä läpi koko prosessin ajan. Teoriaosassa lähteinä käytettiin vain luettavia alan lähteitä. Lähteenä organisaation kuvauksessa käytettiin yhteyshenkilön puhelinkeskustelua. Ennen sovittua keskustelua yhteyshenkilölle kerrottiin, että kohdeorganisaation toimintaa koskevan vapaamuotoisen keskustelun pohjalta tehdään kohdeorganisaatiokuvausta opinnäytetyötä varten. Tässä muistutettiin myös, että organisaatio pidetään salassa sopimuksen mukaisesti. Lähteinä teoriassa käytettiin sähköistä ja painettua materiaalia. Työssä käytettiin erilaisia kotimaisia ja kansainvälisiä tutkimuksia. Lähteet olivat pääasiassa ensisijaisia. Plagiointia vältettiin. Yli 10 vuotta vanhempia lähteitä ei käytetty.

8.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyö eteni suunnitelman, sopimuksien ja yleisen opinnäytetyön protokollan mukaisesti. Aikataulussa tuli pientä viivästystä. Apuna käytettiin SWOT-analyysia, jolla kartoitettiin työskentelyä. Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin 2020 heinäkuussa työn suunnitelulla. Varsinainen työskentely tosin alkoi vasta vähän myöhemmin. Suurimman viivästyksen työskentelyssä aiheutti kohdeorganisaation löytäminen, arkaluontoinen tutkimusaihe koronapandemian ongelmiin yhdistettynä vei organisaatioilta halukkuutta osallistua tutkimukseen. Opinnäytetyötä työstettiin 2021 tammikuuhun saakka, jolloin se saatiin viimeistelyä. Riskinä aikataulussa olivat etenkin henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen opiskeluun ja koronaviruksen aiheuttamat muutokset yhteiskunnassamme. Työn tekeminen oli aikaa vievä ja vaati hyviä organisointitaitoja muun elämän kanssa yhteensovittamisessa. Näin ollen työtä tehtiin hyvinkin intensiivisesti ja vauhdilla aina sopivan ajan löytyessä. Projektin aikana oli myös pidempiä kausia, jolloin opinnäytetyötä ei työstetty. Nämä jaksot olivat osittain myös hyväksi, asioita osasi katsoa jälleen uudesta perspektiivistä.

Opinnäytetyö tehtiin yksin, jolloin sen tekemisen yhteensovittaminen muuhun elämään on helpompaa. Työskennellessä olin melko itsenäinen, mutta apua sain aina tarpeen vaatiessa. Työn teossa sain tarvittaessa ohjeistusta ja tukea ohjaavalta opettajaltani. Apua sain muiltakin opettajilta. Sain myös tukea kohdeorganisaatioltani. Tiedon haussa apua sain myös informaatioilta. Läheisten tuki ja kannustus projektissa olivat myös tärkeitä.

Aiempi tietämys yhdenvertaisuudesta oli suuri voimavara työtä tehdessä. Kiinnostus yhdenvertaisuudesta ja työn merkityksellisyys oli myös tärkeä eteenpäin vievä voima, joka siivitti työskentelyä. Aiempi kokemus opinnäytetyön tekemisestä auttoi myös hyvin paljon. Myös hyvistä tieteellisistä taidoista oli luonnollisesti hyötyä.

Opinnäytetyöstä ei aiheutunut rahallisia kustannuksia. Hyvät ennestään olevat tietotekniset laitteet vauhdittivat työskentelyä. Kysely oli tarkoitus pitää paperisena, mutta lopulta se päätettiin tehdä sähköisenä, tietoturvan, ekologisuuden, suuremman vastausprosentin ja koronaviruksen vuoksi. Tärkeää oli, että toimittiin työelämälähtöisesti.

Välillä opinnäytetyö aiheutti myös ahdistusta, mutta näin jälkikäteen voi sanoa, että projekti sujui melko kivuttomasti. Olen tyytyväinen opinnäytetyöhöni varsinkin kun vertaa sitä käytettävissä oleviin resursseihin. Opinnäytetyöstä tuli selkeä, hyvin jäsennelty ja informatiivinen kokonaisuus. Se on analyyttinen, looginen ja se etenee tavoitteita kohti. Sain koottua kaiken oleellisen tiedon hyvin laajasta kokonaisuudesta tiiviiseen pakettiin. Opinnäytetyössä käsiteltiin aiheet mitä yhdenvertaisuus on, yhdenvertaisuuden edistämisen prosessi, esimerkit yhdenvertaisuuden kartoittamiseksi ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi, yhdenvertaisuuden hyödyt, työkyky ja työhyvinvointi, syrjintä, syrjinnästä valittaminen, case-organisaatio ja sen yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Työssä käytiin läpi myös tutkimuksen tekeminen, tulokset, johtopäätökset, pohdinta, eettisyys ja luotettavuus sekä opinnäytetyöprosessin arviointi. Työskennellessä piti siis tehdä tiukkaa aiherajausta työn laatua ajatellen, näin ollen kaikkiin teoriaosioihin ei voinut syventyä. Mielenkiintoista olisi ollut ottaa kantaa enemmän esimerkiksi tasa-arvollisiin seikkoihin. Eettisyys, reliabiliteetti ja validius otettiin myös hyvin huomioon työskentelyssä. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden kehittäminen on tärkeää. Näin ollen tämän eteen oli hienoa ja motivoivaa työskennellä.

Hypoteesi tutkimukselle perustui yleiseen tutkimustietoon. Hypoteesina tutkimukselle oli, että case-organisaatiossa yhdenvertaisuus toteutuu hyvin. Johtopäätöksenä voidaankin sanoa, että case-organisaatiossa yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin. Hypoteesi siis lähes toteutui.

Kohdeorganisaatiokin oli tyytyväinen toteutukseen. Tutkimus ei rasittanut juurikaan työorganisaation resursseja, se oli nopea ja helppo tehdä. Näin oli tarkoituskin, kohdeorganisaatiolle projekti pyrittiin tekemän mahdollisimman vaivattomaksi. Tutkimus tarjosi tärkeää tietoa organisaation yhdenvertaisuuden tilanteesta. Negatiiviset tulokset tulivat yllätyksenä työn tilaajalle, aiemmin vastaavaa ei ole tullut ilmi työyhteisössä. Hyväksi havaituilla kehitysideoilla pyrittiin parantamaan yhdenvertaisuutta entisestään. Tärkeää on, että puutteisiin puututaan. Työn tilaaja uskookin hyötyvän tuloksista yhdenvertaisuuden parantamiseksi ja aikoo selvittää ongelmakohtia ja puuttuu niihin tarvittaessa. Annetut kehitysideat koettiin realistisina ja hyvinä.

Opinnäytetyön tekeminen oli kokonaisuudessaan hyvinkin opettavainen kokemus. Opin paljon uutta tiedollisesti ja taidollisesti. Myös vanhan kertaamista ja mieleen palauttamista oli paljon. Lähdekriittisyyteni parani, osaan nyt myös etsiä ja hyödyntää lähteitä paremmin. Opin yhdenvertaisuudesta,

kohdeorganisaatiosta ja tutkimuksen tekemisestä. Ymmärrän nyt vieläkin paremmin kuinka monivaiheinen ja syvälinen projekti opinnäytetyön tekeminen on. Kyseessä on myös itsensä kehittämisen työkalu. Olen kokenut ammatillista kasvua tämän projektin aikana. Olen löytänyt itsestäni uusia voimavaroja projektin myötä. Kiinnostus yhdenvertaisuuteen on kasvanut entisestään. Tästä on hyvä jatkaa tulevaisuutta ajatellen.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tietää, kuinka tekemäni tutkimus vaikutti työorganisaatioon. Mietittyviä kysymyksiä on useita. Mikä konkreettinen syy vaikutti vastaajien mielestä negatiivisesti yhdenvertaisuuteen? Kuinka ongelmakohtiin puututaan? Heräsikö henkilöstön mielenkiinto yhdenvertaisuuteen? Ovatko he valveutuneempia nyt? Muuttaako organisaatio toimintatapojaan? Tuleeko henkilöstökyselyistä säännöllisempiä? Näitä asioita voisi tarkastella jatkotutkimuksina.

LÄHTEET

- BERGBOM, Barbara, TOIVANEN, Minna, AIRILA, Auli, VÄÄNÄNEN, Ari 2016. Monimuotoisuusbarometri 2016. Työterveyslaitos. Verkkosivu. [Viitattu 2020-08-03.] Saatavissa: www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131381/Monimuotoisuubarometri%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- DELOITTE. Suomi on maailman yhdenvertaisin maa. Lehdistöiedotteet. Verkkosivu. [Viitattu 2020-10-26.] Saatavissa: <https://www2.deloitte.com/fi/fi/pages/about-deloitte/articles/spi-2020.html>
- EKHOLM, Elina & TUOKKOLA, Kati 2018. "Samalle viivalle" Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä. Kuntaliiton julkaisusarja nro 2/2018. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-03.] Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Samalle+viivalle+selvitys/f6f1b211-3c3f-4111-9a22-db7b8862e49c/Samalle+viivalle+selvitys.pdf>
- KUNTALIITTO 2019. Kaikkien kasvojen kunta. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-08-03.] Saatavissa: https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Kaikkien+kasvojen+kunta_+Opas+kuntien+yhdenvertaisuussuunnitteluun/74ef0f69-4453-e3d8-ff74-7f43abd14387/Kaikkien+kasvojen+kunta_+Opas+kuntien+yhdenvertaisuussuunnitteluun.pdf
- KUNTIEN SAAVUTETTAVUUSOPAS. Liite 1 Arvio vammaisten henkilöiden määrästä Suomessa ja heidän erityistarpeistaan. Kuntaliitto. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-08-03.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/tilastot-ja-julkaisut/verkko-opaat/kuntien-saavutettavuusopas/liite-1>
- MONIKULTTUURINEN TYÖELÄMÄ. Työterveyslaitos. Verkkosivu. [Viitattu 2020-08-05.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>
- MONIMUOTOISUUS, YHDENVERTAISUUS TASA-ARVO TYÖYHTEISÖSSÄ. Työturvallisuuskeskus. Opas. [Viitattu 2020-08-10.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf
- OSATYÖKYKYISISTÄ OSAAVAA TYÖVOIMAA 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 42/2017. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-16.] Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PIETILÄINEN, Marjut ja KESKI-PETÄJÄ, Miina 2014. Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 53/2014. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-08-25.] Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Työsyrynnän+seuranta+suomessa+18122014.pdf>
- RAUHA MAASSA. Teflon testi. Verkkosivu. [Viitattu 2020-09-26.] Saatavissa: www.rauha-maassa.fi/wp-content/uploads/2018/01/Teflon-testi.pdf

SISÄASIAINMINISTERIÖ 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun-opas. Sisäministeriön julkaisu 10/2010. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-08-15.] Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi/a74c17cd-2170-4e8b-8b2b-ff4c0407978c/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi.pdf>

SITRA 2020. Megatrendit. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-06.] Saatavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/#mista-on-kyse>

SOSIAALI JA TERVEYSMINISTERIÖ 2020. Työkykyohjelma 2020–2022: Ohjelma ja hakuopas. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:11. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-28.] Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162179/STM_2020_11%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SYRJINTÄ 2016. Vauhtia yhdenvertaisuussuunnitteluun – yhdenvertainen yritys on menestyvä yritys, 2016. Videoluento. [Viitattu 2020-09-27.] Saatavissa: https://syrijinta.videosync.fi/vauhtiayhdenvertaisuussuunnitteluun_01

TASA-ARVO BAROMETRI 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-10-17.] Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y

TILASTOKESKUS 2019 a. Väestöennuste 2019 – 2070. Verkkosivu. [Viitattu 2020-10-16.] Saatavissa: https://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_fi.pdf

TILASTOKESKUS 2020 b. Ulkomaan kansalaiset. Verkkosivu. [Viitattu 2020-10-26.] Saatavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

TILASTOKESKUS 2020 c. Väestö. Verkkosivu. [Viitattu 2020-10-26.] Saatavissa: https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

TYÖSUOJELU 2019 a. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-06.] Saatavissa: <https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuusopas/#/article/1/page/1>

TYÖSUOJELU 2019 b. Syrjintä. Verkkosivu. [Viitattu 2020-09-06.] Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>

TYÖTERVEYSLAITOS a. Resurssimittari monikulttuurisille työpaikoille. Verkkosivu. [Viitattu 2020-10-03.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/resurssimittari-monikulttuurisille-tyopaikoille/>

TYÖTERVEYSLAITOS b. Työkykytalo. Verkkosivu. [Viitattu 2020-10-03.] Saatavissa:

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

TYÖTERVEYSLAITOS c. Työhyvinvointi. Verkkosivu. [Viitattu 2020-10-03.] Saatavissa:

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

VILLA, Susan, AALTONEN, Milla, FÖRBOM, Jussi, HONKASALO, Veronika ja LEPPÄKORPI, Mervi 2014 a. Yhdenvertaisuus-julkaisu Osa 2: Valehtelisin jos väittäisin - Syrjintä ja syrjimättömyys Suomessa.

Sisäministeriö. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-09.] Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78995/Yhdenvertaisuus-julkaisu%20Osa%202%20Valehtelisin%20jos%20väittäisin%20-%20Syrjintä%20ja%20syrjimättömyys%20Suomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VILLA, Susan, ARTERNJEFF, Panu, FÖRBOM, Jussi ja LEPPÄKORPI, Mervi 2014 b. Yhdenvertaisuus-julkaisu Osa 3: Pidä huolta - esimerkkejä yhdenvertaisuuden edistämisestä. Sisäministeriö. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-09.] Saatavissa:

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78997/Yhdenvertaisuus-julkaisu%20Osa%203%20Pid%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

YHDENVERTAISUUS.FI a. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-29.] Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuden+arvioinnin+opas/9862db8c-622a-4668-97b7-76ff51447a81/Yhdenvertaisuuden+arvioinnin+opas.pdf>

YHDENVERTAISUUS.FI b. Yhdenvertaisuussuunnittelun vaihteet. Verkkosivu. [Viitattu 2020-09-28.]

Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelun-vaiheet>

YHDENVERTAISUUSLAKI 1325/2014. Finlex. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2020-09-27.] Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

LIITTEET

LIITE 1: HENKILÖSTÖKYSELYLOMAKE YHDENVERTAISUUDESTA

Henkilöstökysely yhdenvertaisuudesta

Tällä kyselyllä kartoitetaan työpaikan yhdenvertaisuuden toteutumista työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Kysely on osa liiketalouden opinnäytetyötä. Vastaukset analysoidaan, jonka pohjalta tehdään yhteenveto. Yhteenveto annetaan työorganisaation käyttöön yhdenvertaisuuden kehittämistä varten. Kysely koostuu 9 monivalintakysymyksestä. Kyselyyn tulee vastata mahdollisimman totuudenmukaisesti. Vastaaminen on tapahtuu anonyymisti, ja vastaukset käsitellään luottamuksella. Vastaathan 17.01.2021 mennessä kyselyyn. Määräajan jälkeen kyselyyn vastaaminen ei enää onnistu. Kiitos mielenkiinnostasi!

Tiesitkö, että

Yhdenvertaisuus on ajankohtainen ilmiö. Yhdenvertaisuus on laaja kokonaisuus, jonka tarkoituksena on taata kaikille ihmisille samanlainen kohtelu katsomatta ketään ikään, kansallisuuteen, uskontoon, kieleen, alkuperään, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen ajatteluun, perheeseen, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, terveyteen, vammaisuuteen, tai mihinkään muuhun henkilöön kuuluvan ominaisuuteen.

Yhdenvertaisuutta tulisi jokaisen pyrkiä edistämään niin arjessa kuin työpaikoillakin. Työorganisaatioilla on jo yhdenvertaisuuslain 1325/2014 mukaankin velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuus tulee huomioida kaikissa toimissa. Tätä varten käytetään etenkin suuremmissa organisaatioissa erillistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa, johon kirjataan suunnitelma siitä, kuinka yhdenvertaisuus saavutetaan. Yhdenvertaisuuden toteuttamisessa heikommassa asemassa olevien kohdalla puhutaan positiivisesta erityiskohtelusta. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työtehtävien muokkaamista tai hankkimalla tarvittavia työvälineitä.

Vaikka syrjintää ja sen eri ilmenemismuotoja on olemassa paljon, on hyvä huomioida, että kaikki ei ole automaattisesti aina laissamme kiellettyä työsyrintää. Työsyrintää ei ole, mikäli henkilöllä ei ole mitään laissa mainittua syrjintäperustetta esimerkiksi vammaisuutta tai mikäli sillä ei ole ollut mitään vaikutusta työnantajan toimintaan. Työelämässä välillä tapahtuu erilaista kohtelua, tämä on oikeutettua, mikäli työtehtävät sitä todella edellyttävät, tämäkään ei ole syrjintää. Tässä on kuitenkin hyvä huomioida, että kohtelun pitää kohdata oikeassa suhteessa hyväksytyjä tavoitteita ajatellen.

Yksinkertaisena esimerkkinä yhdenvertaisuudesta, rekrytoidessa tulisi palkata pätevin hakija. Mikäli pätevin hakija olisi vaikkapa vammautunut henkilö, joka pystyisi suoriutumaan työstä, tulisi hänet palkata. Mikäli hän vaihtoehtoisesti ei pystyisikään mitenkään suoriutumaan työssä positiivisesta erityiskohtelusta huolimatta, ei kyseessä ole lain kieltämää syrjintää, vaikka häntä ei rekrytoitaisi.

Yhdenvertaisuuden lisäämisellä on monia positiivisia vaikutuksia etenkin työorganisaatioissa. Yhdenvertaisuuden on todettu lisäävän paljon voimavaroja aina yksilötasolta koko työorganisaation paranemiseen saakka. Vaikutukset ovat hyvin moninaiset ja voivat heijastua muihinkin osa-alueisiin koko yhteiskunnassa.

Kansainvälisen Social Progress index 2020 tutkimuksen mukaan Suomi sijoittui kansainvälisessä vertailussa ensimmäiseksi yhdenvertaisuuden saralla. Valitettavasti tästä huolimatta tosiasiallinen yhdenvertaisuus ei toteudu aina tarvittavalla tavalla. Epäsuotuisat kokemukset voivat syntyä pienistäkin

seikoista. Näin ollen aktiivisella yhdenvertaisuuden kartoituksella, suunnitelmilla, konkreettisilla teoilla ja toiminnan seuraamisella yhdenvertaisuutta saadaan parannettua.

Vastaa seuraaviin työpaikan yhdenvertaisuutta koskeviin monivalintakysymyksiin tosiasiallisuuteen perustuen. Vastaa mahdollisimman totuudenmukaisesti. Vastaus tapahtuu rastittamalla kyseisen monivalintakysymyksen kohta/kohdat.

1. Onko terveys vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Terveys ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

2. Onko ikä vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Ikä ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

3. Onko vammaisuus vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Vammaisuus ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

4. Onko kansalaisuus ja alkuperä vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Kansalaisuus ja alkuperä ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

5. Onko kieli vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Kieli ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

6. Onko uskonto ja vakaumus vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Uskonto ja vakaumus ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

7. Onko mielipide, poliittinen toiminta tai ay-toiminta vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Mielipide, poliittinen toiminta tai ay-toiminta ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

8. Onko seksuaalinen suuntautuminen vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Seksuaalinen suuntautuminen ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

9. Onko perhesuhde vaikuttanut negatiivisesti

- Rekrytointiin
- Työsuhteeseen ja sen etuihin
- Työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen
- Työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin ja työjärjestelyihin
- Työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- Perhesuhde ei ole vaikuttanut negatiivisesti edellä mainittuihin seikkoihin

Kyselyyn vastattuasi paina Lähetä kohtaa tallentaaksesi vastauksesi.

LIITE 2: YHDENVERTAISUUSTUTKIMUKSEN YHTEENVETO TYÖORGANISAATIOLLE

Kysely avattiin 16 kertaa vastaajien toimesta. Vastaaminen aloitettiin 12 kertaa. Tutkimukseen lopulta vastasi 10/15 työntekijää, eli vastausprosentti pyöristettynä oli 67 %.

Vastanneiden (100 %) mukaan terveys ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (10 %) mukaan ikä on vaikuttanut negatiivisesti työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen. Loppujen vastanneiden (90 %) mukaan ikä ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (100 %) mukaan vammaisuus ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (100 %) mukaan kansalaisuus ja alkuperä ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (10 %) mukaan kieli on vaikuttanut negatiivisesti työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen. Vastanneiden (90 %) mukaan kieli ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

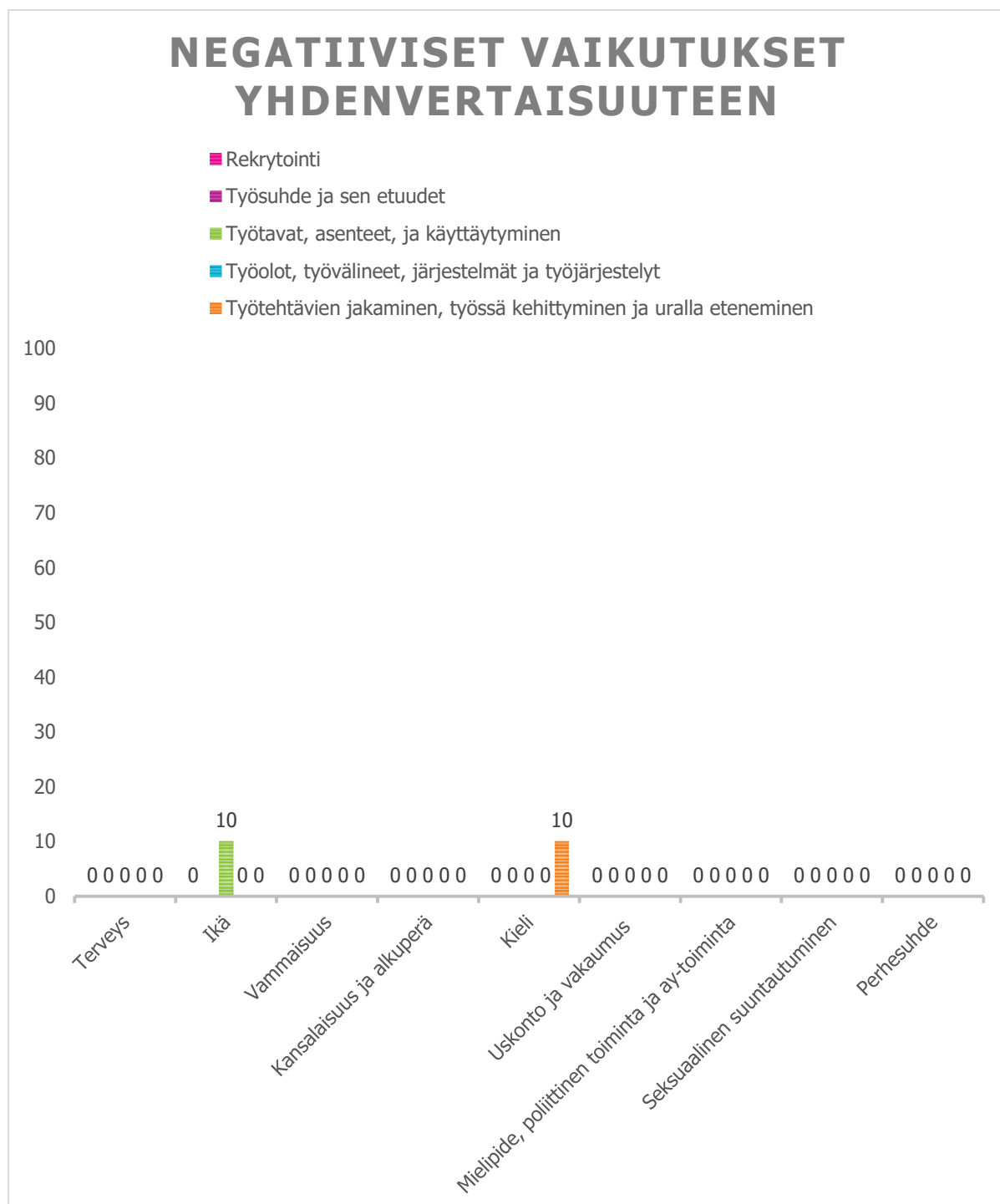
Vastanneiden (100 %) mukaan uskonto ja vakaumus ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (100 %) mukaan mielipide, poliittinen toiminta tai ay-toiminta ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Vastanneiden (100 %) mukaan seksuaalinen suuntautuminen ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

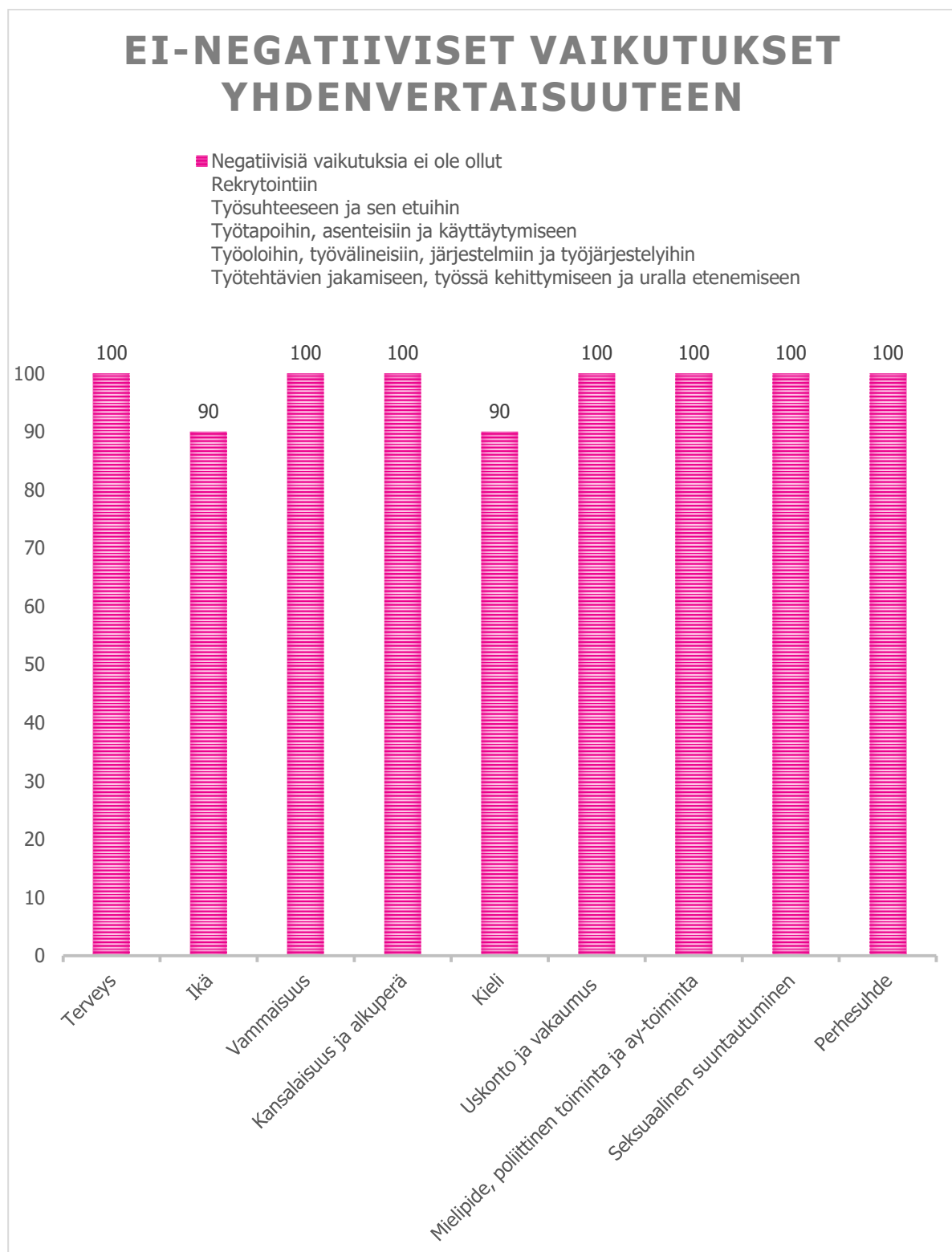
Vastanneiden (100 %) mukaan perhesuhde ei ole vaikuttanut negatiivisesti rekrytointiin, työsuhteeseen ja sen etuihin, työtapoihin, asenteisiin, käyttäytymiseen, työoloihin, työvälineisiin, järjestelmiin, työjärjestelyihin, työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen.

Oheisessa pylväsdiagrammissa havainnollistetaan tutkimustuloksia. Värikoodilla on merkattu organisaation tutkitut työelämän toiminnot. Vaaka-akselille on merkattu tutkitut yhdenvertaisuuden osa-alueet. Pystyakselille on merkattu prosentteina yhdenvertaisuuden osa-alueiden negatiivinen vaikutus suhteessa työelämän toimintoihin.



KUVA 4. Negatiiviset vaikutukset yhdenvertaisuuteen

Oheisessa pylväsdiagrammissa havainnollistetaan tutkimustuloksia. Vaaka-akselille on merkattu tutkitut yhdenvertaisuuden osa-alueet. Pystyakselille on merkattu prosentteina yhdenvertaisuuden osa-alueiden ei-negatiivinen vaikutus suhteessa työelämän toimintoihin.



KUVA 5. Ei-negatiiviset vaikutukset yhdenvertaisuuteen

Vastausprosentti oli 67 %, mitä voidaan pitää melko hyvänä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Osallistujille, eli henkilöstölle, annettiin hyvä perehdytys tutkimuksesta saateviestillä ja heitä muistutettiin vielä uudelleen tutkimuksen aikana tutkimukseen osallistumisesta. Vastausprosenttiin voi vaikuttaa useat eri seikat, kuten mielenkiinto tai vaikkapa asioiden arkaluontoisuus ja leimaantumisen pelko. Kaikilta työntekijöiltä ei saatu vastausta, joten täysin kokonaisvaltaista tilannetta organisaatiosta ei siis tämän tutkimuksen pohjalta tiedetä. Lisäksi voi olla mahdollista, että vastaajat ovat antaneet virheellistä tietoa syystä tai toisesta. Lähtökohtaisesti tosin voidaan olettaa, että vastaukset perustuvat faktaan.

Hypoteesi tutkimukselle perustui yleiseen tutkimustietoon. Hypoteesina tutkimukselle oli, että organisaatiossa yhdenvertaisuus toteutuu hyvin. Johtopäätöksenä voidaankin sanoa, että organisaatiossa yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin. Hypoteesi siis lähes toteutui.

Seuraavia poikkeamia tutkimuksen vastauksissa on syytä tarkastella tarkemmin: 10 %:n mukaan kieli on vaikuttanut negatiivisesti työtehtävien jakamiseen, työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen. 10 %:n mukaan ikä on vaikuttanut negatiivisesti työtapoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen. On hyvä miettiä mistä nämä seikat johtuvat. Näitä asioita tulisi pohtia ja parantaa tilannetta. On hyvä kuitenkin muistaa ongelmia selvittäessä, että pienilläkin asioilla voi olla subjektiivisesti hyvinkin suuri merkitys.

Tutkimuksessa esille tullessiin negatiivisiin asioihin tulisi puuttua yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Tulosten pohjalta ehdotetaan esimerkiksi, että esimies voisi pitää yleisen keskustelun työyhteisön kesken ja käydä läpi tämän tutkimuksen tulokset ja samalla kerrattaisiin yhdessä organisaation yhdenvertaisuussuunnitelma. Näiden pohjalta tehtäisiin tarvittavia muutoksia. Yleisessä keskustelussa voi tosin piillä leimaantumisen riski, joten asiaa voitaisiin käydä läpi henkilökohtaisilla kehityskeskusteluillakin. Organisaation yhdenvertaisuussuunnitelma kannattaisi laittaa kaikkien näkyville tilaan, jossa se näkyy päivittäin helposti, näin asioita tulee kerrattua. Lisäksi on mahdollista tehdä puolueetonta kvalitatiivista tutkimusta, jossa tulevaisuudessa asiaa tutkittaisiin siten, että kävisi ilmi mitkä perisyvät ongelmiin johtaa. Jatkossa voitaisiin tihentää yhdenvertaisuuskyselyjä, esimerkiksi tämän tutkimuksen kyselykaavaketta, niin kauan, kunnes ongelmat poistuvat. Organisaatio oli tosin pääosin yhdenvertaisuutta tukevaa, joten työyhteisöä on tärkeää tukea ja kannustaa jatkamaan onnistuneissa asioissa.