



Suomen Paralympiakomitean tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila ja kehitystarpeet

Carita Tähtinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan johtamisen ja kehittämisen koulutus
Viestinnän ja markkinoinnin johtaminen
Master-opinnäytetyö
2024

Tiivistelmä

Tekijä Carita Tähtinen
Tutkinto Restonomi (YAMK)
Raportin/Opinnäytetyön nimi Suomen Paralympiakomitean tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila ja kehitystarpeet
Sivu- ja liitesivumäärä 77 + 11
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Suomen Paralympiakomitean tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa ja kehitystarpeita. Tutkimuksessa selvitettiin Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten nykytilannetta sekä pyrittiin löytämään mahdolliset haasteet ja voimavarat tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksissä. Opinnäytetyössä tutkittiin, mitkä tekijät liittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun Suomessa, miten Suomen Paralympiakomitean henkilöstö ja sidosryhmät arvoivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta organisaatiossa ja miten Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaa sekä siitä viestimistä tulisi kehittää.</p> <p>Suomessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaa lainsäädäntö ja tasa-arvon edistämisvelvollisuus koskee kaikkia yrityksiä ja organisaatioita kokoon ja toimialaan katsomatta. Opinnäytetyössä on pyritty kuvaamaan tarkasti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön prosessin lainsäädännölliset edellytykset. Lisäksi teoreettisen viitekehyksen avulla opinnäytetyö syventyy työelämän monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden merkitykseen työelämässä sekä viestinnän rooliin organisaatioiden monimuotoisuus- ja inklusiotyössä.</p> <p>Lähestymistapana tutkimuksessa käytettiin tapaustutkimusta. Menetelminä tutkimuksessa käytettiin dokumenttianalyysiä, benchmarkkausta ja kyselytutkimusta. Kyselytutkimus toteutettiin sähköisenä lomakekyselynä Suomen Paralympiakomitean henkilöstölle ja sidosryhmille. Kyselyllä ja sen tuloksilla pyrittiin tukemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luomista ja päivittämistä organisaatiossa sekä toimimaan tukena ja lähtökohtana tavoitteiden luomiselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä. Kehittämistyöstä rajattiin pois tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.</p> <p>Kyselytutkimus osoitti, että tutkimukseen vastanneiden henkilöstön edustajien ja sidosryhmien mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanne organisaatiossa on hyvä. Koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö vaatii jatkuvaa sitoutumista, tarkastelua, seurantaa ja kehittämistä, myös kehittämisehdotuksia löytyi. Opinnäytetyössä kerätty materiaali huomioitiin toimeksiantajan uusissa vastuullisuus- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa. Prosessin aikana esiin nousi myös useita jatkotutkimusehdotuksia.</p>
Asiasanat Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, monimuotoisuus, inklusio, viestintä

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelu organisaatiossa	5
2.1	Laki tasa-arvosta	5
2.2	Tasa-arvosuunnitelma	7
2.3	Laki yhdenvertaisuudesta	11
2.3.1	Positiivinen erityiskohtelu	15
2.3.2	Kohtuulliset mukautukset	15
2.4	Yhdenvertaisuussuunnitelma	18
3	Inklusio ja monimuotoisuus organisaatioissa	20
3.1	Termit ja niiden määrittäminen	20
3.2	Hyödyt ja haasteet	23
3.3	Työyhteisöviestintä ja ulkoinen viestintä	26
4	Menetelmät ja toteutus	34
4.1	Tapaustutkimus	34
4.2	Dokumenttianalyysi	35
4.3	Benchmarking	38
4.4	Kyselytutkimus	40
5	Tulokset	42
5.1	Kyselyn tulokset	42
5.1.1	Kyselyn tulokset: vain henkilöstö	43
5.1.2	Kyselyn tulokset: henkilöstö ja sidosryhmät	46
5.2	Kehittämissuhteet	56
6	Pohdinta	62
6.1	Tutkimuksen eettisyys, luotettavuus ja vastuullisuus	66
6.2	Jatkotutkimusehdotukset	68
6.3	Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen	69
	Lähteet	71
	Liitteet	78
	Kuvat	89

1 Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekeminen yrityksissä ja organisaatioissa on ollut esillä entistä laajemmin lähivuosina. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on osa hyvää johtamista ja työelämää. Se on myös työnantajan lakisääteinen velvollisuus. On myös todettu, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämällä parannetaan henkilöstön työhyvinvointia ja tuetaan organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva. (Valtionvarainministeriö s.a.) Monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta edistävä organisaatio nähdäänkin nykyään menestystekijänä. Se on mahdollisuus löytää parhaat tekijät yritykseen, sillä yritysten vastuullisuus ja monimuotoisuus kiinnostavat nykyään yhä useampaa työnhakijaa. (Thibault, Daniel, Salmani, Boopathi & Taimela 2022, 31.)

Kysymys on mitä suuremmissa määrin myös organisaation vastuullisuudesta ja siitä, kuinka organisaatio viestii vastuullisuudestaan niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla tulisivatkin nähdä voimavarana ja kilpailutekijänä, jolla luodaan toimivia palveluita ja ylläpidetään hyvinvoivaa ja motivoitunutta henkilöstöä. Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos kertoo, että tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen organisaatioissa lisää hyvinvointia ja parantaa palveluita. Työpaikoilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen lisää oikeudenmukaisuuden kokemuksia, työmotivaatiota ja hyvinvointia työssä sekä parantaa organisaatioiden sisäistä vuorovaikutusta. Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen voi myös vaikuttaa työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen sekä parantaa työnantajamielikuvaa. Yleisesti ottaen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämällä nähdään olevan vaikutusta myös hyvinvointiin terveyserojen kaventumisen, eriarvoisuuden vähentymisen, osallisuuden lisäämisen sekä väkivallan ja häirinnän torjumisen kautta. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2024.)

Mahdollisuudet ja haasteet kansainvälistymisen, monikulttuurisuuden ja työyhteisöjen monimuotoisuuden kentällä ovat ajankohtaisempia kuin koskaan ja yleisesti on myös tiedossa Suomea ravisteleva kohtaanto-ongelma, jossa työ ei löydä tekijäänsä. Samaan aikaan, kun monella alalla on pulaa osaavasta työvoimasta, moni maahanmuuttaja ei löydä työtä. Lisäksi rekrytoinneissa ja työpaikoilla kohdataan edelleen rasismia, syrjintää tai kaikkien osaamista ei tunnisteta. Yhdenvertaisuuden edistämällä työelämässä ennaltaehkäistään näitä ongelmia. (Thibault ym. 2022, 6–7.) Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työpaikan ja yhteiskunnan tavoittelu ei siis ole merkityksetöntä.

Tasa-arvon edistämisvelvollisuus koskee kaikkia yrityksiä ja organisaatioita kokoon ja toimialaan katsomatta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekovelvollisuus muodostuu pakolliseksi yli 30 henkilöä työllistäville yrityksille ja organisaatioille julkisella ja yksityisellä sektorilla. Vain toimitusjohtajan pöytälaatikkoon tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kuitenkin

organisaatiolle merkityksetön – tavoitteiden ja toimenpiteiden tulisi perustua organisaation arvoihin ja tarpeisiin ja olla konkreettisesti toteutettavissa.

Suomessa tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987 ja yhdenvertaisuuslaki vuonna 2004. Lakeihin on sen jälkeen tehty lukuisia muutoksia, mutta niiden tarkoitus on säilynyt; tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi lain tarkoituksena on estää sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä. (Tasa-arvovaltuutettu s.a, a.) Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023).

Tasa-arvolaki sekä yhdenvertaisuuslaki asettavat Suomessa edistämisvelvoitteita niin viranomaisille, koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjille, oppilaitoksille ja työnantajille. Organisaation edistämistyön kannalta on usein hyödyllistä tehdä suunnitelmat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat yhdistäen. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki ovat toisiaan täydentäviä lakeja, joissa molempia yhdistää syrjinnän kieltö. Tasa-arvolaisissa syrjinnän perusteena on sukupuoli, kun taas yhdenvertaisuuslaki kattaa muut syrjinnän perusteet. Sukupuolten välinen tasa-arvon toteutuminen on usein sidoksissa yhdenvertaisuuslaissa lueteltuihin syrjintäperusteisiin. (Jääskeläinen ym. 2015, 8.)

Tässä opinnäytetyössä kehittämistyönä toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten lähtökartoituskysely, jolla selvitettiin organisaation tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden nykytilaa. Työ toteutettiin Suomen Paralympiakomitealle, joka määrittelee tehtävänsä seuraavasti: ”Suomen Paralympiakomitea on valtakunnallinen urheilu- ja liikuntajärjestö liikunta-, näkö- ja kehitysvammaisille sekä elinsiirron saaneille ja dialyysissä oleville henkilöille. Paralympiakomitean tehtävänä on kehittää ja koordinoida suomalaista vammaisurheilua ja -liikuntaa matalan kynnyksen harrastamisesta aina kansainväliseen huippu-urheiluun saakka.” (Paralympiakomitea s.a.)

Liikunnan toimialalla on huomioitavaa, että liikuntalain mukaan valtionavustusta myönnettäessä lajiliitoille ja liikuntaa edistäville järjestöille otetaan huomioon muun muassa niiden panostus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Tästä syystä kaikilta valtionavustusta hakevilta lajiliitoilta ja liikuntajärjestöiltä vaaditaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvovaltuutetun mukaan lajiliitot voivat omalla esimerkillään vaikuttaa valtakunnallisella tasolla urheilun ja liikunnan asenteisiin ja käytäntöihin. (Tasa-arvovaltuutettu s.a., b.)

Kehittämistyö sai alkunsa Suomen Paralympiakomitean toiveesta toteuttaa organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten toteutettava lähtökartoituskysely.

Lähtökartoituskysely on yleisluontoinen selvitys tasa-arvon tilasta työpaikalla, joka lain mukaan tulee tehdä osana tasa-arvosuunnitelman toteuttamista.

Kehittämistyössä tehdyn kyselyn avulla pyrittiin saamaan kuva Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten nykytilanteesta sekä löytämään mahdolliset haasteet ja voimavarat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä. Kyselyllä ja sen tuloksilla pyrittiin tukemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luomista ja päivittämistä organisaatiossa sekä toimimaan tukena ja lähtökohtana tavoitteiden luomiselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Tutkimuskysymykset ovat

K1 Mitkä tekijät liittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun Suomessa?

K2 Miten Suomen Paralympiakomitean henkilöstö ja sidosryhmät arvoivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta organisaatiossa?

K3 Miten Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaa sekä siitä viestimistä tulisi kehittää?

Kyselyä lähdettiin toteuttamaan tutustumalla teoreettiseen viitekehykseen ja benchmarkkaamalla jo toteutettuja vastaavia kyselyitä. Opinnäytetyönä toteutettu lähtökartoituskysely toteutettiin sähköisenä lomakekyselynä.

Henkilöstön osallistuminen organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön on erityisen tärkeää. Mikäli suunnitelmien laatiminen jää vain yhden tai muutaman henkilön vastuulle, se ei perustu koko työyhteisön näkemyksiin ja tarpeisiin, jolloin se ei ole koko työyhteisön kannalta kestävällä pohjalla. Kyselytutkimus tarjosi koko henkilöstölle mahdollisuuden osallistua uuden suunnitelman kehittämiseen. Sen tulokset mahdollistivat myös suunnitelman tavoitteiden määrittämisen ja niiden toteutumisen seurannan. Kerätyn datan avulla organisaatio voi päivittää olemassa olevaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tai luoda täysin uuden suunnitelman. Kysely pyrittiin muotoilemaan siten, että se olisi helposti toistettavissa myös tulevaisuudessa.

Työhön haluttiin osallistaa Suomen Paralympiakomitean henkilöstön lisäksi myös sidosryhmien edustajia. Paralympiakomitean tavoitteena on toimia rohkeana suunnannäyttäjänä ja aktiivisena kehityskumppanina sekä kehittää jatkuvasti osaamistaan ja toimintaansa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueilla. Suomen Paralympiakomitea on määritellyt tehtäväkseen vammaisten ja muuta erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden edun valvomisen sekä kilpaurheilussa että harraste-
liikunnassa. Toiminnassa on näin ollen mukana laaja verkosto henkilöitä ympäri Suomea, joiden osallistaminen juuri Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön koettiin

yhteisössä tärkeäksi. Lisäksi Paralympiakomitea vastaa parahuippu-urheilun kansainvälisestä näkemyksestä. Komitea pitää mielikuviin ja tulevien sukupolvien asenteisiin vaikuttamista tärkeänä. (Suomen Paralympiakomitea s.a.)

Kyselyssä otettiin huomioon myös Suomen Paralympiakomitean toiminnalle keskeiset osa-alueet, kuten esteettömyys, saavutettavuus ja osallisuus. Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisäksi tarkastella viestinnän näkökulmaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä viestitään henkilöstölle (Tasa-arvovaltuutettu s.a., c). Viestinnälle ei kuitenkaan ole yleisiä ohjeita, ja se jää usein organisaation itsensä päätettäväksi, miten viestintä toteutetaan.

Kehittämistyöstä rajattiin pois tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Aihetta käsiteltiin kuitenkin teoreettisessa viitekehyksessä, koska se on lain mukaan olennainen osa tasa-arvosuunnitelman laatimista ja keskeinen osa tasa-arvoselvitystä (Skurnik-Järvinen 2016, 78).

Raportin ensimmäisessä osassa tarkastellaan Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjaavaa lainsäädäntöä ja ohjeistusta. Toinen osa teoreettista viitekehystä syventyy työelämän monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden merkitykseen työelämässä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön etuihin ja haasteisiin organisaatioissa. Kolmannessa osassa keskitytään kehittämistyössä käytettyihin menetelmiin, minkä jälkeen siirrytään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen lähtökartoituskyselyyn, sen tuloksiin ja kehitysehdotuksiin. Raportin viimeisessä osassa esitetään työn keskeiset johtopäätökset.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelu organisaatiossa

Kirjallisuuskatsauksen ensimmäisessä luvussa tarkastellaan lakisääteisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteuttamista yrityksissä ja organisaatioissa. Lisäksi luvussa selkeytetään lain näkökulmasta termit tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lukijalle.

2.1 Laki tasa-arvosta

Suomessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen organisaatioissa velvoittavat perustuslaki ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset. Suomi onkin monin tavoin sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Kansainvälisesti Suomea pidetään maana, joka hoitaa tasa-arvoasiat hyvin. Tästä huolimatta työtä tasa-arvon edistämiseksi on kuitenkin tehtävä jatkuvasti, sillä myös Suomessa on vakavia tasa-arvo-ongelmia. Tasa-arvotyöllä edistetään myös sitä, että kaikkien osaaminen tulee ihmisten itsensä sekä yhteiskunnan käyttöön. (Jääskeläinen ym. 2015, 9.)

Tasa-arvolilla on selkeä tavoite sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Lain 6§:n mukaan jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiselvollisuus koskee kaikkia työnantajia riippumatta siitä, onko organisaatio pieni tai suuri tai yksityisen tai julkisen sektorin toimija. (Paanetoja 2023, 147.) Tasa-arvolaki kuuluu näin:

”Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329.)

Puhuttaessa tasa-arvosta, viitataan siis usein erityisesti naisten aseman parantamiseen ja naisiin kohdistuvan syrjinnän kieltämistä. Myös miehet huomioiva näkökulma on ollut yhtenä ulottuvuutena tasa-arvon edistämässä. Sukupuolten väliseen tasa-arvoon työelämässä kuuluu muun muassa miesten oikeus käyttää perhevapaita. Suomen nuorisovaltuusto Allianssi huomauttaa myös, että vaikka tasa-arvolla viitataan useissa yhteyksissä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon, on tasa-arvon käsite kuitenkin laissa laajennettu huomioimaan sukupuolen moninaisuus. Se kattaa naisten, miesten sekä transihmisten ja intersukupuolisten tasa-arvon. (Allianssi s.a.)

Tasa-arvo ei myöskään aina ole suoraan sukupuolta koskevaa vaan myös eri elämäntilanteissa olevien ryhmien, kuten ikäryhmien ja ammattiryhmien välistä tasa-arvoa. Tosiasiallisesti taustalla voi kuitenkin olla sukupuoleen liittyviä seikkoja, kuten nais- ja miesvaltaisten ryhmien erilainen kohtelu palkkauksellisesti. (Nieminen, 2005, 15.) Nieminen (2005, 17) toteaaakin, että tasa-arvolakiin sisältyy sekä tasa-arvon edistämiseen tähtääviä säännöksiä aktiivisista toimista, joilla tasa-arvoa

tulee yrityksissä parantaa, että syrjinnän kieltäviä säädöksiä. Säännökset täydentävät toisiaan ja muodostavat kokonaisuuden. Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti esimerkiksi avoimien työpaikkojen täytössä, palkkauksessa, uralla etenemisessä, työehdoissa sekä perhevapaiden käytössä. (Nieminen 2005, 17.)

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kuuluvat siis kaikille, niin työelämässä, kun kaikilla muilla elämän osa-alueilla. Kyseessä on merkityksellinen aihe, joka on suuri jätettäväksi vain yksilöiden vastuulle. Onkin tärkeää, että erilaiset organisaatiot osallistuvat työhön oikeuksien puolesta. Kansainväliset instituutiot, kuten Euroopan komissio, tekevät määrätietoista työtä esimerkiksi sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi. Komission tavoitteena on varmistaa, että Euroopassa kaikilla ihmisillä on tasavertaiset mahdollisuudet menestyä ja osallistua yhteiskuntaan, sukupuolesta riippumatta. (Euroopan komissio s.a.)

Suomessa tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista ja edistää sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutetun mukaan työntekijöiden kokemus oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta vaikuttaa suoraan heidän motivaatioonsa ja työhyvinvointiinsa. Työpaikoilla tasa-arvon edistämiseksi voidaan toteuttaa seuraavia toimenpiteitä:

- **Rekrytointi:** Työnantaja voi kannustaa aliedustetun sukupuolen edustajia hakemaan avoimia työpaikkoja ja viestiä selkeästi, että organisaatio toivoo molempien sukupuolten hakeutuvan tehtäviin. Näin rekrytointiprosessissa viestitään neutraali suhtautuminen sukupuoleen.
- **Tasapuolinen urakehitys:** Työntekijöillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan kykyjensä mukaan. Sukupuolen ei tulisi estää esimerkiksi koulutukseen pääsyä tai muita urakehityksen mahdollisuuksia.
- **Palkkaus:** Työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa.
- **Työolojen yhdenmukaistaminen:** Työnantajan vastuulla on kehittää työolosuhteet niin, että ne sopivat kaikille sukupuolille. Esimerkiksi työkohteet, työmenetelmät ja laitteet voidaan suunnitella siten, että ne palvelevat kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti.
- **Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen:** Työnantaja voi helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista huolehtimalla joustavista työjärjestelyistä, kuten erityisistä vuoroista yksinhuoltajille tai muista työaikaratkaisuisista. Työnantajan on myös huolehdittava isän oikeudesta hoitaa sairasta lasta ja oikeudesta vanhempain- ja hoitovapaaseen.
- **Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäiseminen:** Työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja varmistaa, että työpaikalla ei syrjitä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

- **Häirinnän ehkäisy:** Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijöitä ei häiritä työpaikalla. Tämän vuoksi työpaikoilla tulisi olla selkeät ohjeet häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. (Tasa-arvovaltuutettu s.a., d.)

Tasa-arvon edistämisvelvollisuutta organisaatiossa ei poista esimerkiksi työntekijöiden vastustava asenne tai muut vastaavat seikat. Laissa mainitaan kuitenkin, että edistämisvelvollisuus on toteutettava huomioiden työnantajan käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. (Skurnik-Järvinen 2016, 71.)

2.2 Tasa-arvosuunnitelma

Velvollisuus laatia tasa-arvo suunnitelma on työnantajilla, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 30 työntekijää. Tällä tarkoitetaan sitä, että on työnantaja velvollinen toteuttamaan tasa-arvon edistämistoimenpiteet tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuudesta säädetään tasa-arvolaisissa. Tasa-arvosuunnitelma on väline, jossa sovitaan työpaikan tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä ja jonka avulla toteutetaan työnantajan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Parhaimmillaan tasa-arvosuunnitelma on työkalu, jonka avulla voidaan tunnistaa toiminnassa mahdollisia syrjinnän ja epätasa-arvon aiheuttajia sekä edistää suunnitelmallisesti tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnitelma toimii myös tehokkaana välineenä henkilöstöpolitiikassa. (Skurnik-Järvinen 2016, 73–74.)

Keskeisintä suunnitelmassa on sopia toimenpiteistä työpaikalla, joilla tasa-arvoa edistetään (Skurnik-Järvinen 2016, 74). Nieminen (2005, 40) toteaa, että tasa-arvosuunnitelman laatimiseen velvoittavan säännöksen tarkoituksena on luoda yrityksiin suunnitelmaan perustuva tasa-arvonäkökulma, joka liittyy kaikkeen toimintaan ja kehittämiseen. Tasa-arvosuunnitelman vähimmäisvaatimukset määritellään laissa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää seuraavat asiat:

- työpaikan tasa-arvotilanteen selvitys, jonka osana on erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien palkkaeroista, palkoista ja luokituksista
- tarpeelliset toimenpiteet, jotka on suunniteltu käynnistettäväksi ja toteutettaviksi palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi
- arvio toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista niiden toimenpiteiden osalta, jotka ovat sisällyneet aiempiin tasa-arvosuunnitelmiin. (Skurnik-Järvinen 2016, 76.)

Jos työnantajalla on monta toimipistettä, työntekijöiden määrä lasketaan yhteen kaikkien toimipaikkojen osalta. Suunnitelma voidaan laatia työpaikkakohtaisesti tai toimipisteittäin. (Leppänen 2015, 17.) Lain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. Skurnik-Järvisen (2016, 75) mukaan yhteisen ymmärryksen muodostaminen siitä, mitä työpaikalla

ymmärretään tasa-arvolla ja siitä puhuttaessa, millainen on tasa-arvoinen työpaikka ja mihin tasa-arvosuunnittelulla ja tasa-arvon edistämisellä pyritään, on työpaikalla tärkeää, jotta yhteistyö toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla.

Tasa-arvosuunnitelman tekemiseen osallistuvien henkilöstön edustajien tulee olla henkilöstön nimeämiä, jolloin suunnitelma tehdään henkilöstön valitseman luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Mikäli suunnitelman tekoon osallistuu muita edustajia, täytyy myös heidän olla henkilöstön itsensä nimeämiä. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Henkilöstölle on lain mukaan tiedotettava aktiivisesti tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä ja suunnitelmaa laadittaessa onkin hyvä käsitellä, kuinka siitä tiedotetaan. Valmistuttuaan tasa-arvosuunnitelma tulee olla helposti henkilöstön saatavissa. (Skurnik-Järvinen 2016, 75.) Nieminen (2005, 44) toteaa, että hyvin tehty tasa-arvosuunnitelma on yksi osoitus työnantajan aktiivisesta pyrkimyksestä poistaa työpaikalla esiin nousseita epäkohtia.

Käytännössä suunnitelma voidaan laatia perustamalla esimerkiksi tasa-arvotyöryhmä, jossa tasa-arvosuunnittelu toteutetaan kaikissa vaiheissa. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi laatia työn pohjaksi tasa-arvotilannetta selvittävän kartoituksen. Yhteistyö voidaan toteuttaa myös niin, että työnantaja laatii suunnitelmalle pohjan, jota käsitellään yhdessä työntekijöiden kanssa. Laki ei kuitenkaan edellytä erillisen tasa-arvotyöryhmän perustamista vaan ainoastaan yhteistyötä henkilöstön kanssa. (Skurnik-Järvinen 2016, 75–76.)

Lain mukaan tasa-arvosuunnitelman tekeminen on aloitettava tekemällä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Laissa ei ole määritetty yhtä oikeaa tapaa selvityksen tekemiselle, joten se voidaan toteuttaa monella tavalla. Selvitys voidaan tehdä esimerkiksi laatimalla henkilöstölle suunnattu kysely. Henkilöstölle suunnatulla kyselyllä voidaan kartoittaa erityisesti sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, työn ja perheen yhteensovittamisen toteutumista sekä sukupuolisen häirinnän esiintymistä työyhteisössä sekä näihin liittyviä asenteita. Selvityksessä voidaan myös tutkia rekrytointikäytäntöjä ja työhönottoperusteita, sairauspoissaoloja, perhevapaapäiviä, koulutuspäiviä ja tilastollisia eläkkeitä. (Skurnik-Järvinen 2016, 77.)

Tehtyjen selvitysten pohjalta suunnitellaan toimenpiteet tasa-arvon parantamiseksi yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Vastuu selvityksen tekemisestä ja sen pohjalta suunniteltavista toimenpiteistä on työnantajalla. Selvitettävät asiat riippuvat esimerkiksi työpaikan yleisestä tilanteesta ja organisaation sukupuolijakaumasta.

Selvitettäviä asioista voivat olla esimerkiksi:

- naisten ja miesten määrä yrityksissä

- rekrytointi- ja työhönottokäytännöt
- tehtävänkierto ja urakehityskierto
- koulutuspäivät
- työsuhteen luonne
- vanhemmuuden perusteella myönnettävät vapaat
- työympäristön soveltuvuus kaikille sukupuolille
- työaikamuotojen käyttö ja ylityöt
- henkilöstön koulutustaso ja ikärakenne
- henkilöstön kokemukset johtamisesta, työoloista, asenteista, työsuhde-eduista jne. (Skurnik-Järvinen 2016, 77–78.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee lisäksi sisältää selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Skurnik-Järvisen (2016, 87) mukaan erittely tulee tehdä henkilöstöryhmittäin, mutta kuitenkin niin, että kaikkien henkilöstöryhmien tarkastelu voidaan kootusti liittää esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman liitteeksi. Skurnik-Järvinen toteaa myös, että erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin on syytä tehdä erillään palkkakartoituksesta.

Skurnik-Järvinen (2016, 87) kertoo, että miesten ja naisten sijoittumisen tarkastelulla selvitetään sitä, mihin tehtäviin miehet ja naiset ovat sijoittuneet organisaatiossa. Niemisen (2005, 42) mukaan palkkakartoituksen tarkoituksena on edistää saman palkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa sekä poistaa naisten ja miesten välisiä perusteettomia palkkaeroja. Selvitys voi tuoda esille esimerkiksi sen, että tehtävät ovat jakautuneet merkittävässä määrin nais- ja miesvaltaisiin tehtäviin. Tällainen tulos voi antaa organisaatiolle aihetta miettiä, onko jakoa tarpeen ja mahdollista muuttaa.

Nieminen (2005, 43) toteaa, että palkkakartoitusta laadittaessa tulee pyrkiä siihen, että miesten ja naisten palkat ilmenevät siitä vaativuustasoittain tai tehtäväryhmittäin. Palkkakartoituksessa tulisi tarkastella naisten ja miesten palkkoja eri henkilöstöryhmittäin ja työehtosopimuksittain kussakin henkilöstöryhmässä vaativuustasoittain, esimerkiksi palkkaryhmittäin. Henkilöstöryhmittäiset tarkastelut kootaan kuitenkin lopuksi yhteen ja sisällytetään tasa-arvosuunnitelmaan erillisenä liitteenä. Työnantaja päättää viimekädessä, kuinka palkkakartoitus toteutetaan. (Skurnik-Järvinen 2016, 87–88.) Tasa-arvolaki ei määritä erittelylle mitään tiettyä määrämuotoa ja se voi perustua esimerkiksi organisaation omiin ammatti- tai tehtäväluokkiin, palkkatilastojen ammatti- tai tehtäväluokkiin tai Tilastokeskuksen tehtäväluokkiin. (Skurnik-Järvinen 2016, 87.)

Skurnik-Järvisen (2016, 88) mukaan palkkakartoitusta tehtäessä on kuitenkin huomioitava, että yksittäisen henkilön palkkatiedot eivät saa ilmetä palkkakartoituksesta. Kartoitus tulee tehdä niin,

että ryhmäkoko on tarpeeksi suuri. Tilastokeskuksen suosituksen mukaan palkkoja tarkasteltaessa sukupuolen mukaan on ryhmässä oltava vähintään viisi naista ja viisi miestä. Mikäli henkilöitä on ryhmässä tätä vähemmän, palkkoja tulee tarkastella sukupuolta erittelemättä. Mikäli koko ryhmän koko jää alle viiteen, ryhmästä ei anneta palkkatietoja. Pienen ryhmän voi kuitenkin tarvittaessa yhdistää toiseen ryhmään, jos palkkakartoitus tällä tavoin toteutettuna antaa oikeaa tietoa. Palkkakartoituksen tulee käsittää koko organisaation henkilöstö. (Skurnik-Järvinen 2016, 88.)

Kuoppamäki (2008, 43) huomauttaa, että työntekijöiden palkoissa voi luonnollisesti olla eroja ilman tasapuolisuusperiaatteesta aiheutuvaa estettä. Hän toteaa, että palkkauksen eroille on kuitenkin oltava hyväksyttävä peruste. Perusteet voivat liittyä esimerkiksi tehtävän vaativuuteen ja työntekijän osaamiseen työssään. Esimerkiksi kokemusvuodet, yhteistyötaidot ja koulutus ovat osa osaamista, ja niistä voidaan palkita. Myös työn tuloksellisuus voi olla palkkauksen perusteena. Kuoppamäki huomauttaakin, että ongelmat liittyvät yleensä lähinnä siihen, millaisilla mittareilla vaativuutta ja osaamista arvioidaan, Käytännössä pidetään hyväksyttävänä järjestelmää, johon ei sisälly mitään tasapuolisuuden kannalta näkyvää virheelliseen lopputulokseen johtavaa lähtökohtaa. (Kuoppamäki 2008, 43.)

On ensiarvoisen tärkeää muistaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on koko työyhteisön yhteistä työtä. Jos suunnitelmien työstäminen jää vain yhden tai muutaman henkilön tehtäväksi, se ei ole koko työyhteisön kannalta kestävällä pohjalla. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstäminen vaatii keskusteluja työyhteisöissä ja tiimeissä. Keskustelujen tulisi pohjautua arvoihin, asenteisiin ja olettamuksiin. On kuitenkin hyvä muistaa, että työyhteisön sisällä käytävä keskustelu näistä teemoista ei yksin ratkaise arjessa olevia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ongelmia. Keskustelujen lisäksi tarvitaan arjessa näkyviä konkreettisia toimenpiteitä. (Opetushallitus s.a.)

Skurnik-Järvinen (2016, 76) huomauttaa, että hyvä tasa-arvosuunnitelma on niin sanotusti yrityksen näköinen, selkeä ja realistinen. Hän painottaa, että eri työpaikoilla tasa-arvoon liittyvät haasteet ovat erilaisia ja tämän tulisi myös näkyä tasa-arvosuunnitelmassa. Tarve tasa-arvoa korjaaville toimenpiteille ja tasa-arvon taso eri yrityksissä voi olla hyvin erilainen, jolloin lain edellyttämä tavoitetaso voi vaatia eri yrityksissä erilaisia toimenpiteitä. Skurnik-Järvisen mukaan nykytilanteen selvittäminen on tärkeää, jotta toimenpiteet voidaan selkeästi vahvistaa. (Skurnik-Järvinen 2016, 76.).

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi tulee olla yrityksen todellisten tarpeiden pohjalta vahvistettuja, konkreettisia ja toteutettavissa olevia. Toimenpiteiden tulee perustua tehtyyn selvitykseen ja vastata niihin haasteisiin, jotka yrityksessä tehdyssä tasa-arvoselvityksessä ovat tulleet ilmi. Toimenpiteet päätetään yhteistoiminnassa työnantaja ja henkilöstön edustajien välillä tehdyn selvityksen pohjalta. Tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä sopiminen on kokonaisuudessaan tasa-

arvosuunnittelun keskeisin osa. (Skurnik-Järvinen 2016, 81.) Nieminen (2005, 46) lisää, että toimenpiteiden tulisi olla seurattavissa olevia. Suunnitelmasta tulisi käydä ilmi mitä pitää tehdä, kuinka toimenpide toteutetaan ja milloin sekä kuka toteuttaa.

Skurnik-Järvinen (2016, 81) toteaa, että toimenpiteiden tulisi olla riittävän yrityskohtaisia ja realistisia, jotta suunnitelma voisi todellisuudessa toimia parantamistoimenpiteiden välineenä. Suunnitelmaan voidaan asettaa pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteita ja jokaisen suunnitellun toimenpiteen ei tarvitse olla seuraavan vuoden aikana toteutettavia. Skurnik-Järvinen (2016, 82) kertoo myös, että toimenpiteiden runsaus ei ole välttämättömyys suunnitelmaa laadittaessa. Suuren määrän yleisluontoisia linjauksia, jotka eivät ole todellisuudessa toteutettavissa sijaan suunnitelmassa on hyvä vahvistaa muutamia konkreettisia tavoitteita.

Skurnik-Järvisen (2016, 82) mukaan hyvä esimerkki pitkän aikavälin tavoitteista on pyrkimys sukupuolijakauman tasoittamiseen. Nieminen (2005, 46) mainitsee pitkän tähtäimen suunnitelmaksi esimerkiksi naisten määrän lisäämisen johtotehtävissä tai perusteettomien palkkaerojen poistamisen. Yhtenä sisältönä voi olla myös työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen. Nieminen (2005, 46) mainitsee esimerkkinä työaikojen suunnitelmallisen kehittämisen yhteistyössä työntekijöiden kanssa sellaisiksi, että ne mahdollistavat työn ja pienten lasten hoidon yhteensovittamisen.

Toimivan tasa-arvotyön edellytyksenä on, että organisaation johto ohjaa, tarjoaa resursseja ja johtaa toimintaa. Mitä vähemmän tietoa ja kokemusta henkilöstöllä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä, sitä vähemmän tietoisia he ovat omista stereotyyppisistä ajatuksistaan ja toimintatavoistaan. Henkilöstölle tuleekin mahdollistaa osallistuminen koulutuksiin tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Lisäksi johdon tulee varmistaa, että työyhteisössä keskustellaan siellä vaikuttavista normeista ja saadaan tietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. (Opetushallitus s.a.)

2.3 Laki yhdenvertaisuudesta

”Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” (Laki yhdenvertaisuudesta 30.12.2014/1325.)

Oikeusministeriön määritelmän mukaan yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikilla ihmisillä on samat oikeudet ja arvostus riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta taustastaan, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteistään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muista henkilökohtaisista tekijöistä. (Oikeusministeriö s.a., a.) Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilökohtaiset tekijät,

kuten ihonväri tai syntyperä, eivät saisi estää yksilöä saamasta työtä, palveluja tai pääsemästä koulutukseen. Nämä perusoikeudet kuuluvat kaikille. (Skurnik-Järvinen 2016, 92).

Yhdenvertaisuuden edistämisen kautta puututaan syrjintään ja ehkäistään syrjinnän eri muotoja. Suunnitelmallisella ja tavoitteellisella ehkäisyllä pyritään turvaamaan ihmisten tosiasiallinen yhdenvertaisuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että yhdenvertaisuuden edistämällä pyritään pitämään aktiivisesti huolta siitä, että kaikki ihmiset saavat yhdenvertaisesti palveluja, voivat käydä koulussa ja opiskella sekä käydä töissä sekä saavat yhdenvertaisen kasvu ympäristön. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., d.)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu määrittää syrjinnän seuraavasti: ”Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.” Syrjintä voi yhdenvertaisuuslain mukaan olla välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta henkilöiltä. Syrjinnässä on kyse siitä, että henkilöä kohdellaan samanlaisessa tilanteessa huonommin kuin toisia yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Esimerkiksi, jos tarjoilija kieltäytyy palvelemasta henkilöä tämän etnisen alkuperän perusteella, on kyse lainvastaisesta syrjinnästä. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., b)

Syrjinnän muotoja on useita. Esimerkiksi häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Lainsäädännön mukaan häirintä tarkoittaa sellaista käyttäytymistä, joka loukkaa henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tahallisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään ilmaisiin, joka on halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä, ja joka perustuu kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen. Häirintä voi kohdistua paitsi yksittäisiin henkilöihin myös kokonaisiin ihmisryhmiin. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., c)

Epäasiallinen kohtelu on lain, yleisten käytöstapojen tai omien työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa toista henkilöä kohtaan työssä. Se voi olla jatkuvaa ja toistuvaa, mutta voi myös ilmetä yksittäisinä tapahtumina. (Työturvallisuuskeskus s.a, a.) Kohteena voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen. Epäasiallinen kohtelu määritellään arkikielessä usein kiusaamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Syrjintä kaikessa muodoissaan estää ja vaikeuttaa ihmisten hyvää elämää. Syrjintä lisää turvattomuutta, ulkopuolisuuden tunnetta ja terveysongelmia. Tällöin ihmisen mahdollisuudet elää hyvää elämää ja toteuttaa itseään häviävät. Terveys- ja hyvinvoinninlaitoksen mukaan huomionarvoista on myös se, että syrjintä tulee kalliiksi muodossa tai toisessa - henkilökohtaisella ja yhteiskunnallisella tasolla. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2023.)

Yhdenvertaisuuden edistämällä edistetään kaikkien hyvinvointia sen lisäksi, että parannetaan vähemmistöjen asemaa. Terveys- ja hyvinvoinninlaitoksen mukaan yhdenvertaisuuden edistämällä parannetaan hyvinvointia, palveluja, kavennetaan terveyseroja, vähennetään eriarvoisuutta ja lisätään osallisuutta. Yhdenvertaisuus on siis yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta, josta seuraa monenlaista hyvää. Yhteiskunnassa, jossa ihmisten asema ei määräydy esimerkiksi ihonvärin tai sukupuolen perusteella, ihmisillä on yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa elämäänsä ja yhteiskuntaan. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2023.)

Yhdenvertaisuuslain keskeisenä tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäistä syrjintää. Laissa yhdenvertaisuuden edistäminen toteutetaan yleisellä edistämisvelvollisuudella, joka koskee työelämässä kaikkia työnantajia, sekä velvollisuudella laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. (Skurnik-Järvinen 2016, 91.) Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työläinsäädäntö puolestaan tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023.) Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työelämässä, kun kyseessä on työhönottoperusteet, työolot tai työehdot taikka uralla eteneminen. (Kuoppamäki 2008, 38.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan kiellettyjä syrjintäperusteita ovat:

- ikä
- sukupuoli
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., b.)

Paanetoja (2023, 140) kertoo, että syrjintäperusteiden luettelo on avoin, koska tyhjentävän luettelon laatiminen ei ole ollut mahdollista. Tämä tarkoittaa sitä, että nimenomaisesti lueteltujen syiden perusteella syrjintä kielletään myös ”muun henkilöön liittyvän syyn” perusteella. Esimerkiksi

yhdistystoimintaan osallistuminen, asuinpaikka, yhteiskunnallinen asema tai varallisuus voivat olla laissa tarkoitettuja muita henkilöön liittyviä syitä.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Sen ulkopuolelle jäävät yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta sekä uskonnonharjoitus. Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyrijintää tai sukupuolten tasa-arvoa vaan niistä säädetään tasa-arvolaisissa. Nieminen (2005, 16) toteaa, että lakien mukaan naisten ja miesten oikeudet ja velvollisuudet ovat yleensä samanlaiset. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tätä yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää perustuslain laaja-alainen syrjintäkielto, joka kieltää ilman hyväksyttävää perustetta asettamasta ihmisiä eri asemaan henkilöstö riippuvista syistä. Tämä kielto kattaa myös sukupuoleen perustuvan syrjinnän. (Nieminen 2005, 16.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla huomioiden syrjintäperusteet. Työnantajan tulee kehittää työoloja ja toimintatapoja huomioiden työpaikan tarpeet sekä kehitettävä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja tehtäessä henkilöstöä koskevia ratkaisuja. (Paanetoja 2023, 137.) Dixon-Fyle, Dolan, Hunt ja Prince korostavatkin McKinsey -raportissaan (2020, 6) ”Monimuotoisuus voittaa”, että yhdenvertaiset mahdollisuudet varmistetaan oikeudenmukaisuuden ja avoimuuden avulla. He korostavat, että on erittäin tärkeää, että yritykset varmistavat tasavertaiset toimintaedellytykset esimerkiksi uralla etenemiselle henkilön taustasta riippumatta. Story, Iwai ja Tavares (2024, 1) kertovat, että noin yksi kymmenestä kokee rodun tai etnisen taustan vihamielisyyttä työssään. Vähemmistöryhmiin kuuluvat naiset jättävät työpaikkansa huomattavasti miehiä useammin. Monimuotoisuus- ja inklusiivisyys nivoutuu työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla. (Työterveyslaitos s.a., a.) Käsittelen aihetta tarkemmin luvussa 3.

Paanetoja (2023, 137) kertoo, että kysymys on jokaisen työnantajan yleisestä velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Velvoitteeseen ei vaikuta henkilöstön määrä, työnantajan koko tai toimiala. Yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa tulee ottaa huomioon kaikki yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintäperusteet. Paanetoja (2023, 137) toteaa, että yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeä työyhteisön ja työnantajan harjoittaman henkilöstöpolitiikan kehittämisen väline. Näiden edistämistoimenpiteiden tavoite on, että menettelytavat, joita työpaikalla noudatetaan ovat aidosti syrjimättömiä. Edistämistoimenpiteiden tulee olla tehokkaita, tarkoituksen mukaisia ja oikeasuhteisia. (Paanetoja 2023, 137–138.)

2.3.1 Positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan on huomioitava, että ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet yhteiskunnassa ovat erilaisia. Kaikkien samanlainen kohtelu ei välttämättä takaa yhdenvertaisuuden toteutumista tai syrjimättömyyttä ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttääkin myös välilliseen syrjimiseen puuttumista. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden saavuttaminen voi edellyttää positiivista erityiskohtelua tai vammaisten henkilöiden kohdalla kohtuullisten mukautusten toteuttamista. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., a.)

Niin yhdenvertaisuus- kun tasa-arvolaisissa on säännös positiivisesta erityiskohtelusta. Skurnik-Järvisen (2016, 92) mukaan laki ei siis pidä syrjintänä menettelyä, jossa tavoitellaan yhdenvertaisuutta tai pyritään poistamaan syrjinnästä aiheutuva haitta. Kantola, Nousiainen ja Saari (2012, 133) kertovat, että positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan mahdollisuuksia ehkäistä tai kompensoida niitä vinoumia, joita syrjintä tai muu marginalisoituminen yhteiskunnassa aiheuttavat. He toteavat, että yhtäläisten mahdollisuuksien sijaan positiivisella erityiskohtelulla pyritään tasa-arvon toteuttamiseen käytännössä. Näin ollen positiiviseen erityiskohteluun sisältyy ajatus siitä, että muodollisesta tasa-arvosta voidaan poiketa silloin, kun pyritään korjaamaan tietyn ryhmän asemaa. (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 133.)

Raskin (2009, 78) mukaan, yhdenvertaisuuslain säännöksen nojalla esimerkiksi ikänsä tai vammaisuutensa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa oleva työntekijä tai työntekijäryhmä voidaan asettaa erilaiseen asemaan muihin työntekijöihin nähden, tai maahanmuuttajille voidaan suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisen helpottamiseksi järjestää kieli- ja muuta koulutusta. Rask (2009, 78) kertoo, että säännöksissä viitataan lain tarkoitukseen, jonka tarkoituksena on yleisesti edistää ja turvata eri henkilöryhmien välisen yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnan eri alueilla.

Raskin (2009, 80) mukaan tasa-arvolakiin sisältyvät positiiviset erityistoimet voidaan jakaa varsinaisiin positiivisiin erityistoimiin ja positiiviseen erityiskohteluun, josta on myös käytetty termiä positiivinen syrjintä. Varsinaisten positiivisten erityistoimien tarkoituksena on ennen kaikkea auttaa naisia kilpailemaan tehokkaammin miesten kanssa. Positiiviset erityistoimet tähtäävät usein yhtäläisten mahdollisuuksien luomiseen. Positiivisia erityistoimia ovat myös jonkin ammatin esiintuominen kyseisellä alalla aliedustettuna olevalle sukupuolelle, ja aliedustetun ryhmään kuuluvien rohkaiseminen hakemaan paikkaa työpaikan hakuilmoituksessa. (Rask 2009, 80.)

2.3.2 Kohtuulliset mukautukset

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan sitä, että työnantajien, viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien on tehtävä tarvittavat ja järkevät mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi osallistua työelämään, suoritua työtehtävistään ja edetä urallaan. (Skurnik-Järvinen 2016, 94.) Työnantajan

velvoite kohdistuu sekä vammaiseen työnhakijaan että jo työsuhteessa olevaan vammaiseen työntekijään. Laissa ei kuitenkaan ole määritelmää vammaisesta henkilöstä. Tuomioistuin on todennut, että vammaisuus tarkoittaa pitkäaikaista psyykkisistä ja fyysisistä vaurioista johtuvaa rajoitusta, joka yhdessä erilaisten esteiden kanssa voi estää henkilön täysipainoisen ja tasavertaisen osallistumisen työelämäään muiden kanssa. Tämä voi tarkoittaa mahdottomuutta tehdä työtä tai lievempää työntekoa haittaavaa rajoitetta. Vammaisuuden käsite ei myöskään riipu siitä, missä määrin henkilö on voinut vaikuttaa vammansa syntymiseen. (Paanetoja 2023, 144.)

Käytännössä kohtuulliset mukautukset vammaisen henkilön kohdalla tarkoittaa sitä, että työnantaja on velvoitettu edistämään työnhakijoiden ja -tekijöiden yhdenvertaisuutta niin, että työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. (Rask 2009, 79.) Erityiskohtelu ei kuitenkaan välttämättä tarkoita kalliita apuvälineitä, erityiskouluja tai loputtomia kielikursseja. Kyse on ennemminkin tavallisista arkipäiväisistä valinnoista, pienistä hiljaisista teoista ja käden ojentamisesta silloin, kun sitä tarvitaan. (Lahti 2014, 106.)

Konkreettisesti kohtuulliset mukautukset voivat olla esimerkiksi ramppien tai ajoluiskien asentamista tai työtilojen valaistukseen tai akustiikkaan vaikuttamisesta. Myös työntekijän työpisteen siirtäminen aiempaa helppokulkuisempaan paikkaan voi olla mukautus, samoin kun työvälineiden ja työpisteen uudelleensijoittaminen. Myös erilaiset tietotekniset ratkaisut voivat olla kohtuullisia mukautuksia. Myös erilaisia työaikajärjestelyjä kuten osa-aikatyön järjestämistä aikaisemmin kokoaikatyötä tekeväälle tai siirtyminen kolmivuorotyöstä yhteen vuoroon on pidetty kohtuullisina mukautuksina. (Paanetoja 2023, 145.)

Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta. (Rask 2009, 79.) Mukautusten tekemisvelvollisuus ei siis ole absoluuttinen, vaan siinä otetaan huomioon todelliset mahdollisuudet. Mikäli työnantaja kuitenkin evää kohtuulliset mukautukset, työnantajan on pystyttävä perustelemaan tekemänsä ratkaisu. (Skurnik-Järvinen 2016, 94.) Paanetoja (2023, 146) huomauttaa, että työnantajan selvitysvelvollisuus rajoittuu tilanteisiin, joissa vammaisen työnhakija tai työntekijä katsoo tullessa syrjityksi sen vuoksi, että työnantaja on päätenyt eväämään mukautukset. Syrjintää epäilevän ei kuitenkaan tarvitse kertoa työnantajalle epäilyksensä perustetta, vaan työnantajan on viivytyksettä kerrottava kirjallisesti perusteet, joiden vuoksi mukautuksiin ei ole ryhdytty. (Paanetoja 2023, 146.) Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi puuttua tilanteeseen, mikäli katsoo kieltäytymisen johtavan syrjintään (Skurnik-Järvinen 2016, 94).

Kohtuullisista mukautuksista huolimatta harva vammaisista henkilöistä on työelämässä. Jaakola, Leinonen ja Tarvainen (2017, 5) kertovat FIBS & Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön tietopakettissa, että Suomessa arvioidaan olevan noin 70 000 täysin työkykyistä vammaista henkilöä, joista vain 60 prosentilla on työpaikka. Verrattuna muihin Euroopan maihin Suomessa vammaiset henkilöt käyvät harvemmin töissä. Lisäksi työoloja mukauttamalla ja työtä räätälöimällä useita työkyvyttömyyseläkkeellä olevia pystyisi osallistua työelämään. Jaakolan ym. (2017, 5) mukaan Suomessa on noin 1 000 korkeakoulutettua vammaista henkilöä ilman työtä. Niin ikään kehitysvammaisista ihmisistä noin kaksi prosenttia työikäisistä on palkkatöissä ja vastaava luku Yhdysvalloissa on 10 prosenttia). Suomessa suuri osa kehitysvammaisista on niin sanotussa avotöissä eli he eivät saa työstään normaalia palkkaa.

Jaakolan ym. (2017, 5) ja Lahden (2014, 111) mukaan usein keskeisimmät haasteet vammaisten henkilöiden kohdalla työelämässä liittyvät asenteisiin ja ennakkoluuloihin. Osaamista ei välttämättä nähdä vamman takaa tai saatetaan pelätä muun työyhteisön reaktiota. Usein haasteet liittyvät riittämättömiin esteettömyys- ja mukauttamisratkaisuihin. Nähdään vain vamma, joka vaatii kalliita erityisjärjestelyjä. Vammaisten tarvitsemat erityisjärjestelyt tarvitsevat kuitenkin harvoin kalliita ratkaisuja. Usein yleisen ilmapiirin ja suvaitsevaisuuden kannalta ratkaiseva vaikutus on ylimmän johdon päätöksillä nimittää vammaisia ammattilaisia näkyviin ja keskeisiin tehtäviin. (Lahti 2014, 50.) Myös Klinksiek (2024) nostaa esiin tämän aihepiirin tutkimuksessaan, joka keskittyy erityisesti vammaisuuden näkökulmaan yhdenvertaisuuden käytännöissä työpaikoilla. Tutkimuksessa havaitaan, että merkittävien muutosten toteuttamista vastustaa usein johto, vaikka organisaatio viestii julkisesti noudattavansa syrjimättömyyttä.

Myös esteettömyys ja saavutettavuus ovat keskeisiä tekijöitä vammaisten henkilöiden työllistymisessä. Esteettömyys viittaa fyysisten ympäristöjen, kuten työpaikkojen, kulkureittien ja rakennusten, suunnitteluun siten, että ne ovat kaikkien käytettävissä ilman esteitä. Saavutettavuus laajenee tämän käsitteen yli, kattaen myös informaation, viestinnän ja digitaalisten palvelujen saatavuuden. Saavutettavat verkkosivut tarkoittavat sitä, että kaikki pystyvät käyttämään niitä ja ymmärtämään niiden sisällön. Saavutettavuuden parantaminen on jatkuva prosessi, johon osallistuvat kaikki verkkosisältöjen ja -palvelujen parissa työskentelevät. Erityisen tärkeä rooli on työntekijöillä, jotka tuottavat sisältöä verkkoon tai digitaalisiin palveluihin, sillä he vaikuttavat suoraan saavutettavuuden edistämiseen. (Ahonen ym. 10–11; Hirvonen & Kinnunen 2020, 38.) Organisaation saavutettavuutta arvioitaessa tulisi kuitenkin tarkastella saavutettavuuden toteutumista kaikkien kolmen saavutettavuuden peruspilarien näkökulmasta: teknistä saavutettavuutta, sisältöjen ymmärrettävyyttä ja palvelun helppokäyttöisyyttä (Hirvonen & Kinnunen 2020, 65).

Ahosen ym. (2023, 10) mukaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus elää ja osallistua itsenäisesti yhteiskuntaan edellyttää esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Kaikki palveluja ja tiloja käyttävät asiakkaat ja työntekijät hyötyvät esteettömyydestä ja saavutettavuudesta. Työllistymisen näkökulmasta esteettömyys ja saavutettavuus ovat ratkaisevia, sillä ne vaikuttavat suoraan vammaisten henkilöiden mahdollisuuksiin osallistua työelämään. Kun työpaikat panostavat esteettömyyteen ja saavutettavuuteen, ne eivät ainoastaan täytä lakisääteisiä velvoitteitaan, vaan myös edistävät sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja yhteiskunnan yhdenvertaisuutta.

Liikunnan toimialan näkökulmasta Saari ja Sipilä (2008, 13) kertovat, että esteettömässä liikuntaympäristössä tulisi olla toimiva mitoitus ja hyvät edellytykset helppoon liikkumiseen apuvälineitä käyttäville. Esteettömässä näköympäristössä tulisi olla riittävä ja tasainen valaistus sekä kontrasteja, jotka helpottavat hahmottamista. Kuulemisympäristön esteettömyys puolestaan tarkoittaa tilojen hyvää akustiikkaa, toimivaa äänentoistoa sekä esimerkiksi induktiosilmukan käyttöä. Esteettömien tilojen on myös oltava helposti hahmotettavia, selkeitä ja ymmärrettäviä.

2.4 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa yhdistää tasa-arvosuunnitelman kaltaisesti kaikkia työnantajia koskeva yleinen edistämisvelvollisuus. Vähintään kolmekymmentä henkilöä työllistävien työnantajia koskee lisäksi suunnitteluelvollisuus. Työnantajilla, joiden palveluksessa työskentelee vähintään kolmekymmentä henkilöä, tulee siis olla suunnitelma niin tasa-arvon, kun yhdenvertaisuuden edistämisestä ja tarvittavista toimenpiteistä. Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on tehdä yhdenvertaisuuden edistämistoimista osa työpaikan säännöllistä kehittämisohjelmaa. (Skurnik-Järvinen 2016, 96.)

Skurnik-Järvinen (2016, 97) kertoo, että yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä suunnitelmana tai sisällyttää henkilöstösuunnitelmaan, tasa-arvosuunnitelmaan, työsuojelun toimintaohjelmaan tai muuhun suunnitelmaan. Edistämistoimenpiteet tulee kuitenkin voida yksilöidä niin, että työnantaja kykenee tarvittaessa osoittamaan valvovalle viranomaiselle täyttäneensä asetetut velvoitteet. Työnantaja voi valita työpaikan olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaisimman tavan täyttää suunnitteluelvollisuutensa. Paanetojan (2023, 138) mukaan yhdenvertaisuuskysymysten käsitteleminen osana työpaikan yleistä suunnitelmallista kehittämistä voi kuitenkin olla hyödyllistä kokonaisvaltaisen ja tarkoituksenmukaisen henkilöstöpolitiikan kannalta.

Yhdenvertaisuuden edistämistoimia käsitellään muiden suunnitelmien kaltaisesti henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa. Yleisellä tasolla yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla voidaan selvittää esimerkiksi henkilöstölle suunnatuilla kyselyillä. Työnantajalla on mahdollisuus arvioida yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä toimia myös yhdistämällä henkilöstötyytyväisyyskyselyyn

sellaisia kysymyksiä, joilla yhdenvertaisuuden edistämisen toimia ja niiden vaikuttavuutta voidaan arvioida. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen lähtee tasa-arvosuunnitelman kaltaisesti aina työpaikan tarpeista, ja ne vaikuttavat suunnitelma sisältöön ja siihen, kuinka laajasti henkilöstön yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä tekijöitä suunnitelmaan kirjataan. Tasa-arvosuunnitelman tapaisesti myös yhdenvertaisuussuunnitelmasta on tiedonsaantioikeus. Henkilöstön edustajille on oikeus saada tietoja työnantajan toimenpiteistä suunnitelmaa laadittaessa, sitä toteuttaessa ja toimien vaikuttavuutta arvioitaessa. (Skurnik-Järvinen 2016, 96–98.)

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa tulisi päivittää aika ajoin. Säännöllinen päivitys varmistaa, että yhdenvertaisuussuunnitelma pysyy ajantasaisena ja tehokkaana työkaluna organisaation kehittämisessä. Yhdenvertaisuuslaki ei aseta suunnitelmien päivittämislle aikarajaa. Hyvänä käytäntönä pidetään kuitenkin suunnitelmien päivittämistä vähintään kolmen vuoden välein. Saari ja Sipilä (2018, 26) kertovat, että liikuntaa edistävien järjestöjen tulisi päivittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiaan vähintään 2–3 vuoden välein ja aina isojen muutosten yhteydessä. Lisäksi suositellaan tarkastamaan suunnitelmat toimintasuunnitelman ja vuosikertomuksen laatimisen yhteydessä. Saaren ja Sipilän (2018, 26) mukaan hyvästä suunnitelmasta löytyvät kuvaus järjestön tavoitteista ja arvoista, taustoituksen keskeisistä laeista ja lyhyen kuvauksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön prosessista. Prosessin kuvaus, nykytila, tavoitteet, toimenpiteet, vastuut ja seuranta erottuvat selkeästi suunnitelmasta ja se on laadittu ohjaamaan aidosti toimintaa.

Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Tavoitteellinen edistäminen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi vaatii asetettujen tavoitteiden toteutumisen säännöllistä seuranta. (Skurnik-Järvinen 2016, 98). Olosuhteiden vaatimien muutosten toteuttamiseen on ryhdyttävä tarvittaessa (Paanetoja 2023, 139). Dixon-Fyle, Dolan, Hunt ja Prince korostavatkin McKinsey -raportissaan (2020, 30) ”Monimuotoisuus voittaa”, että suurin este edistämistoimien epäonnistumiselle on seurannan puute.

3 Inklusio ja monimuotoisuus organisaatioissa

Kirjallisuuskatsauksen toisessa luvussa tarkastelen monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden merkitystä työelämässä. Luvussa esitellään näihin käsitteisiin liittyvää terminologiaa ja niiden merkityksiä, sekä tutustutaan aihepiiriin kirjallisuuteen ja aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Lisäksi käsitteiden viestinnän roolia monimuotoisuus- ja inklusiivisyydessä organisaatioissa.

3.1 Termit ja niiden määrittäminen

Puhuttaessa tasa-arvon, yhdenvertaisuuden tai monimuotoisuuden kentästä, haasteita luo lukuisien termien määrittäminen. Termit tasa-arvo, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus, inklusio, osallisuus ja suvaitsevaisuus voidaan monessa yhteydessä, erityisesti arkikielessä, mieltää käsittämään samaa asiaa. Käsitteiden määrittämistä vaikeuttaa se, että vain osa termeistä on löytänyt luontevan suomenkielisen vastineen ja monet käsitteet tarkoittavat suomen kielessä lähes samaa asiaa. Esimerkiksi käsitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käännettäisiin englanniksi samaksi sanaksi: equality. On myös huomioitava, missä kontekstissa monimuotoisuudesta puhutaan. Huhdan ja Myllyntauksen (2023, 29) mukaan pohjoismaissa keskustelu monimuotoisuudesta on keskittynyt sukupuolten, etenkin miesten ja naisten, väliseen tasa-arvoon. Sen eteen on yhä tehtävä paljon työtä; myös suomalainen työelämä on edelleen hyvin sukupuolittunutta.

Monimuotoinen työelämä ei kuitenkaan rajaudu pelkästään sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin, ja yhdenvertaisuuden merkitys korostuu monimuotoisuuden lisääntyessä. Vuonna 2024 elämme enemmistöjen maailmassa, mutta muutos on kuitenkin suuntaan, jossa työyhteisöt muuttuvat monimuotoisemmiksi – kuulummekin moniin vähemmistöihin ja kulttuurillinen moninaisuus lisääntyy. Tämä vaatii erilaisuuden sietokykyä. (Sydänmaanlakka 2009, 41–42.) Monimuotoisen työyhteisön lähtökohtana on aina henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu. Shore ym. (2018, 178) kertovat, että usein syrjityimmät väestöryhmät joutuvat marginaaliseen asemaan myös työpaikoilla. Olisikin tärkeää varmistaa, että heillä tosiallisesti on samat mahdollisuudet kuin muilla edetä työsäään ja osallistua päätöksentekoon, ja että heillä on samat resurssit käytössään kuin muilla. Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tulisi myös näkyä työpaikan tavoitteissa ja strategiassa (Työturvallisuuskeskus s.a, b).

Tässä luvussa esitetty kirjallisuuskatsaus käsittelee työelämän monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta, sillä monet käsitellyt toimenpiteet vaikuttavat sekä inklusiivisuuteen että yhdenvertaisuuteen, mukaan lukien sukupuolten välinen tasa-arvo. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan, mitä inklusiivisen ja monimuotoisen organisaation rakentaminen vaatii ja mitä etuja se tuo mukanaan. Seuraavaksi tarkastelen monimuotoisen ja inklusiivisen työelämän käsitteitä sekä niiden määritelmiä, jotta terminologia selkeytyy ja konteksti tulee ymmärretyksi.

Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuuden yksiselitteinen määrittäminen on haastavaa, koska siihen liittyy useita tasoja ja kielikohtaisia merkityseroja. Monikulttuurisuus voi tarkoittaa eri asioita eri konteksteissa, joten on tärkeää selvittää, mihin merkitykseen viitataan käsitettä käytettäessä. (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 21; Saukkonen 2012, 120). Tässä työssä kontekstina on työelämän monikulttuurisuus. Työelämän monikulttuurisuus ymmärretään yleensä liittyväksi henkilön kansalaisuuteen, etniseen ryhmään, uskontoon tai kieleen (Haavasoja ym. 2023, 42).

Monimuotoisuus

Kansallisen monikulttuurisuuden rinnalla puhutaan monimuotoisuudesta (Lahti 2014, 18). Esimerkiksi ikä, työnteon tapa, persoonallisuus, arvot, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen sekä työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus ja taidot ovat kaikki monimuotoisuuden määritettäviä (Haavasoja ym. 2023, 42). Huhdan ja Myllyntauksen (2023, 30) mukaan selkeä ylätasoinen määritelmä monimuotoisuudelle on, että se tarkoittaa ryhmään, osastoon tai organisaatioon kuuluvien yksilöiden keskinäistä erilaisuutta ja yhtäläisyyttä. On hyvä pitää mielessä, että työvoiman monimuotoisuus ei perustu ihmisissä oleviin antropologisiin eroihin, jotka tekevät heistä erityisiä; monimuotoisuus liittyy kuulumiseen ryhmiin, jotka ovat näkyvästi tai näkymättömästi erilaisia verrattuna siihen, mitä yhteiskunnassa pidetään valtaväestönä. Lyhyesti sanottuna se tarkoittaa alttiutta työllistymiseen liittyville seurauksille, jotka johtuvat yhdistymisestä tiettyihin sosiaalisiin ryhmiin tai niiden ulkopuolelle. (Mor Barak 2022, 134.)

Diversiteetti

Diversiteetti on monimuotoisuuden käsite, joka viittaa erilaisten ihmisten ja heidän taustojensa, ominaisuuksiensa ja näkökulmiensa läsnäoloon ja arvostamiseen. Diversiteetti kattaa koko ihmiselämän kirjon niin yksilötasolla kuin yhteisötasolla. Se liittyy tiiviisti kansallisiin ja etnisiin kulttuurisiin, mutta siihen liittyvät vahvasti myös ajan myötä muuttuvat, elämäkulkua ja mahdollisuuksia säätelevät seikat. Näitä ovat esimerkiksi ikä, toimintakyky, terveydentila, perhetilanne, koulutus, pätevyys, sosiaalinen ja taloudellinen asema. Henkilöillä on myös monia syntymälahjaksi saatuja ominaisuuksia, kuten sukupuoli, ihonväri, seksuaalinen suuntautuminen, persoonallisuus, sosiaaliluokka, fyysinen ja psyykinen toimintakyky, vammaisuus, jotka säätelevät ihmisten elämää. Niistä riippuu pitkälti se, millaiseksi elämä muotoutuu ja miten yhdenvertaisuus hänen kohdallaan toteutuu. (Lahti 2014, 19.)

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Yhdenvertaisuudessa on kyse siitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Yhdenvertaisuus on perusoikeus ja sen turvaaminen on keskeinen osa perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Oikeudellisesti katsottuna tasa-arvo viittaa naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, kun taas yhdenvertaisuuden käsitettä käytetään muiden ulottuvuuksien, kuten uskonnon, etnisyyden, iän, vammaisuuden yhteydessä. (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 32.) On tärkeää huomata, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat käytännössä synonyymejä, mutta tasa-arvoa käytetään erityisesti miesten ja naisten välisestä yhdenvertaisuudesta puhuttaessa. Suomessa on erilliset lait sukupuolten välisen tasa-arvon (tasa-arvolaki) ja kaikkien ihmisten välisen yhdenvertaisuuden (yhdenvertaisuuslaki) takaamiseksi. Englanninkielisessä keskustelussa näiden kahden välillä ei usein tehdä eroa, vaikka termi "gender equality" voi esiintyä, kun halutaan erityisesti viitata sukupuolten välisiin eroihin ja yhtäläisyyksiin. (Huhta & Myllyntaus 2023, 36.)

DEI

Englanninkielinen kirjainyhdistelmä DEI muodostuu kolmesta monimuotoisuuden ydinkäsitteestä: monimuotoisuus (engl. diversity), yhdenvertaisuus (engl. equity) ja inklusiivisuus (engl. inclusion). Yleisesti käytettyjä muita lyhenteitä termeistä ovat etenkin EDI ja D&I. (Huhta & Myllyntaus 2023, 29.) DEI-periaatteiden tavoitteena on luoda työympäristö, jossa erilaiset taustat otetaan huomioon ja jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä. Organisaatioiden tulee pyrkiä tunnistamaan ja korjaamaan eriarvoistavia rakenteita sekä rakentamaan kulttuuria, jossa kaikkien kokemuksia ja osaamista arvostetaan tasavertaisesti. On kuitenkin tärkeää muistaa, että kyse ei kuitenkaan ole kyse pelkästään sukupuolesta tai monikulttuurisuudesta, vaikka nämä teemat usein hallitsevat keskustelua ja toimenpiteitä. DEI käsittää laajemman ja intersektionaalisemman kentän, johon kuuluvat myös kieli, uskonto, rodullinen tausta, etnisyys, yhteiskuntaluokka ja muita tekijöitä (Nikula & Hannonen 2024, 77).

Inklusiivisuus

"Monimuotoisuus on kutsu juhliin, inklusiivisuus on kutsu tanssimaan" kiteyttää monimuotoisuus-konsultti Vernā Myers (The Vernā Myers Company (TVMC) 2024). Inklusiivisuudella, eli mukaan ottamisella, viitataan yleensä siihen, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa, riippumatta heidän taustoistaan tai ominaisuuksistaan. Inklusiivisuus siis ylittää monimuotoisuuden käsitteen, keskittyen siihen, miten erilaiset henkilöt voivat osallistua ja vaikuttaa organisaation toimintaan - se tarkoittaa toimia, joilla parannetaan ihmisten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta, vaikka heillä olisikin erilaisia taustoja. Inklusiivisuus on siis toimintatapa, joka mahdollistaa monimuotoisuuden hyödyntämisen. Inklusiivisuudesta keskustellaan, koska pelkkä monimuotoisuus ei riitä.

Monimuotoisuus itsessään ei takaa organisaatioille tai yksilöille etuja. Ihmiset kaipaavat mukaan kuulumisen tunnetta. Inklusiivisuus tarkoittaa, että työntekijät voivat olla aitoja itsejään, heidän tarpeensa huomioidaan ja heillä on samat mahdollisuudet menestyä työssään. (Huhta & Myllyntaus 2023, 34.) Inklusiivisuuden katsotaan toteutuvan organisaatiossa silloin, kun yksilön ainutlaatuisuutta ja erilaisuutta arvostetaan. Inklusiivinen kulttuuri ei siis pakota kaikkia samaan muottiin vaan erilaisuutta arvostetaan voimavarana. (Työterveyslaitos s.a., b.)

3.2 Hyödyt ja haasteet

Tässä kappaleessa tarkastelen monimuotoisen ja inklusiivisen työelämän etuja ja haasteita organisaatiossa. Työterveyslaitoksen mukaan inklusiivisuudella ja monimuotoisuudella voi olla lukuisia myönteisiä vaikutuksia työelämässä. Yleisesti hyväksytty käsitys on, että monipuolisempi työntekijäjoukko edistää organisaation menestystä (Työterveyslaitos s.a., a.). Inklusiivinen työympäristö voi lisätä luovuutta ja innovatiivisuutta, parantaa asiakastytyväisyyttä ja asiakassuhteita, kasvattaa taloudellista kannattavuutta sekä vahvistaa työnantajamielikuvaa ja mainetta. Lisäksi se voi edistää työhyvinvointia ja motivaatiota (Työterveyslaitos s.a., b.). Seuraavaksi syvennän tätä väitettä tutkimusten ja kirjallisuuden avulla. Perehdyn myös monimuotoisuustyön kohtaamiin haasteisiin organisaatioissa.

Patrick & Kumar (2012, 14) tuovat tutkimuksessaan esiin monimuotoisuuteen panostamisen lisäarvot organisaatiolle. He toteavat, että monimuotoiseen kulttuuriin panostavilla organisaatioilla on usein laajempi ja parempi ymmärrys esimerkiksi kulttuurillisen, sosiaalisen, poliittisen, oikeudellisen ja taloudellisen ympäristön vaatimuksista. Kyse on myös työnantajamielikuvan luomisesta mahdollisille uusille työntekijöille. Flory, Leibbrandt, Rott & Stoddard (2021, 73) ilmentävät tutkimuksessaan, että organisaatio kaksinkertaistaa kiinnostuksensa avoimia työpaikkoja kohtaan vähemmistöryhmien keskuudessa, mikäli se osoittaa kiinnostusta monimuotoisuutta kohtaan. Monien työnhakijoiden silmissä monimuotoisuutta edistävä työpaikka onkin nykyään jo yksi hakukriteeri. Sydänmaanlakka (2009, 173) puolestaan toteaa, että monimuotoisuuden suosiminen tarjoaa laajemman pohjan, josta löytää uusia osajia työyhteisöön. Hän lisää myös, että monimuotoiset tiimit tuottavat nopeammin omaksuttavia ja luovempia ideoita. Monimuotoisuuden katsotaan myös parantavan asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden tarpeiden ymmärtämistä ja hyvien suhteiden luomista. Monimuotoisuuden katsotaan yleensä lisäävän innovaatiokykyä, joustavuutta ja reagointikykyä. (Sydänmaanlakka 2009, 172.)

Työntekijöiden näkökulmasta monimuotoisuuden koetaan usein rikastuttavan työyhteisöä ja sen toimintaa. Tämä käy ilmi esimerkiksi Työterveyslaitoksen Monimuotoisuusbarometrissa (2020). Tutkimuksessa nousi esille innovatiivisuuden lisääntyminen sekä uusien näkökulmien saaminen sekä monipuolisemmat ideat työyhteisössä. Niin eri-ikäisyden kun monikulttuurisuuden koettiin

laajentavan ja syventävän osaamispääomaa. Myös asiakaspalvelun laadun katsottiin parantuvan, sillä kulttuurillisesti monimuotoisen työyhteisön katsottiin pystyvän palvella paremmin monimuotoista asiakaskuntaa. Yleisesti ottaen monimuotoisuuden koettiin lisänneen kiinnostusta muihin kulttuureihin ja kykyä työskennellä erilaisten ihmisten kanssa. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 14–16). Lisäksi monimuotoisen ja osallistavan kulttuurin edistäminen on kriittinen menestystekijä: sen avulla yksilöt voivat loistaa itsenäisesti ja kokoontua yhteen tiiminä (Dixon-Fyle ym. 2020, 47).

Michaelle E. Mor Barak kertoo (2022), että ymmärrys siitä, että erilaisten ideoiden ja taustojen monimuotoisuus edistää luovuutta ja tuottavuutta liiketoiminnassa, on kasvanut viimeisen kahden vuosikymmenen aikana merkittävästi. Myös tietoisuus siitä, kuinka tärkeää on lisätä osallisuutta ali-edustetuilla ja perinteisesti heikommassa asemassa olevilla ryhmillä työpaikoilla ja vaikutusasemissa, on lisääntynyt sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämiseksi. Lisäksi monimuotoisuuden hallinnasta on tullut tunnustettu tieteellinen tutkimusalue, ja akateemisissa lehdissä julkaistujen tutkimusartikkeleiden määrä kasvaa vuosi vuodelta. Huolimatta valtavasta edistyksestä, monimuotoisuus ja ryhmien välinen vuorovaikutus ovat edelleen yhtä myrskyisiä kuin ennenkin. Vaikka yhä useammat organisaatiot hyötyvät monimuotoisemmasta työvoimasta tuoduista ideoista ja kyvyistä, ne toimivat sosiaalisissa ympäristöissä, jotka ovat yhä enemmän epäluuloisia ja jopa vihamielisiä ihmisiä kohtaan, jotka näyttävät ja käyttäytyvät eri tavalla kuin valtaväestö. (Mor Barak 2022, xxi.)

Vaikeuksista mainitsevat myös Dixon-Fyle, Dolan, Hunt ja Prince McKinsey -raportissaan (2020) ”Monimuotoisuus voittaa”. Vaikka työtä inklusion ja monimuotoisuuden kentällä tehdään niin kansallisesti kuin kansainvälisesti, on muutos edelleen hidasta. Kolmannes heidän tutkimistaan yrityksistä oli edistynyt aiheen parissa merkittävästi. Kuitenkin suurin osa ei ollut edistynyt lainkaan tai oli edistynyt vain vähän. Tämä kolmannes oli kuitenkin saavuttanut todellisia hyötyjä monimuotoisuuden edistämällä esimerkiksi tiimien toiminnassa. Yhteinen tekijä näille monimuotoisuutta edistäville organisaatioille on systemaattinen lähestymistapa sekä rohkeat askeleet osallisuuden vahvistamiseksi. Heidän tutkimuksensa osoittaa myös, että sekä sukupuolen, että muun monimuotoisuuden parhaiten huomioivat yritykset ovat muita todennäköisemmin menestyviä. Nämä organisaatiot ovat pystyneet samalla edistämään myös inklusiivista toimintakulttuuria (Dixon-Fyle ym. 2020, 4–6, 24, 32.)

Story ym. (2024, 2) tutkimuksen mukaan myös monimuotoisuusaloitteiden tehokkuus organisaatioissa on pysynyt parhaimmillaan vaatimattomana. Tämä herättää keskustelua siitä, miksi useimmat monimuotoisuusohjelmat epäonnistuvat ja mitkä ovat niihin liittyvät tärkeimmät haasteet. Pyrkimys monipuolisempaan ja osallistavampaan työympäristöön vaatii muutoksia, jotka tuovat

mukanaan uusia toimintatapoja ja haastaa olemassa olevat normit. Tämän seurauksena monet monimuotoisuusaloitteet epäonnistuvat.

Aihepiiri voi herättää työyhteisössä myös vahvoja negatiivisia tunteita, etenkin enemmistöjen edustajien keskuudessa. Ajatteluamme ja toimintaamme ohjaavat usein perinteiset käsitykset. Yhteiskunnan hyväosaiset eivät myöskään välttämättä havaitse epäkohtia tai syrjintää, koska se ei näy heidän arjessaan (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2023). Story, Iwai ja Tavares (2024) ovat tutkineet organisaatioiden monimuotoisuustyöhön kohdistuvaa vastarintaa, joka on tyypillistä suurissa organisaatiomuutoksissa. Monimuotoisuustyö saattaa kohdata samankaltaista vastustusta, ja erityisesti enemmistöryhmän jäsenet voivat kokea monimuotoisuuden psykologisena uhkana, mikä voi johtaa monimuotoisuutta vastustaviin toimiin organisaatiossa. Tutkimuksen mukaan suurissa kansainvälisissä organisaatioissa, joissa investoidaan monimuotoisuustyöhön, häirintä, syrjintä ja vihamielisyys ovat kuitenkin lisääntyneet samassa tahdissa. Työterveyslaitos korostaa, että monimuotoisuuden osalta on tärkeää ymmärtää ennakkoluulojen, stereotyyppien ja tiedostamattomien ajatusvinoutumien merkitys sekä syrjinnän haitat ja syrjimättömyyden hyödyt (Työterveyslaitos s.a., b.). On tärkeää ymmärtää, että monimuotoisuuden vastustaminen eroaa muista muutosvastarinnan muodoista, sillä se kytkeytyy usein syvälle juurtuneisiin arvoihin, uskomuksiin ja yhteiskunnallisiin tabuihin (Story ym. 2024, 2). Dixon-Fyle ym. (2020, 6) korostavat, että organisaatioiden tulisi aktiivisesti kehittää johtajien ja henkilöstön kykyä tunnistaa ja käsitellä mahdollisia mikroaggressiivisia yhdenvertaisuuden alueella.

Marjamäki ja Vuorio (2021, 134) korostavat, että johtamisen merkitys kasvaa, kun pyritään luomaan työyhteisö, jossa jokainen saa olla oma itsensä. Työterveyslaitos puolestaan painottaa, että johdon sitoutuminen inklusiivisuuden kehittämiseen on keskeistä sen onnistumiselle (Työterveyslaitos s.a., b). Dixon-Fyle ym. (2020, 6) tukevat tätä näkemystä, huomauttaen, että organisaation kulttuurin rakentamisessa, jossa kaikki työntekijät voivat tuntea itsensä hyväksytyiksi, esihenkilöiden ja johtajien roolia ei voi aliarvioida. Heidän tulisi selkeästi osoittaa sitoutumisensa monimuotoisuuden edistämiseen, luoda yhteyksiä erilaisiin työntekijöihin sekä tukea työntekijöiden resursseja yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamiseksi. Johdon tuki on myös tärkeää monimuotoisuuden vaikuttavuuden saavuttamisessa. Käytännössä johdon tuen tulee näkyä esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman toteutukseen liittyvissä resursseissa, organisaation arvoissa sekä jaetussa ymmärryksessä siitä, että yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa henkilöstön hyvinvointia ja organisaation kehitystä. Johdon tulisi lisäksi kannustaa henkilöstöä seuraamaan yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista ja ryhtymään toimiin syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi sekä edistämään avointa keskustelua yhdenvertaisuuden arvoista. (Oikeusministeriö s.a., b)

Inklusiiviseen kulttuuriin liittyy vahvasti psykologinen turvallisuus, mikä tarkoittaa, että työntekijöiden ei tarvitse piilotella taustaansa; jokainen voi olla aito itsensä. Shore, Cleveland ja Sanchez (2018, 178) korostavat, että psykologinen turvallisuus on keskeinen tekijä organisaation pyrkiessä kohti inklusiivista toimintakulttuuria. Inklusiivisen työkuulttuurin tulisi olla psykologisesti turvallinen, jossa jokainen arvostaa toisiaan ja voi kokea olevansa oma itsensä. Myös Brooke ja Taylor (2011, 728) toteavat tutkimuksessaan, että monimuotoisuuden hyödyt ilmenevät parhaiten, kun työympäristössä vallitsee luottamuksellinen ja tasavertainen ilmapiiri, jossa oikeudenmukainen kohtelu ja yhdenvertainen kannustus ovat läsnä. Organisaatorakenteen tulisi tukea sitä, että jokainen voi tuoda esiin omat näkökulmansa ja olla oma itsensä. Monimuotoisuus menettää merkityksensä, jos työntekijöiden oletetaan mukautuvan vain enemmistöjen normeihin ja taipuvan samaan muottiin. Patrick ja Kumar (2012, 1) puolestaan kuvaavat monimuotoisuuden johtamista prosessina, jossa luodaan ja ylläpidetään positiivista työympäristöä, jossa työntekijöiden eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä arvostetaan. Punta-Saastamoinen (2015, 6) puolestaan toteaa Moninaisuusosaamisen johtaminen -raportissa, että työyhteisöön avautuu uusia mahdollisuuksia, kun ihmisten erilaisuus nähdään rikkautena.

3.3 Työyhteisöviestintä ja ulkoinen viestintä

”Viestinnän tehtävänä on rakentaa mielikuvaa organisaatiosta niin sisällä kuin ulkoapäin” kiteyttää Katri Vilppola, Työeläkeyhtiö Varman johtaja (Marjamäki & Vuorio 2021, 131) viestinnän tehtävän organisaatioissa. Tässä kappaleessa tarkastelen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä viestimistä organisaatioissa ja organisaatiosta ulospäin.

Lain näkökulmasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista viestimistä säätelevät tasa-arvo-laki ja yhdenvertaisuuslaki. Näiden suunnitelmien osalta on tiedotettava koko henkilöstöä, ja niiden tulee olla helposti saatavilla (Skurnik-Järvinen 2016, 75). Suunnitelmia laadittaessa on tärkeää miettiä, miten viestintä toteutetaan, sillä sen merkitys korostuu erityisesti jalkauttamisvaiheessa, jolloin suunnitelma otetaan käyttöön työkaluna tasa-arvoisen ja syrjimättömän organisaatiokulttuurin luomiseksi. Samalla organisaatio viestii omista arvoistaan. Tehokas viestintä lisää suunnitelman näkyvyyttä ja vaikuttavuutta eri vaiheissa, kuten suunnitteluprosessin alkaessa, arvioinnin yhteydessä, suunnitelman hyväksynnässä ja toteutuksessa, sekä tietoisuuden lisäämisessä suunnitelmasta ja yhdenvertaisuussuunnittelun merkityksestä (Oikeusministeriö s.a., b).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä viestimiseen ei ole annettu erityisiä ohjeita organisaatioille, mikä tekee viestintäkäytännöistä hyvin organisaatiokohtaisia. Organisaation johto on viime kädessä vastuussa siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestitään henkilöstölle, sidosryhmille, asiakkaille ja mahdollisille työnhakijoille. On tärkeää nostaa esiin suunnitelman toimenpiteitä ja tuoda näkyväksi se työ, jota tehdään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Vaikka nämä asiat eivät ole mielipidekysymyksiä, niihin liittyvä viestintä ja keskustelut voivat herättää voimakkaita tunteita ja mielipiteitä, erityisesti alussa. Tällaiset reaktiot voivat vahvistaa ennakkoluuloja ja stereotyyppioita, joten on olennaista, että keskusteluissa pystytään purkamaan ja tunnistamaan mahdollisia eriarvoisia ajatuksia. Keskusteluilmapiiriin tulisi olla kunnioittava ja luottamuksellinen (Opetushallitus s.a.). Marjamäki & Vuorio (2021, 134) toteavatkin, että vastuullisuuden sosiaalinen puoli tulee näkyville organisaation toimintakulttuurissa.

Nikula ja Leppäniemi (2024) korostavat, että viestinnällä on merkittävä rooli siinä, kuinka hyvin monimuotoisuusarvot sisäistetään ja toteutetaan työyhteisön kulttuurissa ja johtamisessa. Viestinnän avulla voidaan luoda osallistava ja turvallinen ilmapiiri, jossa kaikki työntekijät tuntevat itsensä arvostetuiksi. Tärkeää on omaksua käytäntöjä, jotka huomioivat erilaiset tarpeet, identiteetit ja taustat. Käyttämällä inklusiivista ja selkeää kieltä, joka tunnistaa ja kunnioittaa erilaisia sukupuoliä, kulttuureja ja tarpeita, varmistetaan, että jokainen ymmärtää viestin ja kokee itsensä osaksi yhteisöä. Tämä ei rajoitu vain kielen valintaan, vaan kattaa myös organisaation hiljaisen joukon huomioimisen sisäisessä viestinnässä. Arvostamalla erilaisia näkökulmia ja antamalla kaikille mahdollisuuden tuoda mielipiteensä esille, vahvistetaan inklusiota entisestään. (Nikula & Leppäniemi 2024.)

Vaikka laki määrittelee vähimmäistavoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön viestimiselle organisaation henkilöstölle, on tärkeää huomata, että aidosti inklusiivinen organisaatio ei rajoita tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusteemoja pelkästään suunnitelmista viestimiseen. Sen sijaan inklusiivisuus tulisi integroida laajemmin organisaation viestintästrategiaan. Inklusiivinen viestintä osoittaa, että organisaatio arvostaa monimuotoisuutta ja on sitoutunut luomaan ympäristön, jossa kaikilla on mahdollisuus osallistua. (Huhta & Myllyntaus 2023, 238.) Kuinka siis viestiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä organisaation sisällä ja esimerkiksi asiakkaille, sidosryhmille ja työnhakijoille? Juholinin (2022, 47) mukaan viestinnän roolia voidaan lähestyä esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta:

- 1) Mitä tulee ehdottomasti tehdä, jotta esimerkiksi lakiin tai etiikkaan perustuvat velvoitteet tulevat hoidetuksi?
- 2) Mitä henkilöstö ja eri sidosryhmät vaativat ja odottavat?
- 3) Miten nykyinen informaatio- ja viestintäympäristö pitää ottaa huomioon?
- 4) Mitä erilaisia tehtäviä yrityksen tai organisaation tarkoitus, tavoitteet ja strategia asettavat viestinnälle?

Kun kaikista edellä mainituista muodostetaan yhteinen näkemys, se helpottaa viestinnän suunnittelua, toteutusta ja arviointia, mutta lisää myös yhteistä ymmärrystä. (Juholin 2022, 47.)

Nikula ja Leppäniemi (2024) argumentoivat artikkelissaan, että viestintä voi toimia avaintekijänä monimuotoisuusarvojen edistämisessä. Heidän mukaansa monimuotoisuusasioissa on kyse ensisijaisesti viestinnästä, eli siitä, miten käsittelemme ja puhumme monimuotoisuuteen, tasa-arvoon ja osallisuuteen liittyvistä aiheista. Sanat muovaavat todellisuutta, ja siksi arkinen vuorovaikutus eri tilanteissa, ihmisten väliset kohtaamiset sekä käytetty kieli ja diskurssi ovat olennaisia. Tärkeää on myös se, miten asioista uutisoidaan ja mitkä tarinat valitaan kerrottavaksi esimerkiksi lehtien palstoilla tai kahvihuoneissa. Valitut sanat, ennakkoluulot ja ajatusvääristymät, jotka ovat tärkeää tunnistaa omassa toiminnassa, vaikuttavat kaikki viestinnän sisältöön ja vaikutukseen.

Työyhteisöviestinnässä, eli sisäisessä viestinnässä, on tärkeää miettiä, miten monimuotoisuustyöstä viestitään. Organisaation kulttuuri, arvot ja monimuotoisuuden kehitystasot kannattaa ottaa huomioon viestinnällisiä painotuksia valittaessa. Erityisesti globaalit työntekijävaltaiset yritykset ovat huomanneet, että arkisten termien käyttö voi olla tehokasta. Koska monimuotoisuus ja inklusiivisuus voivat tuntua etäisiltä ja jopa herättää vastarintaa, on järkevämpää keskittyä tuttuihin aiheisiin, kuten psykologisen turvallisuuden ja yhdenvertaisuuden parantamiseen. Yksi helpoimmista tavoista aloittaa keskustelu on korostaa, että työpaikalla voi olla oma itsensä, mikä on yleensä tärkeää kaikille työntekijöille. (Huhta & Myllyntaus 2023, 249.) Vainikainen (2022, 11) puolestaan korostaa, että inklusiivisuuden oppimiseen on tärkeää suhtautua kärsivällisesti ja ymmärtäväisesti. Monet termit ja ilmaisut voivat olla ihmisille täysin uusia, eikä loukkaaminen ole aina tahallista. Virheisiin tulisi reagoida myötätuntoisesti ja kehittäen. Toistuviin virheisiin ja loukkauksiin on kuitenkin puututtava jämäkästi.

Tutkimusten mukaan on ensiarvoisen tärkeää, että johto viestii sitoutuneensa toimintakulttuuriin, jossa inklusiivisuutta edistetään aktiivisesti ja se kuuluu organisaation normaaliin toimintaan. Inklusiivisuuden edistämisen juurruttaminen osaksi toimintaa vaatii paljon toiminnan tarkastelua ja keskustelua niin työyhteisössä, kun henkilökohtaisella tasolla. (Opetushallitus s.a.) Dixon-Fyle, Dolan, Hunt ja Prince (2020, 30) huomauttavat, että organisaation sisäisen ja ulkoisen viestimisen tulisi olla linjassa sen kanssa, mitä oikeasti tehdään. Jos tekeminen ja viestintä eivät kohtaa, se saattaa heikentää uskottavuutta ja osallisuuden tunnetta organisaatiossa. Myös Flory, Leibbrandt, Rott & Stoddard (2021, 76–77) toteavat tutkimuksessaan, että yrityksen täytyy tarkkaan miettiä, millaisia konkreettisia toimia heidän on tehtävä – sanoilla ja lauseilla saadaan helposti kuva maineen kiillottamisesta ja yrityksestä saada aikaiseksi hyvää ilman syvällistä sitoutumista. Vaikka taustalla olisi hyvät aiheet, vaikutus voi olla vähäinen.

On tärkeää muistaa, että siinä missä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on koko organisaation yhteinen ponnistus, ei myöskään inklusiivisen työnantajakuvan rakentaminen voi tapahtua yksin. Johdon sitoutuminen on keskeistä inklusiivisen kulttuurin luomisessa, mutta se vaatii myös henkilöstön

tukea ja panostusta sekä tilaa ideoille ja mielipiteille. Huhta & Myllyntaus (2023, 246) toteavat, että on tärkeää kuunnella kollegoita eri identiteettiryhmistä strategisten valintojen tekemisessä ja osallistaa heidät toimenpiteiden suunnitteluun. Työntekijät eivät ole passiivisia sisäisen viestinnän vastaanottajia. Fiksut organisaatiot ottavat työntekijät mukaan monimuotoisuustyön päätöksentekoon, toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Monesti organisaatioissa on jo valmiiksi työntekijöitä, jotka ovat vapaaehtoisesti edistäneet monimuotoisuutta. Näiden edelläkävijöiden esiin nostaminen on selkeä kiitos heille ja vahva viesti muille, että työnantaja panostaa monimuotoisuustyöhön ja kutsuu työntekijät mukaan. (Huhta & Myllyntaus 2023, 249.)

Yksi vaihtoehto osallistavalle toimintakulttuurille on esimerkiksi lähettilästyö, jossa henkilöstöä kutsutaan mukaan kertomaan positiivisesti työnantajastaan. Monimuotoista työnantajakuvaa kehitettäessä on tärkeää pitää inklusiivisuus mielessä lähettiläiden valinnassa ja tukemisessa. Tavoitteena on keskittyä niihin henkilöihin tai ryhmiin, jotka ovat aiemmin jääneet organisaation viestinnässä huomiotta, erityisesti työnantajabrändin tärkeimpien kohderyhmien sisällä. Huhta ja Myllyntaus (2023, 249) muistuttavat myös, että viestintä ei ole pelkästään ammattiviestijöiden vastuulla; esihenkilöt ovat erityisesti aktiivisia viestijöitä. Heille kannattaa kouluttaa inklusiivista kielenkäyttöä ja pitää heidät ajan tasalla monimuotoisuustyön edistymisestä. Selkeät ohjeet ovat myös hyödyllisiä, sillä herkissä aiheissa on tärkeää, että monimuotoisuuteen ja inklusiivisuuteen liittyvät valinnat on selitetty konkreettisesti. Ohjeissa voidaan kuvata todellisia työpaikan tilanteita ja tarjota ohjeita, miten niissä tulisi toimia. (Huhta & Myllyntaus 2023, 249.) Myös Nikula ja Leppäniemi (2024) muistuttavat, että viestinnän tulisi olla dialogista. Työntekijöiltä kerättävä palaute auttaa tunnistamaan puutteita ja kehityskohteita monimuotoisuusviestinnässä. Tämä edistää avointa keskustelukulttuuria, jossa monimuotoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvät huolet voidaan tuoda esiin turvallisesti.

Onnistunut työyhteisöviestintä myös motivoi henkilöstöä tulokselliseen työskentelyyn (Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen & Ollikainen 2019, 9). Monimuotoisuuden näkökulmasta työyhteisöviestinnässä voidaan tuoda esiin tiimin jäsenten erilaisia taustoja, kokemuksia ja vahvuuksia. Esimerkiksi tiimi-esittelyt, joissa korostetaan jäsenten erityisosaamista ja kiinnostuksen kohteita, voivat auttaa tekemään monimuotoisuuden näkyväksi. Johtajien on tärkeää omalla viestinnällään ja toiminnallaan näyttää, miten monimuotoisuusarvot ovat keskeisiä organisaation arjessa. Kiinnittämällä huomiota kielenkäyttöön ja tarvittaessa puuttamalla toisten puheisiin, voidaan tehdä merkittävää arkista työtä inklusiivisuuden edistämiseksi. (Huhta & Myllyntaus 2023, 245.)

Wolfgruber, Stürmer & Einwiller (2021) ovat tutkineet viestinnällisiä tekijöitä, jotka edistävät tai haittaavat osallistavan työympäristön kehittämistä. Heidän tutkimuksensa on keskittynyt erityisesti tasa-arvoon, monimuotoisuuteen ja inklusiioon liittyvään viestintään, ottaen huomioon työntekijöiden monimuotoisuusominaisuudet. Tulokset osoittivat, että työntekijät, joilla on (havaittavia)

monimuotoisuusominaisuuksia ja jotka kokevat itsensä vähemmän osallistuneiksi, havaitsevat organisaatiossaan enemmän viestintää ja käytäntöjä, jotka sulkevat heidät ulkopuolelle tai marginalisoivat heidät. Lisäksi muodollinen vuorovaikutusviestintä vaikuttaa olevan tärkeämpää osallistavan työpaikan kehittämisessä kuin epämuodollinen vuorovaikutusviestintä ja muut inklusioon liittyvät viestintämuodot. Wolfgruber ym. (2021) toteavat, että tulokset korostavat muodollisen vuorovaikutusviestinnän merkitystä osallistavan työpaikan peruskivenä, ja tätä tulisikin tutkia tarkemmin. Osallistavan työympäristön kehittämisen kannalta tulokset viittaavat siihen, että strateginen organisaatioviestintä inklusiokysymyksissä on avainasemassa osallistumisen tunteen lisäämisessä. Myös Juholin (2022, 144) korostaa työyhteisöviestinnässä yhteisöllisyyden rakentamista ja vahvistamista sekä me-hengen luomista ja osallisuuden kokemusta. Hän toteaa, että nämä luovat osaltaan viestintäkulttuuria ja vaikuttavat koko organisaation kulttuuriin.

Wolfgruber, Stürmer & Einwiller (2021) toteavat tutkimuksessaan, että monissa inklusiota käsittelevissä tutkimuksissa on jäänyt huomiotta viestinnän rooli inklusiivisen työympäristön luomisessa ja ylläpitämisessä. Heidän mukaansa tämä johtuu osittain siitä, että määrälliset menetelmät, joita useimmissa tutkimuksissa on käytetty, rajoittavat kykyä tutkia viestintäaspekteja syvällisesti. Siksi nämä tutkimukset eivät ole kyenneet kuvaamaan ja selittämään, kuinka luottamusilmapiiri ja korkea työtyytyväisyys tai hyvinvointi on saavutettu viestinnän ja vuorovaikutuksen kautta. Kysymys siitä, millaiset monimuotoisuuden hallinta- ja viestintäkäytännöt johtavat koettuun inklusioon tai eksklusioon, on vielä vailla tyydyttävää vastausta. Wolfgruber ym. (2021) artikkelin esittämä tutkimus pyrki selvittämään sisäisen viestinnän roolia inklusiivisen työympäristön mahdollistajana ja/tai estäjänä. He toteavat, että inklusiivisen työympäristön tulisi sisältää oikeudenmukainen viestintäilmapiiri, jossa kaikkia organisaation jäseniä sekä ulkoisia sidosryhmiä kannustetaan puhumaan ja erilaisia tai jopa vastakkaisia näkökulmia ja mielipiteitä arvostetaan, käsitellään avoimesti ja otetaan lopulta huomioon päätöksenteko- ja ongelmanratkaisuprosesseissa.

Inklusiivisesta toimintakulttuurista viestiminen onkin jatkuva prosessi, jossa tehdään valintoja. Jokaisen esitellyn tarinan taakse kätkeytyy lukemattomia asioita ja näkökulmia, jotka jäävät kertomatta. Huhdan ja Myllyntauksen (2023, 245) mukaan, on syytä pohtia, onko työnantajakuvaviestinnässä riittävästi tasapainoa. Kerrotaanko monenlaisten ihmisten tarinoita ja näkökulmia ajankohtaisista aiheista tasapuolisesti? Jäävätkö vähemmistönä olevat identiteetit vähemmälle huomiolle, tai onko organisaatiossa aiheita, joista ei uskalleta keskustella? Voidaanko esimerkiksi nettisivuilla julkaistavan uratarinan kertojaksi tai henkilöstötilaisuuden puhujaksi valita joku vähemmän huomioidusta ryhmästä? Esimerkin antajilla ja roolimalleilla on merkittävä vaikutus. He huomauttavat myös, että huolellisesti valitut viestintäkanavat ovat olennaisia työnantajakuvan rakentamisessa monimuotoiselle yleisölle. Eri ihmiset etsivät tietoa työpaikoista ja avoimista työtehtävistä omilla tavoillaan ja käyttävät erilaisia medioita. Kun kohderyhmiä on useita, brändin rakentamisen ja

työpaikkamarkkinoinnin kannalta ei ole yhtä ylivoimaista kanavaa. Erityisesti työpaikalla aliedustettujen ryhmien tavoittamiseksi on hyödyllistä kokeilla erilaisia kanavia, jopa sellaisia, jotka eivät aluksi vaikuta ilmeisiltä. On myös tärkeää muistaa, että eri ryhmiin kuuluvien yhteinen puskaradio voi olla tehokas viestintäkanava. Monimuotoisuutta kannattaa siis huomioida myös kanavavalinnoissa. (Huhta & Myllyntaus 2023, 245.)

Myös viestinnän ymmärrettävyys korostuu, kun viestinnän halutaan olevan vastuullista ja vaikuttavaa. Joskus yksinkertaisenkin asian voi olla yllättävän vaikeaa saada viestittyä niin, että kaikki ymmärtävät sen samalla tavalla. Marjamäki & Vuorio (2021, 135) kertovat, että viestintää kannattaa tarkastella useammasta kulmasta, joista kieli on yksi ilmeisimmistä. He toteavat, että viestinnän johtamisen näkökulmasta tulee ymmärtää kielen valta ja pohtia, onko organisaatiossa riittävästi kielen ammattilaisia muiden asiantuntijoiden tukena. Selkeä kieli auttaa niin asiakkaita, kun henkilöstöä toimimaan oikein. Suomessa on monia aloja, joissa suurin osa työntekijöistä puhuu äidinkielenään jotain muuta, kun suomea tai ruotsia. Tällöin on ensisijaisen tärkeää arvioida, onko käytetty kieli riittävän selkeää vai tulisiko viestiä tukea esimerkiksi visuaalisesti ja pitääkö kielivalikoimaa laajentaa esimerkiksi keskeisten ohjeiden osalta. Myös selkokielen hyödyntämistä kannattaa pohtia. Se auttaa heitä, joille yleiskielen lukeminen ja ymmärtäminen on vaikeaa. (Marjamäki & Vuorio 2021, 135.)

Marjamäki & Vuorio (2021, 138) mainitsevat myös organisaation ilmeen ja kuvamaailman merkityksen yrityksen vastuullisuudesta viestittäessä. Ilmettä ja kuvamaailmaa tulisikin tarkastella samalla tavoin, kun organisaatiossa käytettävää kieltä. Visuaalinen ilme on olennainen osa brändiä ja vahva väline tunnistettavan organisaation luomiseen. Organisaation tulisikin pysähtyä miettimään, rakennetaanko visuaalisella ilmeellä, valokuvilla, kuvituksilla, visualisoinneilla ja videoilla vastuullista organisaatiota – kutsuuko kuvamaailma mukaan kaikenlaisia ihmisiä? Huhta ja Myllyntaus (2023, 242) korostavat, että vähemmistöjen mahdollisuudet vaikuttaa asioihin ja tulla kuulluksi työpaikalla vaikuttavat myös siihen, miten heitä esitellään viestinnässä. He toteavat, että on tärkeää löytää tasapaino, jotta organisaation monimuotoisuuden nykytila voidaan kuvata realistisesti, mutta samalla tuodaan esiin monipuolisesti erilaisia ihmisiä, mukaan lukien vähemmistöt. On myös syytä muistaa, että näkyvät erilaisuuden lähteet ovat vain osa monimuotoisuutta, joten pelkkien kuvien avulla on mahdotonta välittää koko totuutta työpaikan monimuotoisuudesta. Kun sanat on valittu ja visuaalinen sisältö mietitty, on tärkeää keskittyä viestin välittämiseen oikealla tavalla ja oikeille kohderyhmille. Tavoitteena on vaikuttaa kohderyhmään kiinnostavilla sisällöillä ja sopivilla kanavilla. Ensinnäkin on pohdittava, millä tavalla työnantajalupauksesta kerrotaan, mikä sisältää työpaikan arjen dokumentoinnin, tarinoiden kertomisen sekä faktojen esiin tuomisen, jotka tukevat työnantajalupausta ja monimuotoisuustyötä. Huhta ja Myllyntaus (2023, 243) huomauttavat myös, että inklusiivisuuden tosissaan ottava työnantaja miettii myös saavutettavuutta ja ihmisten erilaisia tapoja

kuluttaa sisältöjä. Onko monimuotoisuus huomioitu tavoissa, joilla tarinat ja faktat herätetään henkiin? Esimerkiksi videot eivät toimi yhtä hyvin kaikille, johtuen erilaisista näkökyvyistä, ajattelutavoista tai mieltymyksistä – niiden tulisi vähintäänkin olla tekstitettyjä.

Huhta & Myllyntaus (2023, 248) toteavat, että työyhteisöviestintä on nykyään lähes aina myös ulkoista viestintää, sillä ihmiset jakavat viestejä ystävilleen, vuotavat tietoa medialle ja julkaisevat sosiaalisessa mediassa alun perin sisäiseksi tarkoitettut viestit. Työyhteisöviestintä on keskeisessä asemassa monimuotoisuustyössä, ja se jakautuu strategiseen, kulttuuriseen ja toiminnalliseen viestintään. Strategisessa viestinnässä johto ja esihenkilöt kommunikoivat strategian suuntaviivoista, toimenpiteistä ja saavutuksista, jotta strategia pysyy mielessä ja työntekijät ymmärtävät odotukset. Kulttuurin vahvistavassa viestinnässä keskitytään inspiroivien arjen hetkien dokumentointiin ja työnantajalupauksen houkuttelevasti esittelyyn, samalla kun rakennetaan työnantajakuva myös organisaation ulkopuolella.

Huhta ja Myllyntaus (2023, 238) tuovat esille, että vakavasti monimuotoisuustyöhön suhtautuva organisaatio viestii tästä myös ulkopuolisille. Sen voi tehdä avoimesti ja julkisesti esimerkiksi julkaisemalla verkkosivuillaan tietoa nykytilanteesta, tavoitteista, toteutetuista toimenpiteistä ja edistymisestä. Tärkeä aihe ansaitsee näkyvyyden organisaation keskeisimmässä viestintäkanavassa, eli verkkosivuilla. Ulkoisessa viestinnässä monimuotoisuudesta viestitään yleensä osana vastuullisuusviestintää tai työnantajabrändäystä. Työeläkeyhtiö Varman johtaja Katri Vilppola (Marjamäki & Vuorio 2021, 132) kertoo, että usein vastuullisuusviestinnässä halutaan keskittyä siihen mitä aiotaan tehdä. Tosiasiassa se jää usein tuuleen huuteluksi. Organisaation tulisikin keskittyä siihen mitä on jo tehty ja mitä sillä on saatu aikaan. Vilppola toteaa myös, että organisaation omaa matkaa kannattaa kuvata mahdollisimman läpinäkyvästi ja rehellisesti. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että organisaatio kertoo olevansa Priden kumppani, mutta samalla vasta opiskelee monia asioita. Hän toteaa, että todennäköisesti tämä on paljon kiinnostavampaa ja rohkaisevampaa myös muille tahoille, jotka miettivät samojen asioiden kehittämistä organisaatioissaan. Myös Huhta & Myllyntaus (2023, 242) argumentoivat samaa. Olisi hyödyllistä kertoa organisaation monimuotoisuustyön nykytilasta, tavoitteista ja toimenpiteistä laajemmin – niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Tärkeitä viestittäviä asioita ovat esimerkiksi palkkatilastot, henkilöstökyselyjen tulokset, vaihtuvuus ja muut työntekijöiden monimuotoisuudesta kertovat luvut. Nämä voidaan tuoda esille esimerkiksi verkkosivuilla omassa monimuotoisuusosiossa. On kuitenkin tärkeää varoa, ettei representaatio jää pinnalliseksi, ja kiinnittää huomiota siihen, miten vähemmistöjen mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin ja tulla kuulluiksi työpaikalla viestitään. (Huhta & Myllyntaus 236–238.) Monimuotoisuustutkija Shadia Rask (2022, teoksessa Huhta & Myllyntaus 2023, 242) varoittaa, että jos moninaista edustusta käytetään markkinointikeinona ilman todellisia yhdenvertaisuutta edistäviä toimia, se on vain pinnallista esittämistä.

Organisaatiot pystyvät vaikuttamaan tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yhteiskunnan rakentamiseen myös nostamalla aiheita aktiivisesti esille keskusteluissa. Yksi esimerkki yhdenvertaisuuden edistämisen keinoista on ”Syrjinnästä vapaa alue” -kampanja, johon jokainen organisaatio voi osallistua toimialasta riippumatta. Kampanjan tarkoituksena on auttaa nostamaan esille syrjintään liittyviä kysymyksiä. Syrjinnästä vapaa alue -kampanjan suunnittelusta ja toteutuksesta ovat vastanneet yhteistyössä Suomen Monikulttuurinen Liikuntaliitto Fimu, Vammaisfoorumi, Ihmisoikeusliitto, Seta, Nuorisoyhteistyö Allianssi ja oikeusministeriö. Kampanjan kautta organisaatio tai työpaikka voidaan julistaa syrjinnästä vapaaksi alueeksi. Se on keino teeman esille nostamiseksi ja aiheesta puhumisen helpottamiseksi. Kampanjassa onkin mukana jo 1 200 eri toimialoja edustavia organisaatioita ympäri Suomen. (Oikeusministeriö s.a., c.)

Valtioneuvoston elokuussa 2024 käynnistämä ”Me puhumme teoin” -kampanja keskittyy puolestaan purkamaan rakenteellista rasismia. Valtioneuvoston yhdenvertaisuushankkeen projektipäällikkö Katriina Nousiainen korostaa kampanjan tiedotteessa sen tavoitetta luoda oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa. Sellaista, jossa jokainen ihminen, taustastaan riippumatta, on yhdenvertainen osa suomalaista yhteiskuntaa ja kokee tulevaisuutensa arvostetuksi, kuulluksi, nähdyksi ja kunnioitetuksi. Hän huomauttaa, että tavoitteen saavuttaminen vaatii laajaa osallistumista ja aktiivista sitoutumista. Pääministeri Petteri Orpo niin ikään korosti kampanjan tiedotustilaisuudessa koko yhteiskunnan osallistumista rasismiin vastaiseen työhön Suomessa. ”Meidän on rakennettava Suomesta turvallinen ja yhdenvertainen kaikille. Tähän me poliittiset päättäjät emme yksin pysty, mukaan tarvitaan koko yhteiskunta. Kyse on pitkäjänteisestä työstä, Suomi ei muutu hetkessä. Jokainen konkreettinen teko yhdenvertaisuuden lisäämiseksi on arvokas”, Orpo totesi. Kampanjaan on ensimmäisen kuukauden aikana sitoutunut useita kymmeniä organisaatioita eri puolelta Suomea. (Valtioneuvosto 27.8.2024.) Kampanjoiden lisäksi tarvitaan kuitenkin konkreettisia tekoja ja sitoutumista määrätietoiseen työhön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puolesta.

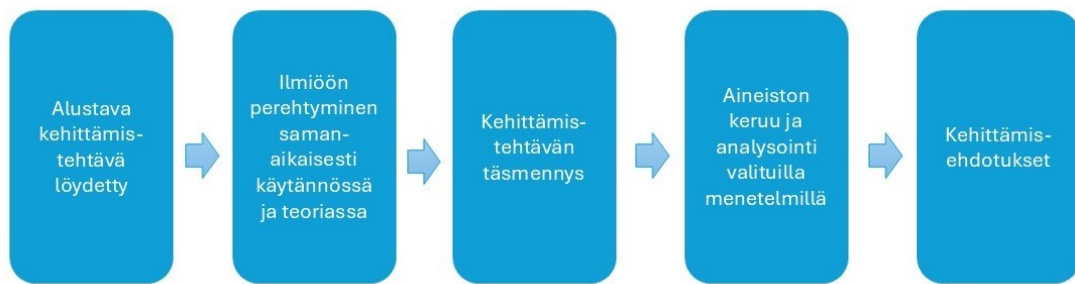
4 Menetelmät ja toteutus

Tässä luvussa tarkastellaan kehittämistyön tutkimusaineiston keräämistä, käsittelyä ja analysointia. Ennen tutkimusmenetelmien valintaa on tärkeää pohtia sopivaa lähestymistapaa. Tässä työssä tutkin Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta, ja valitsin lähestymistavaksi tapaustutkimuksen. Menetelminä käytin dokumenttianalyysiä, benchmarkkausta ja kyselytutkimusta. Luvun alussa esittelen tapaustutkimuksen, jonka jälkeen esittelen käytettyjä menetelmiä.

4.1 Tapaustutkimus

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on tarkastella Suomen Paralympiakomitean tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa ja antaa kehittämissuhteita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luomiseen ja päivittämiseen. Tapaustutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi kehittämistyöhön erityisesti silloin, kun tavoitteena on luoda kehitysehdotuksia ja ideoita. Tutkimuksen kohteena voi olla esimerkiksi yritys, sen palvelut tai tuotteet, toimintatavat, prosessit tai jokin osa yrityksestä. Tapaustutkimus pyrkii usein vastaamaan kysymyksiin ”miten” ja ”miksi” (Ojasalo ym. 2018, 53). Sen voidaan nähdä olevan innovatiivinen tapa tutkia ilmiöitä, sillä se tuottaa uusia teoreettisia ideoita, hypoteeseja tai ehdotuksia. Lisäksi tapaustutkimus voi toimia esitutkimuksena laajemmalle tutkimusprojektille. (Eriksson & Koistinen 2014, 13.) Myös tässä tutkimuksessa on tunnistettu useita jatkotutkimusehdotuksia, jotka esittelen luvussa kuusi (6).

Tapaustutkimus käynnistetään yleensä tutkittavasta tapauksesta sen sijaan, että aloitettaisiin pelkästään yleisistä teorioista. On usein hyödyllistä tutustua aiheeseen perusteellisesti ennen kuin ryhdytään selvittämään, mitä todella etsitään ja mikä on todellinen kehittämistehtävä. Vaikka kehittämiskohde on alussa jokseenkin selvä, se usein tarkentuu prosessin edetessä. (Ojasalo ym. 2018, 54.) Eriksson & Koistinen (2014, 23) huomauttavat, että hyvät tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston keruuta, analyysia, tulosten kehittämistä, johtopäätösten muotoilua ja tutkimusraportin kirjoittamista. Siksi on tärkeää jatkaa tutkimuskysymysten määrittelyä ja tarkentamista koko tutkimusprosessin ajan. On normaalia, että tutkimuskysymys muuttuu ja tarkentuu prosessin edetessä. Silti tutkimuskysymys, vaikka se olisikin alustava, on tutkimusprosessin arvokkain resurssi, ja sen puute voi olla suurin este tutkimuksen sujuvalle etenemiselle. Myös tässä työssä tutkimuskysymyksiä tarkennettiin tutkimuksen edetessä. Kun tutkimuskysymykset on määritelty, tapaustutkimuksessa siirrytään aineiston keruuseen ja analysointiin, ja viimeisessä vaiheessa esitetään kehittämissuhteet. (Ojasalo ym. 2018, 54.) Kuvassa yksi (1) on havainnollistettu tapaustutkimuksen vaiheet.



Kuva 1: Tapaustutkimuksen vaiheet (mukaillen Ojasalo ym. 2018, 54)

Omassa työssäni aloitin aiheeseen perehtymisen lakisääteiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön viitekehykseen perehtymisellä. Samaan aikaan aloitin tutustumisen kirjallisuuteen, jo tehtyihiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen lähtökartoituskyselyihin ja aiempiin tutkimuksiin. Kehittämissuhteiden täsmeytyi, kun ymmärrys aihepiiriin lisääntyi työn edetessä. Kun vielä laajensin tutkimustani monimuotoisuuden ja inklusion käsitteisiin työelämässä, syvensin ymmärrystäni aiheesta. Seuraavassa vaiheessa oli vuorossa menetelmien valinta.

Tapaustutkimuksessa on tyypillistä käyttää erilaisia menetelmiä, jotta saadaan kokonaisvaltainen, monipuolinen ja syvälinen näkemys tutkittavasta asiasta. Tapaustutkimusta voidaan toteuttaa sekä määrällisin että laadullisin menetelmin tai näitä yhdistämällä. (Ojasalo ym. 2018, 55.) Kuvassa kaksi (2) on havainnollistettu tässä työssä käytetyt menetelmät. Työssä yhdisteltiin laadullisia ja määrällisiä menetelminä käyttämällä dokumenttianalyysiä, benchmarkkausta ja kyselytutkimusta, jotka esittelen tarkemmin seuraavissa kappaleissa.



Kuva 2: Kehittämissuhteen menetelmät

4.2 Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysi on menetelmä, jossa päätelmiä pyritään tekemään kirjalliseen muotoon. Dokumentteihin voidaan lukea kaikki tutkittavasta ilmiöstä kirjoitettu, puhuttu tai kuvattu aineisto (Ojasalo ym. 2018, 136). Valitut dokumentit on laadittu ilman tutkijan vaikutusta ja järjestelmälliseen arviointiin käytettävät asiakirjat voivat olla monenlaisia (Bowen 2009, 27). Dokumenttianalyysin

vahvuutena voidaan nähdä sen kyky huomioida asiayhteys, eli se, miten ilmiö ilmenee omassa ympäristössään. Menetelmää voidaan käyttää valmiiden aineistojen, kuten esimerkiksi vuosikertomusten, verkkosivujen tai markkinointimateriaalien, analysoimiseen. Dokumentit voivat siis olla sellaisia, joita ei alun perin ole tarkoitettu tutkimusta varten. Tutkija laatii valikoiduista dokumenteista selkeän sanallisen kuvauksen, jonka avulla aineistosta voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä (Ojasalo ym. 2018, 136).

Tässä työssä dokumenttianalyysin avulla pyrittiin tunnistamaan toimeksiantajan näkökulmasta kyselytutkimukseen soveltuvat ja merkitykselliset teemat. Analyysin kohteena olivat Suomen Paralympiakomitean vuoden 2024 toimintasuunnitelma, voimassa olevat vuonna 2023 päivitettyt säännöt, edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelta 2021 sekä Suomen Paralympiakomitean verkkosivut. Tarkastelemalla organisaation toimintaa näiden raporttien ja verkkosivujen avulla ulkopuolisesta näkökulmasta, pyrittiin ensin saamaan käsitys organisaation toiminnasta liikuntajärjestöalalla. Tämän jälkeen keskityttiin keskeisten teemojen tunnistamiseen, jotka olisi hyvä nostaa esiin tulevassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Lisäksi selvitettiin, onko aiemmassa suunnitelmassa ollut toimenpiteitä, joita voitaisiin harkita uudelleen nostettavaksi tulevaan suunnitelmaan. Dokumenttianalyysin avulla haluttiin luoda ymmärrystä toimeksiantajan toiminnan kokonaisuudesta ja tavoitteista, jotta toteutettavasta lähtökartoituskyselystä saataisiin toimeksiantajalle hyödyllinen työkalu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Seuraavaksi tarkastelen dokumenttianalyysin pohjalta tehtyjä havaintoja.

Ojasalo ym. (2018, 137) mukaan tutkimuksessa voidaan analysoida joko tekstistä suoraan ilmenevää sisältöä tai myös tekstin piilosisältöä. Tässä työssä analysoidaan vain ilmisältöä. Tässä työssä analysoitiin vain ilmisältöä. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa pyrittiin saamaan käsitys organisaation toiminnasta liikuntajärjestöalalla. Tämän jälkeen dokumenteista ja verkkosivuilta pyrittiin tunnistamaan keskeisiä toistuvia teemoja, jotka olisi hyvä nostaa esiin tulevassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

Paralympiakomitean tehtävänä on kehittää suomalaista paraurheilua ja soveltavaa liikuntaa, kattaen niin aloittelijoille tarkoitetut harrastukset kuin kansainvälisen huippu-urheilun. Komitea edistää vammaisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden mahdollisuuksia osallistua urheiluun ja liikuntaan, sekä parantaa harrastusmahdollisuuksia ja olosuhteita. Paralympiakomitea vastaa myös lasten ja nuorten urheilusta sekä aikuisena vammautuneiden tuomisesta urheilun pariin yhteistyössä lajiliittojen, seurojen ja muiden toimijoiden kanssa. Komitean jäseniä ovat paikalliset yhdistykset, urheiluseurat ja lajiliitot. Lisäksi Paralympiakomitea vaikuttaa vammaisurheilun kansainväliseen kehitykseen ja vastaa sen viestinnästä ja mielikuvista Suomessa. (Paralympiakomitea s.a).

Ensimmäisenä teemana dokumenteista esiin nousi vastuullisuus, johon Suomen Paralympiakomitea kertoo toimintansa perustuvan. Paralympiakomitea kertoo, että se haluaa toiminnallaan olla tekemässä suomalaisesta yhteiskunnasta yhdenvertaisempaa, reilumpaa ja liikunnallisempaa. Vastuullisuuden teemat korostuvat niin organisaation raporteissa, kuin verkkosivuillakin. Suomen Paralympiakomitean vastuullisuusohjelma kattaa kolme osa-aluetta, jotka ovat ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellinen vastuu. Tässä työssä keskityin näistä osa-alueista analysoimaan sosiaalisen vastuun näkökulmia. Paralympiakomitean sosiaaliseen vastuuseen kuuluvat erityisesti ihmisoikeuksiin, yhteiskuntaan, työelämään ja henkilöstöön liittyvät asiat. (Suomen Paralympiakomitea s.a.)

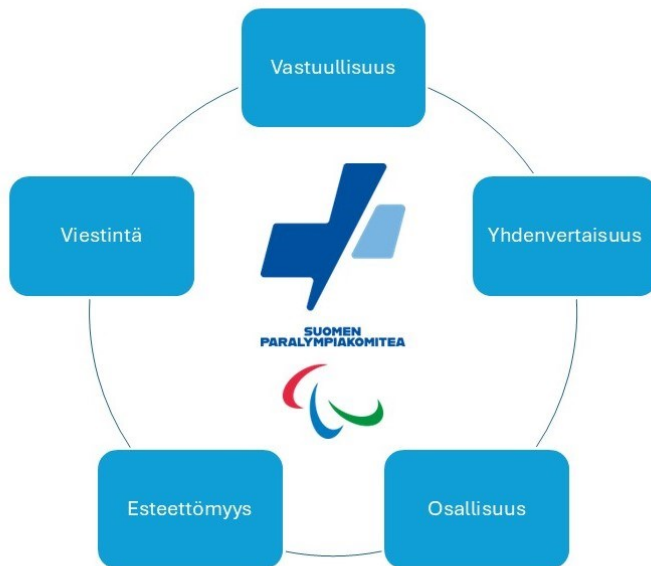
Esteettömyys, saavutettavuus ja osallisuus nousivat esiin niin raporteissa, kun verkkosivuillakin. Paralympiakomitean perustehtävässä painottuu sosiaalinen vastuu tavoitteenaan edistää yhdenvertaista liikunta- ja urheilukulttuuria Suomessa. Toimintaympäristön esteettömyys on keskeinen tavoite, joka mahdollistaa kaikille vammaisille henkilöille pääsyn urheilun ja liikunnan pariin. Monipuolisten harrastusmahdollisuuksien lisäksi Paralympiakomitean tavoitteena on varmistaa, että vammaisilla henkilöillä on mahdollisuudet tavoitella menestystä huippu-urheilussa. Myös osallisuus korostuu Paralympiakomitean toiminnassa. Paralympiakomitea haluaa olla edistämässä vammaisten henkilöiden ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden näkyvyyttä yhteiskunnassa liikunnan ja urheilun kautta. (Suomen Paralympiakomitea s.a.)

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus nousivat keskeisinä teemoina esille. Paralympiakomitean toiminnan sosiaalisen vastuun kannalta on oleellista, että toimintaympäristö on häirintävapaa ja yhdenvertaisuus sekä sukupuolten välinen tasa-arvo on huomioitu läpileikkaavasti yhdistyksen toiminnassa. Paralympiakomitea kertoo pyrkivänsä toimintansa kautta tekemään suomalaisesta yhteiskunnasta yhdenvertaisempaa, reilumpaa ja liikunnallisempaa. (Suomen Paralympiakomitea s.a.)

Viestintä nousi dokumenteissa esille monessa muodossa. Vastuullisuusohjelmassa viestinnän näkökulmat nousivat esille muun muassa koulutusten ja koulutustarjonnan näkökulmasta sekä yhteiskunnallisen vaikuttamisen näkökulmasta. Lisäksi vuoden 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa viestinnän näkökulmasta oli nostettu esille erityisesti tyttöjen ja naisten kannustaminen mukaan toimintaan sekä palvelujen materiaalien ja kieliversioiden tuottamisen parantaminen.

Tarkastellessani organisaation vuoden 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa pyrin tunnistamaan teemoja, joita olisi mahdollisesti hyvä nostaa uudelleen esiin tulevassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Lisäksi pyrin selvittämään, onko aiemmassa suunnitelmassa ollut toimenpiteitä, joita voitaisiin harkita uudelleen nostettavaksi tulevaan suunnitelmaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vahvimmin esille nousivat teemat osallisuus ja tietoisuuden lisääminen osallistumisen mahdollisuuksista, henkilöstön osaamisen kehittäminen tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuuskysymyksissä ja viestintä. Kokonaisuudessaan dokumenttianalyysin perusteella löydettiin useita teemoja, joita tulevaan kyselytutkimukseen haluttiin nostaa. Teemoja on havainnollistettu kuvassa kolme (3).



Kuva 3: Dokumenttianalyysin avulla löydetyt teemat

Dokumenttianalyysin perusteella löydettyjä keskeisiä teemoja olivat vastuullisuus, yhdenvertaisuus, osallisuus, esteettömyys ja viestintä. Teemoittelua jatkettiin seuraavassa vaiheessa benchmarking-menetelmällä, jonka esittelen seuraavassa kappaleessa.

4.3 Benchmarking

Työ kyselylomakkeen kehittämiseksi eteni benchmarkkaamalla verkosta löytyviä avoimia kyselyitä ja työkaluja, jotka liittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Tässä kappaleessa käsittelen benchmarkkausta menetelmänä ja esittelen tarkemmin tekemääni benchmarking-prosessia.

Ojasalo ym. (2018, 186) kertovat, että benchmarkkaus on menetelmä, joka perustuu kiinnostukseen ymmärtää, miten muut organisaatiot menestyvät ja toimivat. Tavoitteena on usein oppia muilta ja omaksua hyviksi todettuja käytäntöjä. Vertailukohtina voivat toimia esimerkiksi muiden alojen organisaatiot, kilpailijat tai alan tilastolliset keskiarvot ja standardit. Hotanen, Laine ja Pietiläinen (2001, 6) määrittelevät benchmarking-menetelmän seuraavasti: "Benchmarking on menetelmä, jolla systemaattisesti opitaan hyviltä esikuvilta toimialasta riippumatta. Tarkoituksena on saada tietoa ja taitoa, jotka voidaan muuntaa tehokkaiksi oman yrityksen parannuksiksi". Myös

Ojasalo ym. (2018, 43) toteavat hyvän vertailukohteen olevan mahdollisesti täysin toiselta toimialalta. Benchmarkingin perusidea on toisilta oppiminen ja oman toiminnan kyseenalaistaminen. Tarkoituksena on auttaa tunnistamaan oman toiminnan heikkouksia ja laatimaan niiden kehittämiseen tähtääviä tavoitteita ja kehitysideoita.

Tässä työssä benchmarking-menetelmän avulla haluttiin selvittää, millaisia kyselyitä ja työkaluja muut organisaatiot hyödyntävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tukena. Suomen Paralympiakomitean tavoitteena oli luoda helposti toistettava malli kyselylle, joka palvelisi sekä työnantajan että sidosryhmien kanssa tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Tällainen toimintamalli mahdollistaisi myös Saaren ja Sipilän (2018, 8) mainitsemien kahden osa-alueen huomioon ottamisen: työnantajan näkökulmasta on tärkeää tarkastella työllistymistä, työntekijöiden liikkumista sekä esteiden huomioimista, kohtuullisia mukautuksia ja esteettömyyttä. Sidosryhmien näkökulmasta Suomen Paralympiakomitean palveluissa heidän panoksensa on keskeinen, sillä sidosryhmillä on asiantuntevinta tietoa siitä, miten vammaisten henkilöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on otettu huomioon toimintojen järjestämisessä.

Benchmarkkaamalla tutkittiin seuraavia verkosta löytyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyitä ja -julkaisuja:

- Helsingin kaupunki, Nuorisoasiankeskus, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. <https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/04/04bc3808a33e4b729ff28a56334e46537cbe7c04.pdf>
- Opetushallitus 2015, Tasa-arvokysely. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/tasa-arvokysely_0.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, MEIDÄN AMIKSESTA KAIKKIEN AMIS! Opas ammatillisten oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamiseen. https://kaikkienamis.fi/wp-content/uploads/2022/09/KaikkienAmis_Opas_FI.pdf
- Työturvallisuuskeskus 2021, Työturvallisuuskeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely työpaikoille, <https://ttk.fi/julkaisu/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuuskysely-tyopaikoille/>

Benchmarking aloitettiin tutkimalla Työturvallisuuskeskuksen työpaikoille suunnattua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä, jonka avoin ja maksuton malli löytyy Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilta. Lomake on tarkoitettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioimiseksi työpaikoilla. Työturvallisuuskeskuksen lomake toimi kyselytutkimuksen lähtöasetelmana, ja sen aihepiirien avulla muotoiltiin ensimmäisiä kysymyksiä. Työturvallisuuskeskuksen lomakkeen ohella tutustuttiin myös ammatillisille oppilaitoksille suunnattuun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamista käsittelevään oppaaseen "Meidän amiksesta kaikkien amis!" Vaikka oppaan toimiala poikkeaa toimittajan organisaatiosta, sen avulla saatiin kattava käsitys lähtökartoituskyselyyn prosessista sekä

toimivia ehdotuksia kysymysten muotoiluun. Lisäksi tarkasteltiin OPH tasa-arvokyselyn pohjaa kouluille sekä Helsingin kaupungin Nuorisoasiainkeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä.

Jokainen tarkasteltu kyselylomake oli omaleimainen. Esimerkiksi Nuorisoasiainkeskuksen kyselyssä ensimmäiset kysymykset koskivat vastaajan ikää ja sukupuolta, joita ei haluttu sisällyttää Suomen Paralympiakomitealle tehtävään lähtökartoitukseen. Iän ja sukupuolen katsottiin olevan merkityksettömiä lähtökartoituksen kannalta, ja niiden esittäminen voisi heikentää vastaajan anonymiteettiä. Samoin taustakysymyksiä, kuten vastaajan tarkkaa roolia organisaatiossa (esimerkiksi esihenkilö tai eri työntekijäroolit), jotka olivat mukana Nuorisoasiainkeskuksen kyselyssä, päätettiin jättää pois, koska ne eivät lisänneet arvoa ja saattoivat vaarantaa anonymiteetin. OPH:n kyselyssä sukupuolta kysyttiin, ja tämän voidaan katsoa olevan relevanttia tietoa oppilaitoksille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä. Työturvallisuuskeskuksen kyselylomakkeesta taas puuttuivat kokonaan edellä mainitut taustakysymykset.

Vastausten asteikot vaihtelivat kyselyittäin. Työturvallisuuskeskuksen kyselyssä väittämiin voitiin vastata vain vaihtoehtoilla "hyvin" tai "huonosti", ja kysely koettiin hyvin pitkäksi. OPH:n kyselyssä vastausvaihtoehdot olivat "kyllä" ja "ei", mutta kyselyyn vastaajat ovat todennäköisesti alakouluikäisiä lapsia, jolloin asettelu voi olla luontevaa. Nuorisoasiainkeskuksen kysely puolestaan koostui monenlaisista kysymyksistä, mutta sen kokonaispituus oli huomattava, yhteensä 30 kysymystä.

4.4 Kyselytutkimus

Dokumenttianalyysin ja benchmarkkauksen jälkeen lähdin rakentamaan kyselytutkimusta Suomen Paralympiakomitean henkilöstölle ja sidosryhmille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämiseksi organisaatiossa. Esittelen tässä kappaleessa kyselytutkimuksen luomisen vaiheet.

Kyselytutkimuksen etuna on sen kyky kerätä laaja tutkimusaineisto (Ojasalo ym. 2018, 121). Benchmarkkauksen avulla pyrittiin löytämään parhaat ideat kaikista tutkituista kyselyistä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamiseen tarkoitetusta oppaasta. Kyselylomakkeen rakentamisessa otettiin huomioon myös teoreettinen viitekehys, Suomen Paralympiakomitean toimintakenttä sekä dokumenttianalyysin avulla analysoidut organisaation toimintaa ohjaavat raportit ja niistä löydetyt keskeiset teemat. Kyselylomakkeesta kehitettiin prosessin aikana kolme eri versiota, joista viimeisin lähetettiin vastaajajoukolle (liite 1). Kysymysten muotoilusta ja asettelusta käytiin tiivistä keskustelua toimeksiantajan kanssa työn edetessä, ja viimeisin versio testattiin huolellisesti ennen varsinaista kyselyn julkaisemista. Tavoitteena oli luoda helposti vastattava, ymmärrettävä ja ainoastaan tarvittavat tiedot keräävä kysely. Kysymyksissä haluttiin varmistaa, ettei vastaajien henkilöllisyys tai asema organisaatiossa paljastu. Vastaajille taattiin täydellinen anonymiteetti, jotta he voisivat vastata sensitiivisiin aiheisiin liittyvään kyselyyn vaivattomasti ilman pelkoa yksilöimisestä.

Lopulliseksi kyselyrakenteeksi valikoitui kaksiosainen malli, jossa työnantajan ja työsuhteen näkökulmasta kysyttävät kysymykset suunnattiin vain organisaation työntekijöille. Sen sijaan kaikki muut kysymykset esitettiin sekä työntekijöille että sidosryhmille. Sidosryhmien kannalta tärkeät aihepiirit nousivat esiin keskusteluissa toimeksiantajan kanssa prosessin edetessä, ja keskeisimmiksi teemoiksi korostuivat osallisuus, esteettömyys, saavutettavuus ja viestintä.

Kyselytutkimuksessa hyödynnettiin pääasiassa viisiportaisista Likert-asteikkoa, joka on yleinen väittämien arvioimiseen. Asteikon ääripäinä on tyypillisesti "samaa mieltä" ja "eri mieltä" (Heikkilä 2014, 51). Tämä jaottelu oli käytössä myös tässä tutkimuksessa. Lisäksi kyselyssä oli mukana avoimia kysymyksiä.

Seuraavassa luvussa esitän kyselytutkimuksen rakenteen tulokset Suomen Paralympiakomitealle toteutetusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökartoituskyselystä. Tulokset esiteltiin yleisellä tasolla opinnäytetyön tekijän toimesta Suomen Paralympiakomitean työntekijöille erillisessä tilaisuudessa kesäkuussa 2024. Tämä mahdollisti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkumisen organisaatiossa samalla, kun opinnäytetyön raportointi oli vielä kesken.

5 Tulokset

Tässä luvussa esittelen Suomen Paralympiakomitealle toteutetun lähtökartoituskyselytutkimuksen rakenteen ja tulokset. Aloitan lyhyellä kuvauksella kyselyn rakenteesta ja sen jälkeen analysoin tulokset kysymys kerrallaan.

Lähtökartoituskysely on yleisluontoinen selvitys tasa-arvon tilasta työpaikalla, joka lain mukaan tulee tehdä osana tasa-arvosuunnitelman toteuttamista. Kysely toteutettiin Webropol-työkalulla ja vastaukset annettiin anonyymisti. Vastausaikaa kyselyyn vastaamiseen oli kolme viikkoa. Vastauksia kyselyyn saatiin kaiken kaikkiaan 87. Vastaajista 3 jätti vastaamisen kesken, jolloin lopullinen analysoitava vastaajamäärä $N = 84$.

Kyselytutkimus toteutettiin huhtikuussa 2024. Kyselyyn vastattiin Suomen Paralympiakomitean henkilöstönä tai sidosryhmien edustajana. Kysymykset 3–6 koskivat henkilöstön edustajia ja heiltä kysyttiin kokonaisuudessaan kysymykset 3–15. Kysymykset 7–15 kysyttiin sidosryhmien edustajilta. Kaksi ensimmäistä kysymystä koskivat vastaajaryhmän valintaa ja tutkimus- ja suostumustiedotetta, jotka kysyttiin kaikilta vastaajilta. Kyselyyn vastaamisen lopettaminen oli mahdollista tutkimus- ja suostumustiedotteen jälkeen. Vastaajista 19 % oli henkilöstön edustajia ja 81 % sidosryhmien edustajia. Henkilöstölle toteutettu kysely oli sidosryhmiä pidempi ja käsitteli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä urheiluliittonäkökulman lisäksi myös työnantajan näkökulmasta.

Vastaajille haluttiin antaa mahdollisuus kuvata asioita väittämien lisäksi myös omilla sanoillaan. Tämän vuoksi moniin kysymyksiin sisällytettiin avoin kenttä kommentointia varten. Väittämien kohdalla oli tärkeää, että vastausvaihtoehdot vaihtelivat 1–5 välillä, mutta lisäksi vastaajille tarjottiin mahdollisuus valita vaihtoehto "ei kokemusta/ei mielipidettä". Tällä haluttiin varmistaa, että asteikon keskikohtaa (3) ei valittaisi silloin, kun vastaajalla ei ollut mielipidettä asiasta. Näin ollen vastausten keskiarvoa voidaan pitää luotettavampana. Raaka vastausdata kaikkien kysymysten osalta oli koko prosessin ajan vain opinnäytetyön tekijän käsiteltävissä ja nähtävissä.

5.1 Kyselyn tulokset

Kyselyn ensimmäinen osio (kysymykset 3–6) keskittyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin työnantajan näkökulmasta. Kysymyksiin vastasivat vain henkilöstön edustajina vastanneet vastaajat. Kysely lähetettiin kaikille Suomen Paralympiakomitean työntekijöille, eli yhteensä 25 henkilölle. Vastaajamäärä $N = 16$, eli 64 % henkilöstöstä.

Kyselyn toinen osio käsitteli yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä viestimistä (kysymykset 7–15). Kysymyksiin vastasivat sidosryhmien edustajat ja henkilöstö.

Kyselyn vastaanotti 1041 henkilöä. Tässä osiossa vastaajamäärä oli varsin vähäinen ja N = 84, eli 8,07 %.

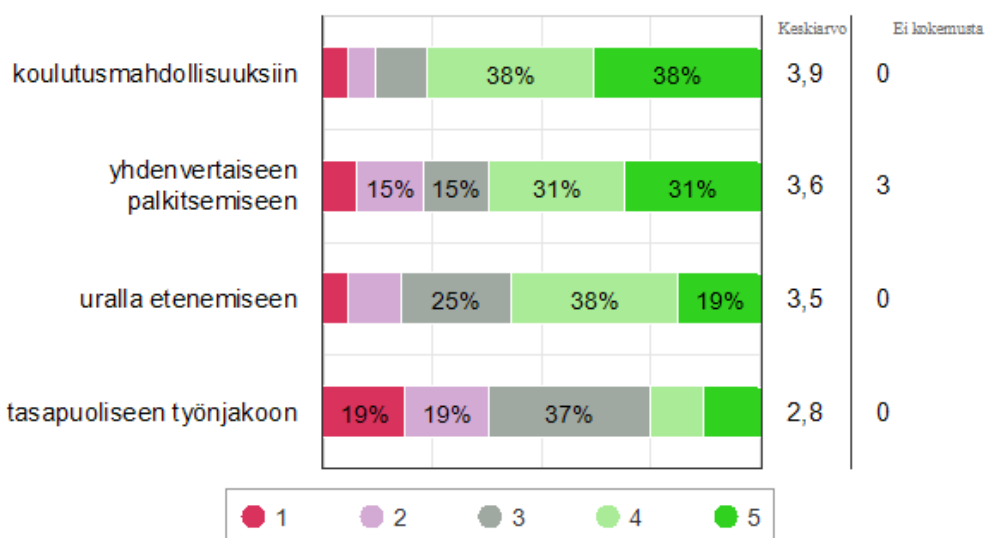
Vastauksia on analysoitu prosenttein molemmissa kyselyn osissa. On kuitenkin tärkeää huomata, että vastaajamäärä kysymyksissä 3–6 ja 7–15 on eri, jolloin vertailu kyselyn eri osioiden prosentuaalisten vastausten välillä ei ole mahdollista. Kysymyksissä 7–15 osalta ei myöskään pystytä verrata työntekijöiden ja sidosryhmien vastauksien eroavaisuuksia tai yhtäläisyyksiä vastaajajoukkojen kokojen eron takia. Tästä syystä kyselyn toisen osion vastauksissa tarkastellaan vain koko vastaajajoukkoa N = 84 kokonaisuutena.

5.1.1 Kyselyn tulokset: vain henkilöstö

Kyselyn ensimmäinen osa keskittyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin työnantajan näkökulmasta. Henkilöstölle suunnatussa osiossa selvitettiin, miten Suomen Paralympiakomitea edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työnantajana. Kyselyssä kartoitettiin muun muassa yhdenvertaisuuden toteutumista, työn ja perhe-elämän yhdistämistä, rekrytointikäytäntöjä sekä henkilöstön tietoisuutta organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä.

Kysymys 3: Mitä mieltä olet seuraavista tasapuolisuuden liittyvistä väittämistä Suomen Paralympiakomitean työyhteisössä?

Asemasta riippumatta kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet...

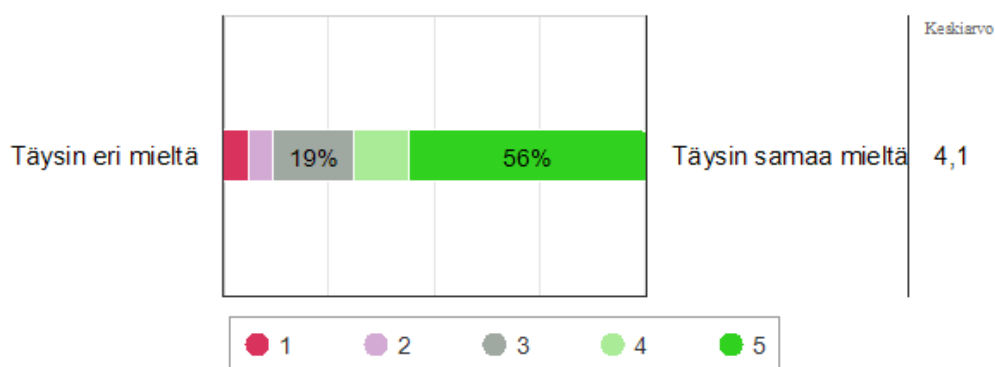


Kuva 4: Kysymys 3 vastaukset

Kysymyksessä kolme (3) vastaajilta kysyttiin seuraavaa: Mitä mieltä olet seuraavista tasapuolisuuden liittyvistä väittämistä Suomen Paralympiakomitean työyhteisössä? Asemasta riippumatta kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, koulutusmahdollisuuksiin, tasapuoliseen työnjakoon, yhdenvertaiseen palkitsemiseen.

Kysymykseen saaduista vastauksista suurin osa sijoittui arvojen 4–5 väliin, ja kaikkien väittämien keskiarvo ylitti 3. Ainoastaan väittäjä tasapuolisesta työnjaosta jäi keskiarvoltaan alle 3. Vastaajista 75 % vastasi tässä kysymyksessä vastausvaihtoehdon väliltä 1–3. Kysymyksen jälkeen esitettiin vapaaehtoinen jatkokysymys, jossa vastaajilta kysyttiin, miten he mahdollisesti haluaisivat parantaa tilannetta. Avoimissa vastauksissa korostui tasapuolisen työnjaon ja selkeiden toimintamallien kehittämisen tarve.

Kysymys 4: Suomen Paralympiakomitea huomioi työnantajana työn ja perhe-elämän yhdistämisen?



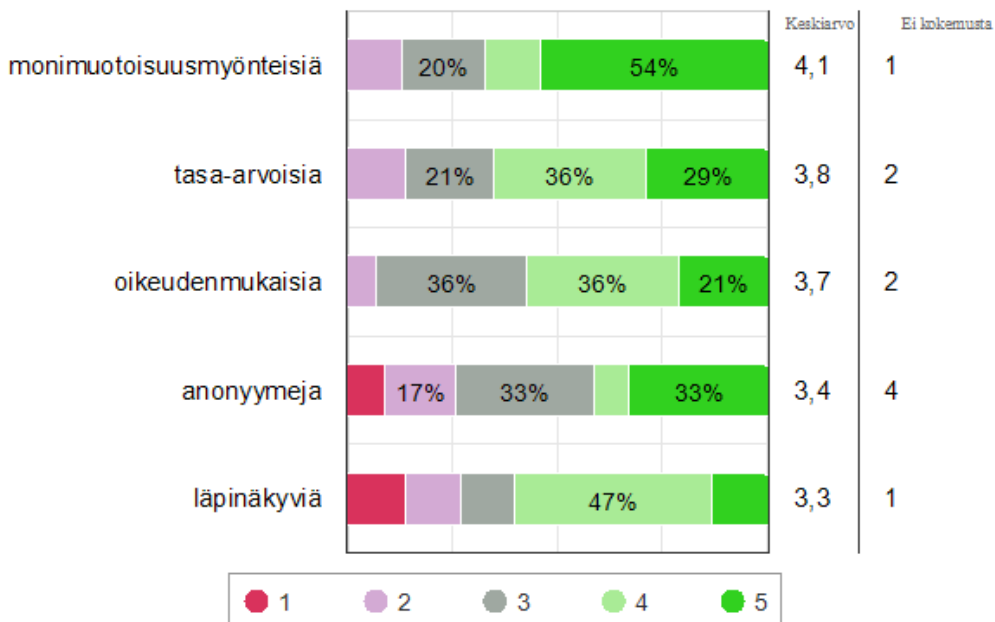
Kuva 5: Kysymys 4 vastaukset

Kysymyksessä neljä (4) vastaajilta tiedusteltiin, kuinka Suomen Paralympiakomitea huomioi työnantajana työn ja perhe-elämän yhdistämisen. Vastausvaihtoehdot olivat 1–5 niin, että vastausvaihtoehto 1 oli vastasi vaihtoehtoa ”täysin eri mieltä” ja vastausvaihtoehto 5 ”täysin samaa mieltä”.

Kysymyksen 2 osalta vastaajista 56 % vastasi vastausvaihtoehdon täysin samaa mieltä. Hajontaa vastauksissa oli hyvin vähän ja keskiarvoksi muotoutui 4,1. Vastausten perusteella voidaan todeta, että Suomen Paralympiakomitea huomioi työn ja perhe-elämän yhdistämisen työnantajana erittäin hyvin.

Kysymys 5: Mitä mieltä olet seuraavista Suomen Paralympiakomitean rekrytointeihin liittyvistä väittämistä?

Rekrytointimme ovat...

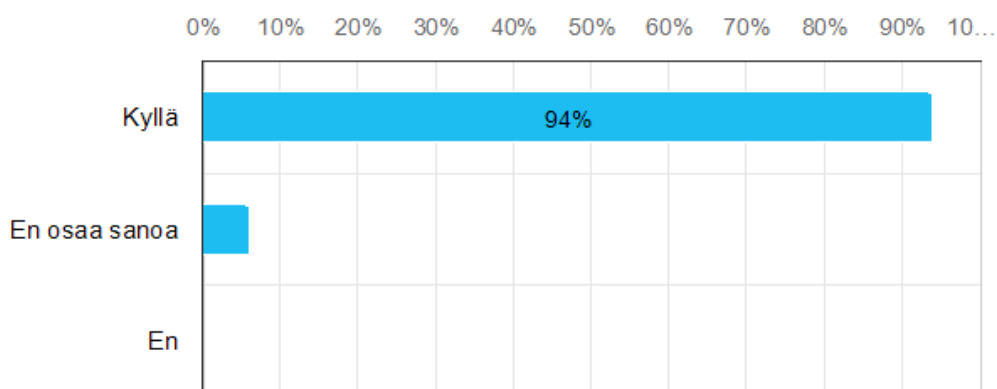


Kuva 6: Kysymys 5 vastaukset

Kysymyksessä viisi (5) vastaajilta kysyttiin seuraavaa: Mitä mieltä olet seuraavista Suomen Paralympiakomitean rekrytointeihin liittyvistä väittämistä? Rekrytointimme ovat läpinäkyviä, oikeuden mukaisia, tasa-arvoisia, monimuotoisuusmyönteisiä, anonyymeja.

Kysymyksen 5 osalta vastauksissa oli jonkin verran hajontaa, mutta kaikkien väittämien keskiarvo jäi silti hyvien arvojen 3-4 välille. Kysymyksen jälkeen esitettiin vapaaehtoinen jatkokysymys, jossa vastaajilta kysyttiin, miten he mahdollisesti haluaisivat parantaa tilannetta. Avoimissa vastauksissa korostui rekrytointiprosessien selkeyttäminen ja anonyymien rekrytointien tarpeellisuus. Erityisen positiivista oli, että henkilöstö kokee rekrytinnit monimuotoisuusmyönteisiksi, sillä keskiarvo tässä vastausvaihtoehdossa oli 4,1. Anonyymien rekrytointiprosessin selkeyttämisen tarve nousi esiin useissa avoimissa vastauksissa.

Kysymys 6: Olen tietoinen Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta?



Kuva 7: Kysymys 6 vastaukset

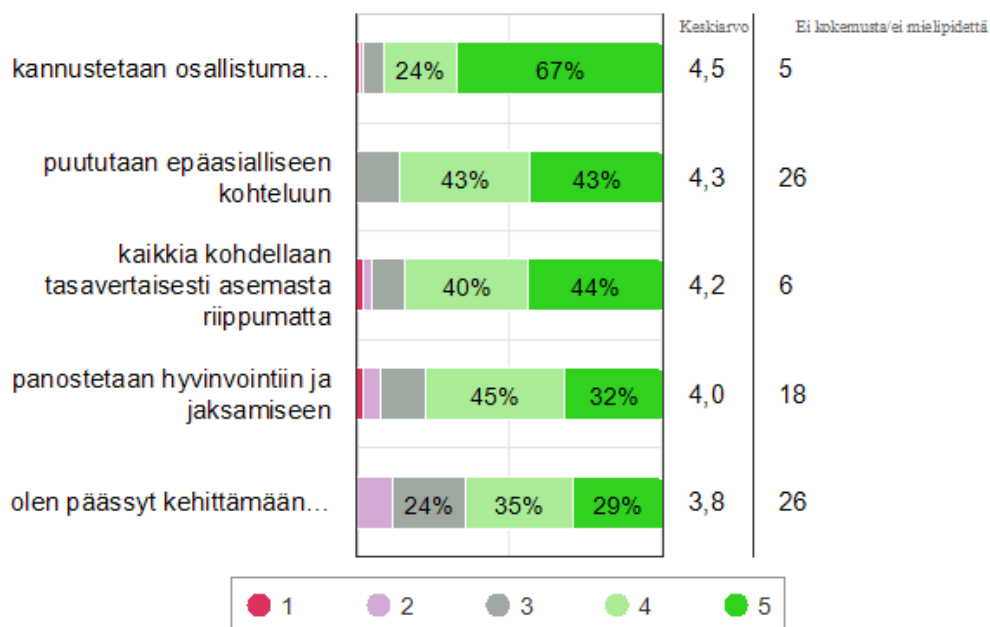
Kysymyksessä kuusi (6) vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he tietoisia Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Vastausvaihtoehtoja oli kolme: "kyllä", "ei" ja "en osaa sanoa". Vastaajista peräti 94 % oli tietoisia organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, mikä on erittäin myönteinen tulos.

5.1.2 Kyselyn tulokset: henkilöstö ja sidosryhmät

Kyselyn toinen osa keskittyi arvioimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista koko toiminnassa. Kyselyyn vastasivat sekä henkilöstön että sidosryhmien edustajat. Selvityksessä kartoitettiin muun muassa yhdenvertaisuuden toteutumista, syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintyvyyttä sekä esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Lisäksi osiossa oli kysymyksiä osallisuudesta ja viestinnästä.

Kysymys 7: Mitä mieltä olet seuraavista Suomen Paralympiakomitean toimintaan liittyvistä väittämistä?

Suomen Paralympiakomitean toiminnassa...



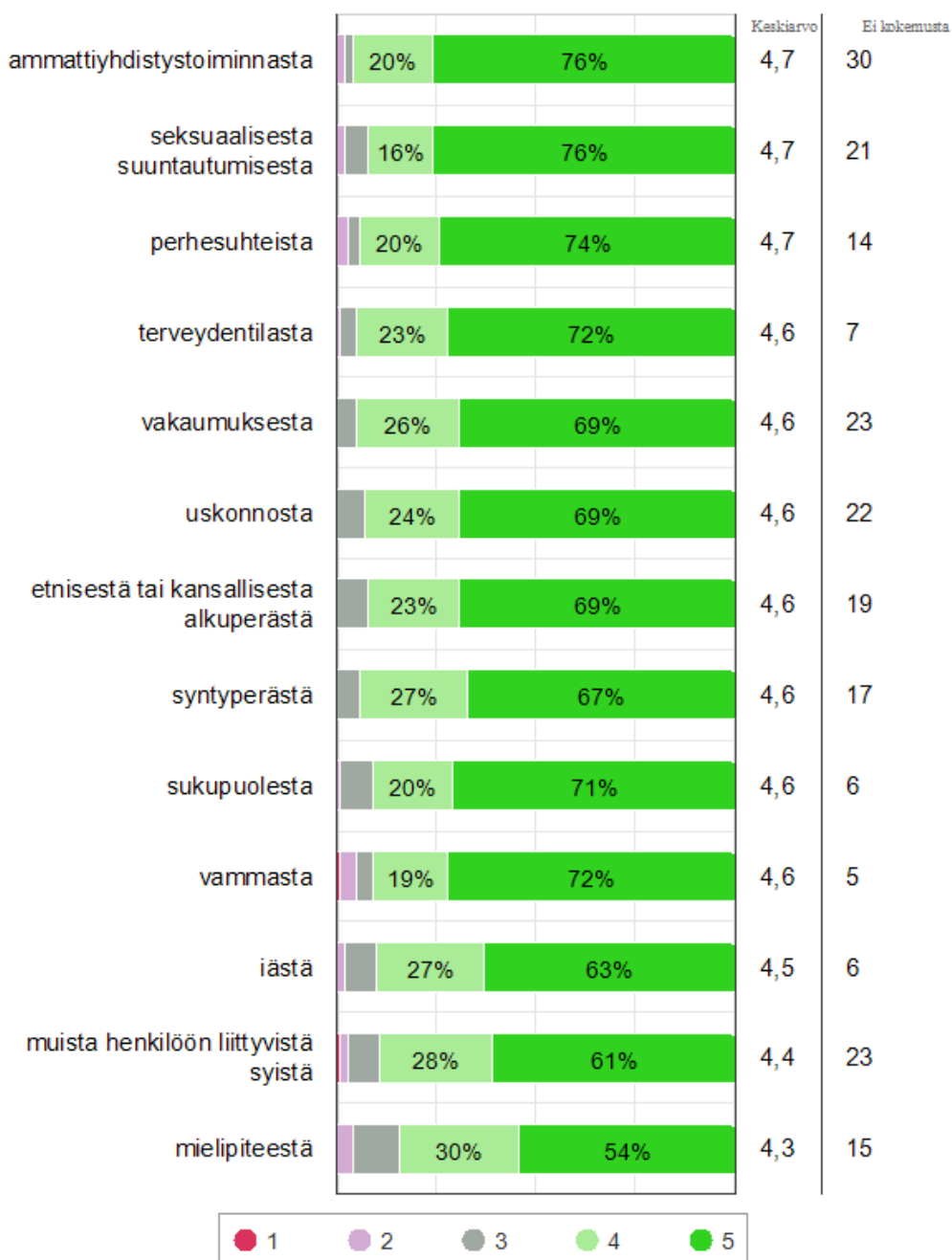
Kuva 8: Kysymys 7 vastaukset

Kysymyksessä seitsemän (7) vastaajilta kysyttiin seuraavaa: Mitä mieltä olet seuraavista Suomen Paralympiakomitean toimintaan liittyvistä väittämistä? Suomen Paralympiakomitean toiminnassa kaikkia kohdellaan tasavertaisesti asemasta riippumatta, panostetaan hyvinvointiin ja jaksamiseen, puututaan epäasialliseen kohteluun, kannustetaan osallistumaan erilaisiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin matalalla kynnyksellä vammasta tai toimintarajoitteista riippumatta, olen päässyt kehittämään omaa osaamistani tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Kysymyksen 7 osalta keskiarvot kaikissa väittämässä olivat erittäin hyviä, sillä kaikissa väittämässä keskiarvo ylitti arvon 4. Ei kokemusta/ei mielipidettä vastaajien määrä oli suuri kohdissa puututaan epäasialliseen kohteluun (31 %), panostetaan hyvinvointiin ja jaksamiseen (21 %) sekä olen päässyt kehittämään omaa osaamistani tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä (31 %). Ei kokemusta/ei mielipidettä vastausten ollessa näinkin suuri, voidaan mahdollisesti tulkita, että asiaa ei ehkä havaita yhteisössä.

Kysymys 8: Mitä mieltä olet seuraavista yhdenvertaisuuteen liittyvistä väittämistä Suomen Paralympiakomitean toiminnassa?

Suomen Paralympiakomitean kaikessa toiminnassa ihmisiä kohdellaan tasavertaisesti riippumatta...



Kuva 9: Kysymys 8 vastaukset

Kysymyksessä kahdeksan (8) vastaajilta kysyttiin seuraavaa: Mitä mieltä olet seuraavista yhdenvertaisuuteen liittyvistä väittämistä Suomen Paralympiakomitean toiminnassa? Suomen

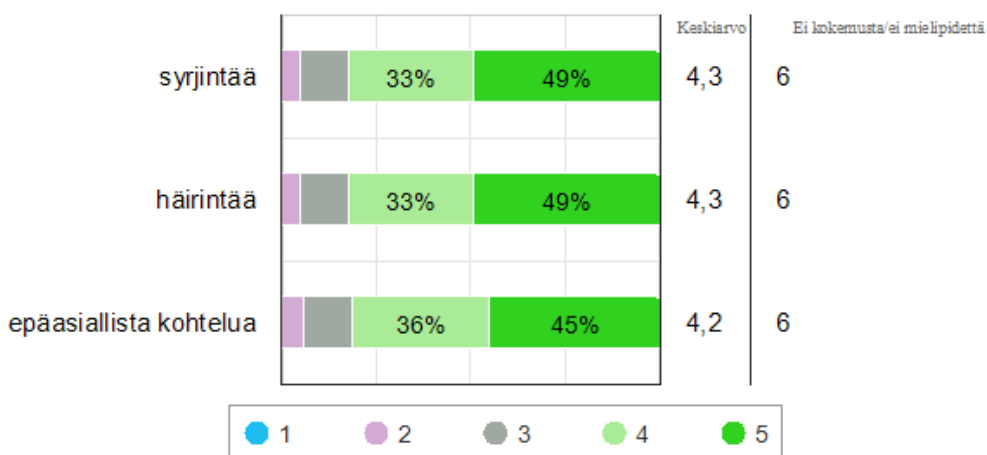
Paralympiakomitean kaikessa toiminnassa ihmisiä kohdellaan tasavertaisesti riippumatta syntyperästä, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, uskonnosta, vakaumuksesta, perhesuhteista, ammattiyhdistystoiminnasta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Kysymyksen 8 osalta keskiarvot kaikissa väittämässä olivat erittäin hyviä ylittäen kaikki keskiarvon 4. Yhdenvertaisuuden voidaan siis kyselyn perusteella sanoa toteutuvat yhteisössä. Ei kokemusta/ei mielipidettä vastaajien määrä on suuri kohdissa ammattiyhdistystoiminnasta (36 %), vakaumuksesta (27 %), muista henkilöön liittyvistä syistä (27 %), uskonnosta (26 %), seksuaalisesta suuntautumisesta (25 %), etnisestä tai kansallisesta alkuperästä (22 %) sekä syntyperästä (20 %).

Kysymys 9: Tiedän miten minun tulee toimia, jos havaitsen Suomen Paralympiakomitean toiminnassa...

Seuraava kysymys käsittelee syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua. Ole hyvä ja lue alla olevat määritelmät ennen kysymykseen vastaamista.

1= Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä



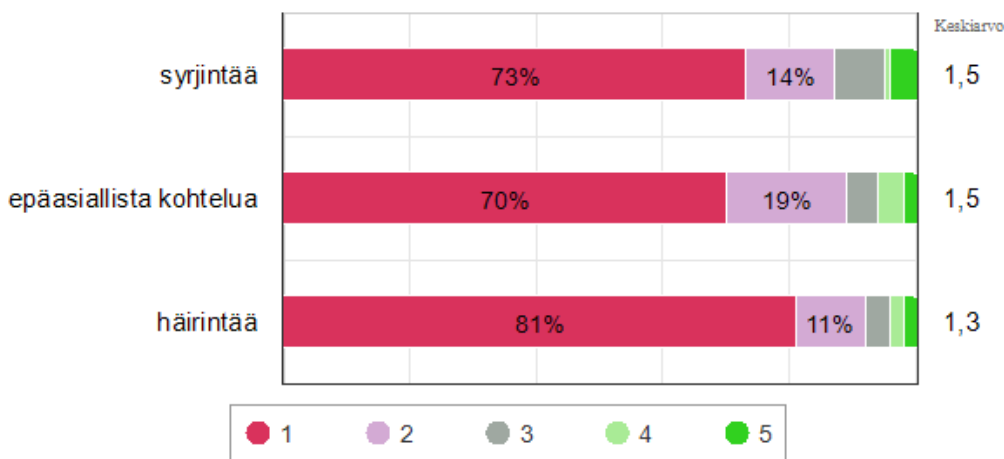
Kuva 10: Kysymys 9 vastaukset

Kysymyksessä yhdeksän (9) vastaajilta kysyttiin seuraavaa: Tiedän miten minun tulee toimia, jos havaitsen Suomen Paralympiakomitean toiminnassa syrjintää, häirintää, epäasiallista kohtelua. Kysymyksen tulkinnan selkeyttämiseksi vastaajille annettiin valmiit todenmukaiset määritelmät syrjinnästä, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta, koska käsitteet saattavat arkikielessä sekoittua toisiinsa hyvinkin helposti. Määritelmissä käytettiin lähteenä yhdenvertaisuusvaltuutettua, Työturvallisuuskeskusta ja Työturvallisuuslaitosta.

Kysymyksen 9 osalta keskiarvot kaikissa väittämässä olivat yli 4, joten voidaan tulkita, että toimintamallit syrjinnän, häirinnän ja epäasiallista kohtelun kohtaamiseen ovat selkeitä organisaatiossa. Vastauksissa oli kuitenkin lievästi hajontaa, jolloin voidaan mahdollisesti tulkita, että osalla henkilöstöstä ja sidosryhmistä toimintamalli syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta on epäselvä. Lisäksi merkittävä huomio on, että vastaajista alle 50 % on vastannut vaihtoehdon 5 = Täysin samaa mieltä, jolloin voidaan tulkita, että alle 50 % tietää täysin, kuinka kyseisissä tilanteissa tulisi toimia.

Kysymys 10: Missä määrin olet kohdannut Suomen Paralympiakomitean toiminnassa...

1 = En ollenkaan ja 5 = Paljon.

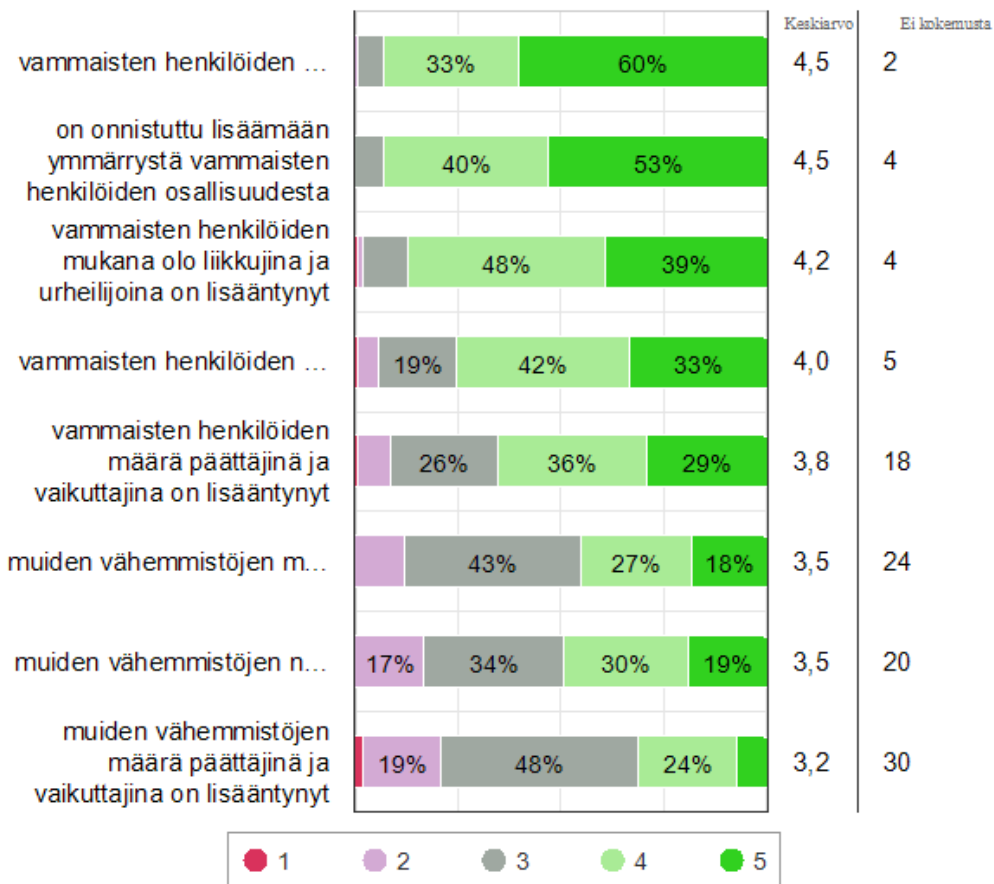


Kuva 11: Kysymys 10 vastaukset

Kysymyksessä kymmenen (10) vastaajilta tiedusteltiin, missä määrin he olivat kohdanneet syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua Suomen Paralympiakomitean toiminnassa. Vastausten perusteella voidaan todeta, että syrjintää, epäasiallista kohtelua tai häirintää on esiintynyt hyvin vähän vastaajajoukon keskuudessa. Erityisen positiivista on, että yli 70 % vastaajista on valinnut vastausvaihtoehdon 1 = En ollenkaan. On kuitenkin tärkeää huomioida, että organisaatiossa vallitsee nollatoleranssi, mikä viittaa siihen, että kehittämismahdollisuuksia edelleen on.

Vastaajat, jotka vastasivat arvon 2–5, saivat lisäkysymyksen: "Millaista syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua kohtasit ja kuinka siihen puututtiin?" Avoimissa vastauksissa nousivat esiin yhdenmukaisen kohtelun puute, työntekijöiden välisten suhteiden selvittely, epäasialliset puheet sekä sopimattomat vitsailut. Vastaajien mukaan näitä ilmiöitä esiintyy esimerkiksi työyhteisössä, työryhmien sisällä, tapahtumissa ja urheilussa. Kysymykseen siitä, kuinka asioihin puututtiin, ei saatu yhtään vastausta.

Kysymys 11: Mitä mieltä olet seuraavista osallisuuteen liittyvistä väittämistä Suomen Paralympiakomitean toiminnassa?



Kuva 12: Kysymys 11 vastaukset

Kysymyksessä yksitoista (11) vastaajilta kysyttiin seuraavaa: Mitä mieltä olet seuraavista osallisuuteen liittyvistä väittämistä Suomen Paralympiakomitean toiminnassa? Suomen Paralympiakomitean toiminnan kautta on onnistuttu lisäämään ymmärrystä vammaisten henkilöiden osallisuudesta, vammaisten henkilöiden näkyvyys liikunnan ja urheilun toimintaympäristöissä on lisääntynyt, vammaisten henkilöiden mukana olo liikkujina ja urheilijoina on lisääntynyt, vammaisten henkilöiden määrä päättäjinä ja vaikuttajina on lisääntynyt, vammaisten henkilöiden mahdollisuudet tehdä valintoja liikkumiseen ja urheiluun liittyen ovat lisääntyneet, muiden vähemmistöjen näkyvyys liikunnan ja urheilun toimintaympäristöissä on lisääntynyt, muiden vähemmistöjen mukana olo liikkujina ja urheilijoina on lisääntynyt, muiden vähemmistöjen määrä päättäjinä ja vaikuttajina on lisääntynyt.

Kysymyksen 11 osalta väittämien keskiarvot ovat hyviä, arvoiltaan 3 – 4. Ei kokemusta/ei mielipidettä vastaajien määrä on suuri kohdissa muiden vähemmistöjen määrä päättäjinä ja

vaikuttajina on lisääntynyt (36 %), muiden vähemmistöjen mukana olo liikkujina ja urheilijoina on lisääntynyt (29 %), muiden vähemmistöjen näkyvyys liikunnan ja urheilun toimintaympäristöissä on lisääntynyt (24 %) sekä vammaisten henkilöiden määrä päättäjinä ja vaikuttajina on lisääntynyt (21 %).

Kysymyksen vastausten perusteella voidaan todeta, että vastaajat selvästi kokevat, että vammaisten henkilöiden osallisuutta ja näkyvyyttä ollaan pystytty lisäämään Suomen Paralympiakomitean toiminnan kautta. Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pois lukien päättäjien ja vaikuttajien lisääntyminen keskiarvot olivat erittäin hyviä, arvoiltaan yli 4. Sen sijaan yleisin vastaus muita vähemmistöjä koskeviin väittämiin on 3 tai ei mielipidettä/ei kokemusta. Vastausten perusteella voidaan mahdollisesti todeta, että muiden vähemmistöjen osalta asioita ei ehkä havaita yhteisössä.

Kysymys 12: Mielestäni Suomen Paralympiakomitean tulisi edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seuraavilla tavoilla

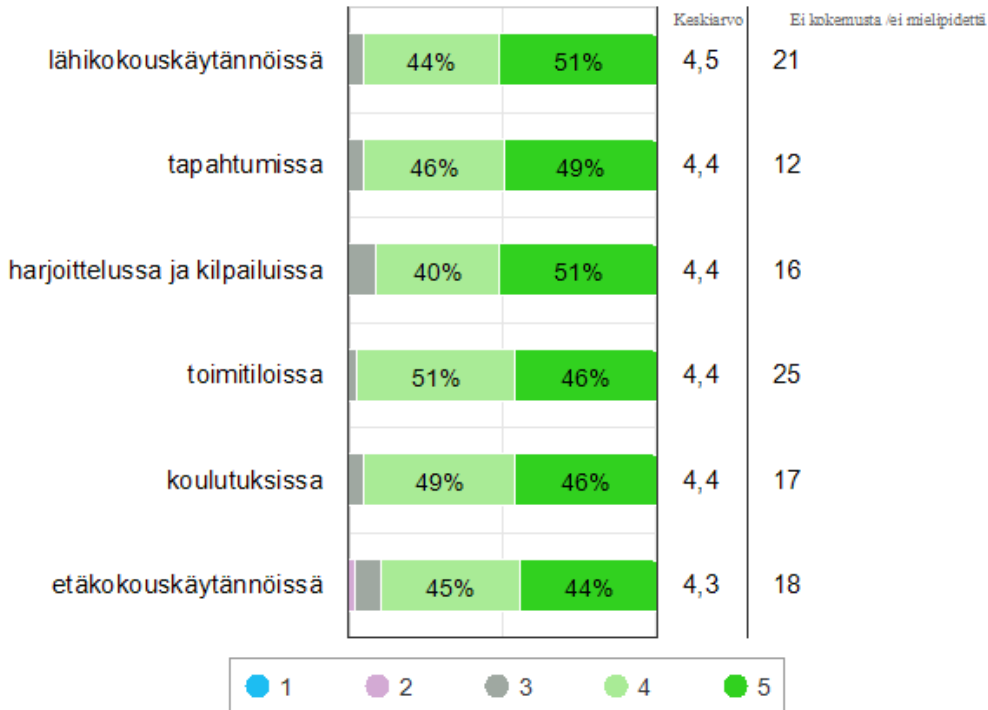
- Viestimällä
- Kouluttamalla
- Näyttämällä suuntaa
- Ottamalla kantaa
- Näyttämällä esimerkkiä
- Luomalla malleja
- Vertaistukemalla
- Edistämällä syrjäytymisen ehkäisyä
- Saavutettavuuden parantamisella

Kuva 13: Kysymys 12 vastaukset

Kysymyksessä kaksitoista (12) vastaajilta tiedusteltiin miten vastaajien mielestä Suomen Paralympiakomitean tulisi edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kysymys oli avoin ja vapaaehtoinen. Vastauksissa korostuivat eniten viestiminen, kouluttaminen, suunnan näyttäminen, kannan ottaminen, esimerkin näyttäminen, mallien luominen, vertaistuki, syrjäytymisen ehkäisy ja saavutettavuuden parantaminen.

Kysymys 13: Mielestäni Suomen Paralympiakomitea huomioi esteettömyyden ja saavutettavuuden...

1= Huonosti ja 5 = Erittäin hyvin.



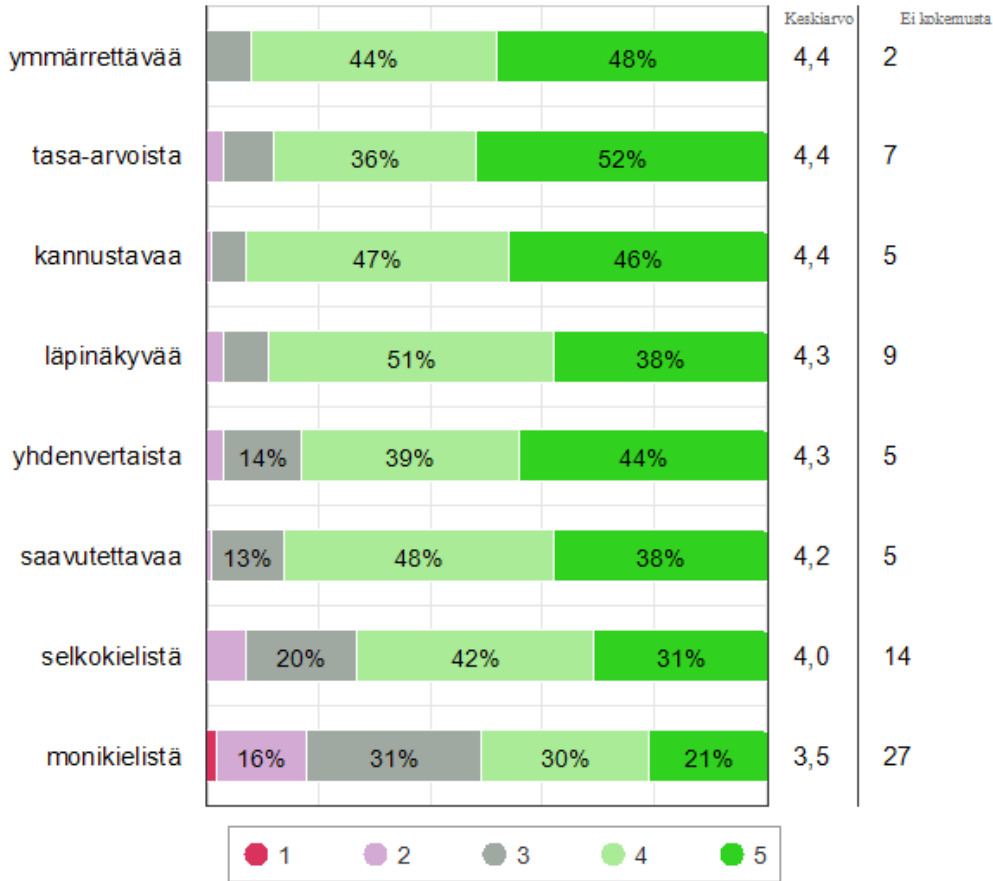
Kuva 14: Kysymys 13 vastaukset

Kysymyksessä kolmetoista (13) vastaajilta kysyttiin seuraavaa: Mielestäni Suomen Paralympiakomitea huomioi esteettömyyden ja saavutettavuuden harjoittelussa ja kilpailuissa, koulutuksissa, etäkokouskäytännöissä, lähikokouskäytännöissä, toimitiloissa, tapahtumissa.

Kaikkien väittämien keskiarvot ylittävät arvon 4. Vastausten perusteella voidaan siis todeta, että esteettömyys huomioidaan toiminnassa hyvin. Toimitilojen osalta osalla vastaajista 30 % ei ole kokemusta. Tämän voidaan tulkita johtuvan toiminnan hajanaisuudesta, sillä kaikilla ei ole varsinaisia toimitiloja Suomen Paralympiakomitean toimintaan liittyen. Myös lähikokouskäytäntöjen osalta on sama tilanne, toimintaa on ympäri Suomen ja lähikokouksia järjestetään harvemmin. Pääsääntöisesti kokoukset järjestetään etäyhteyksin.

Kysymys 14: Mielestäni Suomen Paralympiakomitean viestintä on...

1= Täysin eri mieltä ja 5 = Täysin samaa mieltä.

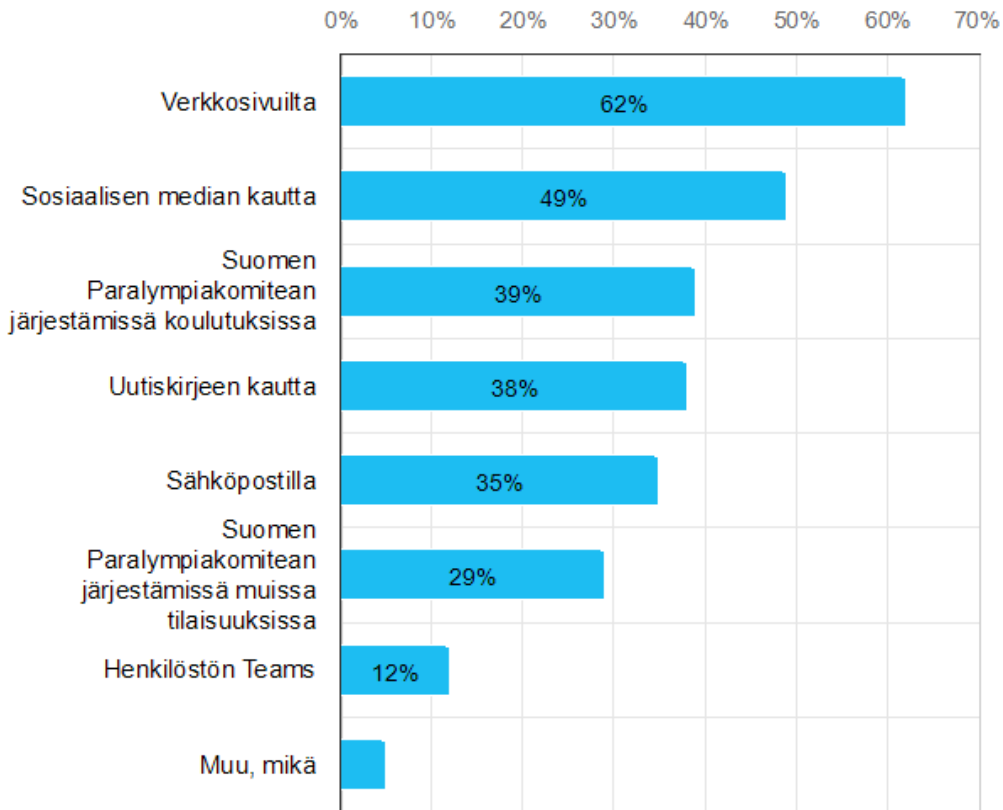


Kuva 15: Kysymys 14 vastaukset

Kysymyksessä neljätoista (14) vastaajilta kysyttiin seuraavaa: Mielestäni Suomen Paralympiakomitean viestintä on saavutettavaa, läpinäkyvää, yhdenvertaista, monikielistä, ymmärrettävää, selkokielistä, kannustavaa, tasa-arvoista. Keskiarvot ovat hyviä kaikissa väittämässä ollen välillä 3,5–4,4. Monikielisyyden osalta 32 % vastaajista on valinnut vaihtoehdon ei kokemusta/ei mielipidettä. Tämän voi tulkita mahdollisesti johtuvan siitä, että monikielisyyden ei näy viestinnässä.

Kysymykseen 14 liittyi avoin ja vapaaehtoinen jatkokysymys ”Haluaisin parantaa tilannetta. Miten?”. Avoimissa vastauksissa korostuivat kokousten ja tapahtumien ennakkotietojen ja materiaalien saanti etukäteen, kuulemisen haasteiden huomioiminen, tulkkaus sekä saavutettavuus.

Kysymys 15: Haluaisin saada tietoa Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä



Kuva 16: Kysymys 15 vastaukset

Kysymyksessä viisitoista (15) vastaajilta tiedusteltiin, kuinka he haluaisivat saada tietoa Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Vastaaja pystyi valitsemaan maksimissaan kolme hänelle tärkeintä tiedonsaantikanavaa. Vastausvaihtoehto ”Henkilöstön Teams” näkyi vain henkilöstönä vastaaville vastaajille.

Verkkosivut, sosiaalinen media ja koulutukset koettiin tärkeimmiksi kanaviksi. Vastausvaihtoehto ”Henkilöstön Teams” näkyi vain työntekijöinä vastanneille. Huomioitavaa on, että vain 12 % työntekijöistä katsoo kanavan olevan kolmen tärkeimmän joukossa. Vastausten perusteella voidaan tulkita, että kanavassa on mahdollisesti kehitettävää.

Kysymyksen jälkeen esitettiin vapaaehtoinen jatkokysymys, kuinka vastaaja mahdollisesti haluaisi parantaa tilannetta. Avoimissa vastauksissa korostuivat liikunnan lisääminen viestintään urheilun rinnalle, vaihtoehtoisten tekstien lisääminen esimerkiksi sosiaalisen median julkaisuihin, monikielisyyden lisääminen, yhdenvertaisuuden lisääminen viestinnän painopisteeksi, selkokieliisyyden parantaminen sekä monikulttuurisuuden lisääminen selkeämmin osaksi kuvamateriaaleja.

5.2 Kehittämisehdotukset

Suomen Paralympiakomitealle toteutettu kysely keskittyi arvioimaan organisaation nykytilaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta, jotta lakisääteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voitaisiin päivittää. Kysymykset käsittelivät pääasiassa työnantajan lakisääteisiä velvoitteita, mutta mukana oli myös aiheita, jotka liittyvät olennaisesti Paralympiakomitean toimintaan, kuten osallisuus, esteettömyys, saavutettavuus ja viestintä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että kyselyn tulokset osoittavat Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen olevan hyvällä ja jopa erittäin hyvällä tasolla. Toiminnan kehittämisen ja tulevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kannalta nostan esille viisi (5) kehitysehdotusta, joita suosittelen organisaatiota arvioimaan. Katson, että näiden ehdotusten avulla olisi mahdollista selkeyttää toimintaa yhteisössä, edistää inklusiivisempaa kulttuuria ja tuoda monimuotoisuus näkyvämmäksi organisaation toiminnassa sisäisesti ja ulkoisesti.

Tasapuolisen työnjaon varmistaminen

Henkilöstölle kohdennetussa kyselyssä kolme neljäsosaa vastaajista koki työnjaon tasapuolisuudessa olevan epätasa-arvoa, ja vastaukset liikkuvat arvojen välillä 1–3. Myös avoimissa vastauksissa nousi esiin tarve tasapuoliselle työnjaolle. Epätasainen työnjako vaikuttaa työyhteisöön monin tavoin. Liiallinen työkuorma voi heikentää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Ylikuormittuneet työntekijät eivät välttämättä löydä aikaa tai energiaa uusien ideoiden ja parannusten kehittämiseen. Tällainen tilanne voi myös aiheuttaa kitkaa työntekijöiden välillä, kun jotkut kokevat tekevänsä enemmän kuin toiset. Lisäksi epätasainen työnjako voi johtaa tuottavuuden laskuun, kun osa työntekijöistä kuormittuu liikaa. Tämä voi aiheuttaa virheitä ja heikentää työn laatua, mikä puolestaan vaikuttaa asiakastytyväisyyteen.

Organisaatiossa voi olla tarpeen tarkastella ja arvioida kriittisesti eri tehtävä- ja vastualueiden tasapainoa. Ovatko roolit muokkautuneet ajan saatossa ikään kuin vahingossa, jolloin vanhat roolit aiheuttavat epätasapainoa työkuormissa? Korhonen ja Bergman (2019, 61) toteavat, että organisaatioiden muuttuessa vanhat roolit eivät aina enää palvele tarkoitustaan. Tehtävien uudelleenjakaminen jonkun lähtiessä voi tapahtua ilman, että se vastaa organisaation tarpeita, sillä jaot perustuvat usein vain kulloistenkin henkilöiden osaamiseen ja mieltymyksiin. Saattaa myös käydä niin, että joku ei hoida omaa tehtäväänsä, jolloin työkuorma siirtyy muille, mikä johtaa siihen, että yhden alueen tehtävät supistuvat ja muut tekevät enemmän. Organisaatio saattaa jäädä sokeaksi tällaisille toimintamalleille. Uudelleenorganisointia harkitessa on tärkeää ymmärtää, että liian kapeat ja tarkat toimenkuvat voivat hidastaa tai jopa estää uudistumista. Työn vaatimusten nopea muutos tekee joustavasta ja ketterästä ohjauksesta yhä merkityksellisempää nykytyöelämässä verrattuna

liian tiukkoihin rooleihin. Tästä syystä työntekijöiden roolit kannattaa määritellä joustaviksi ja muun-
tuviksi (Korhonen & Bergman 2019, 61). Työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, kun haasteet ja
hallinta ovat tasapainossa, mikä lisää motivaatiota, työn merkityksellisyyttä ja jaksamista (Sydän-
maanlakka 2022, 113).

Rekrytointiprosessin selkeyttäminen

Rekrytointikäytäntöjen tulokset olivat kohtuulliset, sillä keskiarvot ylittivät arvon kolme. Erityisesti
positiivista oli se, että henkilöstö pitää rekrytointia monimuotoisuusmyönteisinä, keskiarvon ol-
lessa 4,1. Avoimissa vastauksissa nousi esiin tarve rekrytointiprosessien selkeyttämiselle ja ano-
nymien rekrytointien toteuttamiselle. Myös muiden väittämien, kuten läpinäkyvyyden, oikeuden-
mukaisuuden, tasa-arvoisuuden ja anonyymiyden, keskiarvot vaihtelivat 3,3–3,8 välillä. Nämä ar-
vot eivät ole huonoja, mutta voi olla syytä kehittää rekrytointiprosesseja edelleen.

Rekrytointiprosessin selkeys on tärkeää niin rekrytoivalle organisaatiolle, kun työtä hakevalle työn-
tekijällekin. Lisäksi yhdenvertaiset ja syrjimättömät rekrytointikäytännöt edistävät organisaation mo-
nimuotoisuutta ja parantavat työnantajamielikuvaa. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on estää
syrjintä rekrytointiprosessissa ja ohjata rekrytoijien huomiota ensisijaisesti hakijan osaamiseen ja
kykyihin. Anonyymissa rekrytoinnissa hakemuksesta poistetaan kaikki henkilöön liittyvät tiedot,
jotka eivät ole olennaisia tehtävän kannalta. Tavoitteena on estää stereotyyppien ja ennakkoluulo-
jen vaikuttaminen siihen, ketkä kutsutaan työhaastatteluun. (Työterveyslaitos 2021.)

Mikäli organisaatiolla ei ole vielä monimuotoisuuslauseketta, -lupausta tai vastaavaa käytössä rek-
rytointi-ilmoituksissaan, olisi suositeltavaa ottaa sellainen käyttöön. Monimuotoisuuslauseke on
yksi keino edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa ja helpoin tapa viestiä siitä. Eri organisaatioilla
on omat monimuotoisuuslausekkeensa, joiden avulla ne voivat viestiä arvoistaan ja sitoutumises-
taan monimuotoisuuden tukemiseen. Lauseke tai lupaus työpaikkailmoituksissa voi houkutella ha-
kijoita eri taustoista ja samalla sitouttaa työnantaja. Lauseke voi sisältää maininnan positiivisesta
erityiskohtelusta, joka tarkoittaa, että yhtä pätevien hakijoiden joukosta voidaan valita henkilö, joka
kuuluu vähemmistöön (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvoinnin tutkimuskeskus 2024).

Kuten Sydänmaanlakka (2009, 173) toteaa, monimuotoisuuden suosiminen luo laajemman pohjan
uusien osaajien löytämiselle työyhteisöön. Flory, Leibbrandt, Rott ja Stoddard (2021, 73) puoles-
taan viittaavat tutkimuksessaan siihen, että organisaatio voi kaksinkertaistaa kiinnostuksensa avoi-
mia työpaikkoja kohtaan vähemmistöryhmien keskuudessa, jos se osoittaa sitoutumista monimuo-
toisuuteen. Jos monimuotoisuuslauseketta ei haluta käyttää organisaatiossa, yksinkertaisimmillaan
se voi houkutella monimuotoisempaa hakijajoukkoa lisäämällä rekrytointiin lauseen: "Toivomme
hakijoita kaikenlaisilla taustoilla."

Monimuotoisuuden kriittinen tarkastelu

Suomen Paralympiakomitean toiminnassa työntekijöiden ja asiakkaiden erilaiset vammat ja fyysiset rajoitteet ovat keskeisiä tekijöitä ja kyse on toiminnan ytimeistä. Paralympiakomitean tarkoituksena on edistää vammaisten harrastusmahdollisuuksia sekä parantaa vammaisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden näkyvyyttä yhteiskunnassa liikunnan ja urheilun kautta. Kyselyssä tarkasteltiin yhdenvertaisuutta organisaation toiminnassa useiden väittämien avulla, kuten syntyperä, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, uskonto, vakaus, perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta, mielipiteet, vamma, terveydentila, muu henkilöön liittyvästä syy.

Keskiarvot kaikissa väittämässä olivat erinomaisia, ylittäen arvon 4, mikä viittaa siihen, että asiat eivät ole kyselyn perusteella huonosti. Kuitenkin on syytä huomata, että suuri osa vastaajista ilmoitti "ei kokemusta/ei mielipidettä" useissa kohdissa: ammattiyhdistystoiminnassa (36 %), vakaumuksessa (27 %), muissa henkilöön liittyvissä syissä (27 %), uskonnossa (26 %), seksuaalisessa suuntautumisessa (25 %), etnisessä tai kansallisessa alkuperässä (22 %) ja syntyperässä (20 %). Suuren osan vastauksista ollessa "ei kokemusta/ei mielipidettä", voitaisiin päätellä, että aiheita ei ehkä huomata tai tunnisteta yhteisössä. Vaikka yleinen tilanne on hyvä, tämä "ei kokemusta/ei mielipidettä" -vastaus voi kertoa siitä, että vastaajat eivät havaitse yhteisöä monimuotoisena muista kuin vammoja ja fyysisiä rajoitteita koskevista näkökulmista.

Kyselyssä tiedusteltiin myös vähemmistöryhmien osallisuutta. Vastausten perusteella on selvää, että vastaajat kokevat vammaisten henkilöiden osallisuuden ja näkyvyyden lisääntyneen Suomen Paralympiakomitean toiminnan myötä. Kaikissa vastausvaihtoehdoissa, paitsi päättäjien ja vaikuttajien lisääntymisessä, keskiarvot olivat erinomaisia, ylittäen arvon 4. Sen sijaan yleisin vastaus muiden vähemmistöjen osalta oli 3 tai vaihtoehto "ei mielipidettä/ei kokemusta". Tämä viittaa siihen, että muiden vähemmistöjen tilannetta ei ehkä huomata yhteisössä. Jos muiden vähemmistöjen osallistumista halutaan edistää, se vaatii konkreettisia toimenpiteitä organisaatiossa. Monimuotoisuustyön käynnistäminen edellyttää perusteellista valmistelua. On tärkeää kerätä tietoa, käydä avointa keskustelua, määritellä sitoumukset, laatia suunnitelmia sekä seurata edistymistä. Erityisen tärkeää on myös tehdä monia haastavia valintoja. Asian selkeyttämiseksi voitaisiin miettiä esimerkiksi seuraavia kysymyksiä: Mitä monimuotoisuus tarkoittaa organisaatiossamme? Miten haluamme sen näkyvän? Millaisia toimenpiteitä voimme toteuttaa työnantajina ja lajiliittona? Määrittely voi perustua organisaation arvoihin, kulttuuriin, tavoitteisiin ja toimintaympäristöön. Määrittely voi auttaa luomaan selkeän vision ja strategian, jonka avulla voidaan edistää inklusiivisuutta ja yhdenvertaisuutta. Tämä voi myös auttaa organisaatiota tunnistamaan kehittämiskohteita ja toimenpiteitä, joilla monimuotoisuutta voidaan parantaa käytännössä. (Huhta & Myllyntaus 2023, 142.)

Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi ja toimintamallien selkeytys

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajilta, ovatko he kohdanneet syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua organisaation toiminnassa. Positiivista oli, että suurin osa vastaajista uskoi, ettei tällaisia ilmiöitä esiinny yhteisössä. On kuitenkin tärkeää muistaa, että organisaatiossa vallitsee nollatoleranssi, mikä viittaa siihen, että kehittämismahdollisuuksia on edelleen. Kun kysyttiin "Millaista syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua kohtasit ja kuinka siihen puututtiin?", vastauksissa korostuivat yhdenmukaisen kohtelun puute, työntekijöiden välisten suhteiden selvittely, epäasialliset puheet ja sopimattomat vitsit. Vastaajien mukaan näitä ilmiöitä esiintyy muun muassa työyhteisössä, työryhmien sisällä, tapahtumissa ja urheilussa. Kysymykseen siitä, kuinka asioihin puututtiin, ei saatu yhtään vastausta.

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajilta myös, ovatko he tietoisia siitä, miten organisaatiossa tulisi toimia syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitsemisen yhteydessä. Kaikkien väittämien keskiarvot olivat yli 4, mikä viittaa siihen, että toimintamallit syrjinnän, häirinnän ja epäasiallista kohtelun kohtaamiseen ovat selkeitä organisaatiossa. Kuitenkin vastausten lievä hajonta viittaa siihen, että osalla henkilöstöstä ja sidosryhmistä toimintamalli näissä tilanteissa saattaa olla epäselvä. Lisäksi on huomionarvoista, että alle 50 % vastaajista valitsi vaihtoehdon 5 = Täysin samaa mieltä, mikä tarkoittaa, että alle puolet on täysin varmoja siitä, kuinka toimia tällaisissa tilanteissa. Tämä saattaa viitata siihen, että organisaation sisäistä ohjeistusta on syytä tarkentaa.

Selkeät toimintaohjeet syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun varalle ennaltaehkäisevät tilanteita ja auttavat puuttumaan tilanteisiin, silloin, kun tilanteita esiintyy. Työpaikan ohjeet määrittävät tavoitellut toimintatavat ja on suositeltavaa laatia ne yhteistyössä henkilöstön kanssa. Nämä ohjeet koskevat kaikkia työyhteisön jäseniä ja ovat olennainen osa uuden työntekijän perehdytystä, mukaan lukien kausi- ja vuokratyössä. Ohjeita on tärkeää kerrata säännöllisesti.

Käytössä voi olla esimerkiksi:

- ammatillisen käytöksen säännöt
- erimielisyyksien ja ristiriitojen käsittelyperiaatteet
- palautteen antamisen periaatteet
- toimintaohjeet häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän varalta
- työyhteisösovittelun ohjeistus. (Mäkinen ym. 2021, 7.)

Viestinnän kehittäminen

Kyselyn tulosten mukaan vastaajat kokevat, että Suomen Paralympiakomitean viestintä toimii hyvin. Kehittämiskohteena nostan esiin monikielisuuden lisäämisen, sillä 32 % vastaajista valitsi väittämään vaihtoehdon "ei kokemusta/ei mielipidettä." Tämä saattaa viitata siihen, että monikielisyys ei ole riittävästi esillä viestinnässä. Monikielisuuden parantamista toivottiin myös avoimien kysymysten vastauksissa. Näissä mainittiin myös selkokielisuuden parantaminen. On tärkeää arvioida kriittisesti, onko monikielisuuden lisäämiselle tarvetta ja millaisissa tilanteissa se voisi olla erityisen hyödyllistä. Marjamäki ja Vuorio (2021, 135) korostavat, että viestinnän ymmärrettävyys on erityisen tärkeää, kun viestinnältä odotetaan vastuullisuutta ja vaikuttavuutta. He huomauttavat, että viestintää kannattaa tarkastella useista näkökulmista, joista kieli on yksi keskeisimmistä. Erityisesti, jos tavoitteena on tavoittaa henkilöitä, joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi, voi olla tarpeen laajentaa kielivalikoimaa, esimerkiksi keskeisten ohjeiden osalta. Myös selkokielen hyödyntämistä kannattaa pohtia. Hirvonen ja Kinnunen (2020, 234) korostavat, että selkokieltä tarvitsevat ihmiset ovat moninainen joukko, jolle kielessä esiintyvät erilaiset asiat voivat aiheuttaa haasteita. Kehitysvammaisen henkilö voi hyötyä sisällöltään helpotetusta selkotekstistä, kun taas suomen kielen oppija tarvitsee usein erityisesti kielen pintatason yksinkertaistamista. Tämän vuoksi he suosittelevat, että selkoteistin suunnittelussa ja arvioinnissa olisi hyvä ottaa mukaan kohderyhmiä.

Myös saavutettavuuden parantaminen nousi esiin kyselyn tuloksissa. Fyysinen saavutettavuus, eli toimitilojen esteettömyys, vaikuttaa olevan hyvällä tasolla vastausten perusteella. On siis mahdollista, että viittaukset koskevat digitaalista saavutettavuutta, mutta tätä ei voi varmuudella todentaa. Viestintään liittyvässä avoimessa kysymyksessä mainittiin myös vaihtoehtoisten tekstien lisääminen sosiaalisen median julkaisuihin, mikä on olennaista saavutettavuuden kannalta. Kuvien vaihtoehtoiset tekstit, eli alt-tekstit, ovat erityisen tärkeitä ruudunlukuohjelmia käyttäville henkilöille. Alt-teksti tarjoaa lyhyen kuvauksen grafiikasta, mikä lisää tai syventää informaatiota verkkosivustolla (Hirvonen & Kinnunen 2020, 71). Mikäli organisaatio aikoo toteuttaa toimenpiteitä saavutettavuuden parantamiseksi, on tärkeää arvioida kaikkia saavutettavuuden peruspilareita: teknistä saavutettavuutta, sisältöjen ymmärrettävyyttä ja palvelun helppokäyttöisyyttä (Hirvonen & Kinnunen 2020, 65).

On myös tärkeää huomata, että kysyttäessä vastaajien mieluisimpia kanavia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista viestimiseen, verkkosivut erottuivat selkeästi suosituimmaksi vaihtoehdoksi. Tästä syystä suosittelen verkkosivujen kriittistä tarkastelua asiakasnäkökulmasta: palvelevatko sivut erilaisia asiakkaita, ovatko ne saavutettavat, ja onko tärkein tieto helposti löydettävissä asiakasystävällisellä tavalla. Lisäksi, kuten Huhta ja Myllyntaus (2023, 238) toivat esille, vakavasti

monimuotoisuustyöhön suhtautuva organisaatio viestii tästä myös ulkopuolisille. Sen voi tehdä avoimesti ja julkisesti esimerkiksi julkaisemalla verkkosivuillaan tietoa nykytilanteesta, tavoitteista, toteutetuista toimenpiteistä ja edistymisestä. Tärkeä aihe ansaitsee näkyvyyden organisaation keskeisimmässä viestintäkanavassa, eli verkkosivuilla. Verkkosivuille voisi rakentaa oman monimuotoisuusosion, jolla aihepiiri saa läpinäkyvyyttä ja konkretiaa. (Huhta ja Myllyntaus 2023, 238.)

Kuvamateriaaleihin toivottiin avoimien kysymysten vastauksissa monikulttuurisuuden lisäämistä selkeämmin osaksi kuvamateriaaleja ja liikunnan lisäämistä viestintään urheilun rinnalle. Näitä voisi harkita muun muassa verkkosivuille. Samalla kannattaa muistaa, että näkyvät erilaisuuden lähteet muodostavat vain osan monimuotoisuudesta, joten kuvien avulla ei todennäköisesti voida esittää koko totuutta työpaikan monimuotoisuudesta (Huhta & Myllyntaus 2023, 242).

Kyselyn tuloksista keskusteltiin toimeksiantajan kanssa jo tutkimusprosessin aikana. Lisäksi tulokset esiteltiin yleisellä tasolla opinnäytetyön tekijän toimesta Suomen Paralympiakomitean työntekijöille erillisessä tilaisuudessa kesäkuussa 2024. Tämä mahdollisti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkumisen organisaatiossa, vaikka opinnäytetyön raportointi oli vielä kesken. Kehitysehdotukset esiteltiin toimeksiantajalle työn valmistuttua. Organisaation edustajien mukaan kyselystä on ollut merkittävää hyötyä, ja opinnäytetyön myötä Paralympiakomitealle on valmistumassa uusi vastuullisuusohjelma sekä uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Näissä uusissa suunnitelmissa on hyödynnetty myös opinnäytetyössä kerättyä materiaalia. Toimeksiantajan mukaan kehittämistehtävän vaikutus on ollut organisaatiolle merkittävä jo tässä vaiheessa, ja sen vaikutukset korostuvat entisestään pitkällä aikavälillä, kun toimenpiteitä otetaan käyttöön.

6 Pohdinta

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa Suomen Paralympiakomitealle kolmen tutkimuskysymyksen kautta. Tutkimuskysymykset olivat: K1 Mitkä tekijät liittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun Suomessa? K2 Miten Suomen Paralympiakomitean henkilöstö ja sidosryhmät arvioivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta organisaatiossa? K3 Miten Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaa sekä siitä viestimistä tulisi kehittää? Tarkastelen seuraavaksi vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, mitkä tekijät liittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun Suomessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua suomalaisissa organisaatioissa ohjaa lainsäädäntö. Se, että asia on tuotu pakolliseksi lainsäädännön kautta, kertoo, että olemme merkityksellisen asian äärellä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toimivat meille kaikille tärkeinä elämän ohjenuorina. Näitä edistämällä mahdollistamme jokaisen yksilön oikeuden olla oma itsensä, saada arvostavaa kohtelua, tulla kuulluksi ja päästä näyttämään omat parhaat kykynsä. Yksilöiden lisäksi kyse on myös vähemmistöryhmistä ja niiden edustuksesta työelämässä. Työyhteisön ja organisaation rooli on tukea yksilöitä ja ryhmiä tietoisilla ja konkreettisilla teoilla. Konkreettisten suunnitelmien ja tavoitteiden asettamisen merkitys on keskeinen osa organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

Tasa-arvolla työelämässä pyritään mitä suuremmissa määrin helpottamaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa eli sitä, että miehet ja naiset saavat saman palkan samasta työstä, ja heillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Tasa-arvon edistäminen sisältää myös perheystävällisten käytäntöjen kehittämistä, kuten vanhempainvapaita ja joustavia työaikoja. Nämä ovat äärimmäisen tärkeitä asioita, sillä kuten Huhta ja Myllyntaus (2023, 29) toteavat, suomalainen työelämä on edelleen hyvin sukupuolittunutta.

Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä keskittyy syrjinnän ehkäisyyn ja sen eri muotojen torjumiseen. Tavoitteena on varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet osallistua, edetä ja menestyä, riippumatta esimerkiksi iästä, etnisestä taustasta, vammaisuudesta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Story ym. (2024, 1) havaitsivat tutkimuksessaan, että noin yksi kymmenestä työntekijästä kohtaa rodullista tai etnistä vihamielisyyttä työpaikallaan, ja vähemmistöryhmiin kuuluvat naiset jättävät työpaikkansa huomattavasti useammin kuin miehet. Huolimatta kohtuullisten mukautusten mahdollisuuksista vain pieni osa vammaisista henkilöistä on työelämässä (Jaakola, Leinonen ja Tarvainen 2017, 5). Tämän vuoksi yhdenvertaisen työelämän edistämässä on vielä paljon tehtävää.

On ensiarvoisen tärkeää ymmärtää, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on koko työyhteisön yhteinen vastuu. Mikäli suunnitelmien laatiminen jää vain yhden tai muutaman henkilön tehtäväksi, se ei perustu kestäväälle pohjalle koko työyhteisössä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittäminen vaatii avointa keskustelua työyhteisössä ja tiimeissä, ja näiden keskustelujen tulisi perustua arvoihin, asenteisiin ja olettamuksiin. On kuitenkin muistettava, että keskustelut yksinään eivät riitä ratkaisemaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käytännön ongelmia. Tarvitaan myös näkyviä ja konkreettisia toimenpiteitä arjessa.

Opinnäytetyöprosessin aikana perehdyin aihepiirin kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja lukemattomiin verkkosivustoihin noin yhdeksän kuukauden ajan. Aiheen merkitys ja tärkeys kävivät selviksi, mutta huomasin, kuinka haastavaa on löytää ohjeita organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun. Lainsäädäntö asettaa vähimmäistavoitteet suunnitelmien laatimiselle, ja jokaisella organisaatiolla on koosta riippumatta yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kuitenkin hyvin harvoista lähteistä löytyi lisäsyitä, kannustusta tai perusteluja sille, miksi näitä asioita tulisi edistää muista syistä kuin lakisääteisen velvoitteen vuoksi. Kun laajensin tutkimustani koskemaan monimuotoisuutta ja inklusiota työelämässä, sain aiheelle syvällisemmän merkityksen. Seuraavaksi tarkastelen tutkimukseni perusteella tärkeimmiksi havaitsemiani aihepiirejä.

Vastuullisuus, maine ja työnantajamielikuva

Organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö liittyy vahvasti sen vastuullisuuteen sekä siihen, miten organisaatio viestii vastuullisuudestaan sekä sisäisesti että ulkoisesti. Organisaatiot, jotka panostavat yhdenvertaisuuteen, pystyvät tutkimusten mukaan houkuttelemaan monipuolisempia työntekijäryhmiä ja parantamaan työnantajakuvaansa. Sydänmaanlakka (2009, 173) totesi, että monimuotoisuuden edistäminen luo laajemmat mahdollisuudet uusien osaajien löytämiseen työyhteisöön. Hän huomautti myös, että monimuotoiset tiimit kehittävät innovatiivisia ja nopeasti omaksettavia ideoita. Nykyään monimuotoisuutta tukevat työpaikat ovat tärkeitä hakukriteerejä työnhakijoille. Flory, Leibbrandt, Rott & Stoddard (2021, 73) korostivat tutkimuksessaan, että organisaation kiinnostus monimuotoisuutta kohtaan kaksinkertaistaa vähemmistöryhmien kiinnostuksen avoimia työpaikkoja kohtaan. Lisäksi monimuotoisuuden edistäminen voi merkittävästi parantaa työnantajamielikuvaa.

Motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö

Tutkimusten mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla voi toimia voimavaran ja kilpailuetuna, mikä puolestaan tukee toimivien palvelujen kehittämistä sekä henkilöstön hyvinvointia ja motivaatiota. Kun kaikki työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja hyväksytyitä, työilmapiiri paranee, ja työntekijöiden tyytyväisyys ja sitoutuminen kasvavat. Monimuotoisuuden on

havaittu rikastuttavan työyhteisöä ja sen toimintaa. Tämä kävi ilmi esimerkiksi Työterveyslaitoksen Monimuotoisuusbarometrissa (2020), jossa tutkimuksessa korostuivat innovatiivisuuden lisääntyminen, uusien näkökulmien ja monipuolisempien ideoiden syntyminen työyhteisössä. Eri-ikäisyyden ja monikulttuurisuuden nähtiin laajentavan ja syventävän osaamis pääomaa. Myös asiakaspalvelun laadun uskottiin parantuvan, sillä kulttuurisesti monimuotoinen työyhteisö pystyy palvelemaan monimuotoista asiakaskuntaa tehokkaammin. Yleisesti ottaen Monimuotoisuusbarometrin mukaan monimuotoisuus on lisännyt kiinnostusta eri kulttuureihin ja parantanut kykyä työskennellä erilisten ihmisten kanssa (Bergbom ym. 2020, 14–16).

Tuloksellisuus

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työympäristö voi lisätä työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista, mikä puolestaan voi johtaa korkeampaan tuottavuuteen. Dixon-Fyle ym. (2020, 47) korostivat, että monimuotoisen ja osallistavan kulttuurin edistäminen on kriittinen menestystekijä, joka mahdollistaa yksilöiden loistamisen itsenäisesti ja yhteistyön tiiminä. Patrick & Kumar (2012, 14) puolestaan toivat esiin monimuotoisuuteen panostamisen tuomat lisäarvot organisaatioille. He totesivat, että monimuotoista kulttuuria vaalivilla organisaatioilla on usein syvällisempi ymmärrys kulttuurillisista, sosiaalisista, poliittisista, oikeudellisista ja taloudellisista vaatimuksista. Monimuotoisuuden katsotaan myös parantavan asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden tarpeiden ymmärtämistä sekä hyvien suhteiden luomista, sillä se lisää innovaatiokykyä, joustavuutta ja reagointikykyä (Sydänmaanlakka 2009, 172).

Erilaisuuden ymmärtäminen

Ymmärtämällä ja arvostamalla erilaisuutta organisaatio voi luoda myönteisemmän työilmapiirin, jossa kaikki tuntevat itsensä hyväksytyiksi ja arvostetuiksi. Tämä voi parantaa työntekijöiden sitoutumista ja hyvinvointia. Tutkimukset osoittavat myös, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla lisää oikeudenmukaisuuden kokemuksia ja parantaa sisäistä vuorovaikutusta ja työtyytyväisyyttä. Sydänmaanlakka (2009, 41) korosti, että työyhteisöjen monimuotoistuksessa ja kulttuurisen moninaisuuden lisääntyessä meidän on kehitettävä kykyämme sietää erilaisuutta. Eri näkökulmat ja kokemukset rikastuttavat työympäristöä ja voivat johtaa parempiin innovaatioihin ja päätöksentekoon.

Haasteet

Tutkimukset ja lähdekirjallisuus toivat myös laaja-alaisesti esiin monimuotoisuustyön haasteita organisaatioissa. Michaelle E. Mor Barak (2022) totesi, että vaikka tietoisuus erilaisten ideoiden ja taustojen monimuotoisuuden hyödyistä luovuuden ja tuottavuuden edistämiseksi on kasvanut merkittävästi viimeisen kahden vuosikymmenen aikana, samoin kuin ymmärrys siitä, kuinka

tärkeää on lisätä osallisuutta aliedustettujen ja perinteisesti heikommassa asemassa olevien ryhmien työpaikoilla ja vaikutusasemissa, on monimuotoisuus ja ryhmien välinen vuorovaikutus edelleen yhtä haastavaa kuin aiemminkin. Mor Barak huomautti, että vaikka yhä useammat organisaatiot hyötyvät monimuotoisesta työvoimasta ja sen tuomista ideoista ja kyvyistä, ne toimivat sosiaalisissa ympäristöissä, jotka ovat yhä enemmän epäluuloisia ja jopa vihamielisiä ihmisiä kohtaan, jotka näyttävät ja käyttäytyvät eri tavalla kuin valtaväestö. (Mor Barak 2022, xxi.) Tämä näkyy myös Suomessa julkisessa keskustelussa. Erilaisista taustoista tulevia henkilöitä saatetaan arvioida ennakkoluuloisesti, mikä voi johtaa syrjintään tai epätasa-arvoiseen kohteluun. Esimerkiksi naisten tai vähemmistöryhmien kykyjä saatetaan epäillä ilman perusteltua syytä. Monimuotoisuuden ymmärtäminen ja ennakkoluulojen purkaminen vaativat aikaa ja aktiivista työtä, kuten koulutusta, keskusteluja ja käytännön toimia.

Monimuotoisuuden edistäminen voi herättää pelkoa muutoksesta ja epävarmuudesta. Työntekijät saattavat kokea, että monimuotoisuuden lisääminen uhkaa heidän asemaansa tai työpaikan dynamiikkaa. Story, Iwai ja Tavares (2024) tutkivat organisaatioiden monimuotoisuustyöhön kohdistuvaa vastarintaa. Tulokset osoittivat, että erityisesti enemmistöryhmän jäsenet voivat kokea monimuotoisuuden psykologisena uhkana, mikä voi johtaa monimuotoisuutta vastustaviin toimiin organisaatiossa. Tutkimuksissa korostui johdon sitoutumisen ja tuen tärkeys monimuotoisuuden edistämiseksi. Dixon-Fyle ym. (2020, 6) korostivat tutkimuksessaan, että organisaation kulttuurin kehittämisessä, jossa kaikki työntekijät voivat tuntea itsensä hyväksytyiksi, esihenkilöiden ja johtajien rooli on keskeinen. Esihenkilöiden ja johtajien tulee selkeästi näyttää sitoutumisensa monimuotoisuuden edistämiseen, luoda yhteyksiä erilaisiin työntekijöihin sekä tukea resursseja, jotka vahvistavat yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Oikeusministeriön mukaan johdon tuki on myös ratkaisevan tärkeää monimuotoisuuden vaikuttavuuden saavuttamiseksi. Johto voi edistää tätä työtä tarjoamalla resursseja ja näyttämällä esimerkkiä jakamalla yhteisiä arvoja ja tavoitteita kohti monimuotoisempaa organisaatiota. (Oikeusministeriö s.a., b.)

Myös epäonnistunut tai puutteellinen työyhteisöviestintä voi merkittävästi heikentää monimuotoisuustyön vaikuttavuutta organisaatiossa. Nikula ja Leppäniemi (2024) korostivat, että viestinnällä on keskeinen rooli siinä, kuinka hyvin monimuotoisuusarvot sisäistetään ja toteutetaan työyhteisön kulttuurissa ja johtamisessa. Kyse on myös tasapainottelusta siitä, kuinka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden tavoitteista ja teoista viestitään – kiillotetaanko mielikuvaa organisaatiosta vai puhutaanko teoilla. Esimerkiksi Flory, Leibbrant, Rott & Stoddard (2021) havaitsivat tutkimuksessaan, että liiallinen avoimuus voikin kääntyä itseään vastaan ja organisaation on tarkkaan mietittävä, millaisia edistämistoimia heidän tulisi tehdä. Pelkät sanat ja lupaukset voivat kuulostaa yksilön korvaan vain maineen kiillottamisesta ja yritykseltä tehdä hyvää vain siksi, koska niin kuuluu tehdä, ilman sitoutumista asiaan. (Flory ym. 2021, 76–77.)

Tutkimukseni toisena tutkimuskysymyksenä oli, miten Suomen Paralympiakomitean henkilöstö ja sidosryhmät arvoivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta organisaatiossa. Suomen Paralympiakomitean toiminnasta voidaan kyselytutkimuksen tuloksien perusteella todeta, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanne organisaatiossa on hyvä. Yksikään kyselyn aihepiiri ei tuottanut niin negatiivissävyytteisiä vastauksia, että se olisi noussut huomattavasti esiin tuloksissa. Suomen Paralympiakomitea kertoo toimintansa perustuvan vastuullisuuteen ja toiminnallaan Paralympiakomitea haluaa olla tekemässä suomalaisesta yhteiskunnasta yhdenvertaisempaa, reilumpaa ja liikunnallisempaa. Kyselytutkimuksen perusteella voidaan todeta, että tutkimukseen vastanneiden henkilöstön ja sidosryhmien edustajien mukaan näin myös on. Aina on kuitenkin varaa kehittää ja kuten aiemmassa kappaleessa todettiin, kehitysehdotuksia organisaatiolle löytyi kyselyn avulla.

Kolmas tutkimuskysymykseni koski tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan ja viestinnän kehittämistä. Tutkimuskysymys oli, miten Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaa sekä siitä viestimistä tulisi kehittää. Tulosten perusteella esiin nostamani kehittämiskohteet olivat tasapuolisen työnjaon varmistaminen, rekrytointiprosessin selkeyttäminen, monimuotoisuuden kriittinen tarkastelu, syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi ja toimintamallien selkeytys ja viestinnän kehittäminen. Viestinnän osalta tulosten perusteella kehittämiskohteiksi nostin monikielisyyden parantamisen tarkastelun, saavutettavuuden parantamisen sekä verkkosivujen ja kuvamateriaalien kriittisen tarkastelun.

Tutkimukseni sai alkunsa organisaation juridisista tarpeista ja näkökulmasta, mutta toivon sen tulosten kantavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien päivittämistä laajempaan monimuotoisuuden syventymiseen ja sen esille tuomiseen organisaation sisäisessä sekä ulkoisessa viestinnässä. Olin onnekas saadessani kesällä 2024 tavata organisaation monimuotoisen työntekijäjoukon, ja uskon, että heiltä sekä inspiroivilta liikkujilta ja urheilijoilta löytyy lukuisia tarinoita, jotka kaipeavat vain yhteistä ymmärrystä ja tahtoa tulla kerrotuiksi. Sanat ja tarinat ovat merkityksellisiä; ne herättävät tunteita ja luovat mielikuvia. Niiden kautta tärkeää työtä sosiaalisen vastuun kantajana, monimuotoisten työntekijöiden työllistäjänä, inklusiivisena työpaikkana, yhdenvertaisuuden edistäjänä sekä eriarvoisuutta ja syrjintää aiheuttavien yhteiskunnallisten rakenteiden ja normien purkajana on mahdollista tuoda esille monipuolisesti.

6.1 Tutkimuksen eettisyys, luotettavuus ja vastuullisuus

Ojasalo ym. (2018, 48) mukaan työelämälähtöisessä kehittämistyössä korostuvat tieteentekemisen ja yritysmaailman eettiset säännöt. He toteavat, että käytännössä kyse on samoista eettisistä säännöistä kuin yhteiskunnassa ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa yleensä. Puusa & Juuti (2020, luku V) toteavat, että tutkimuksen uskottavuus riippuu siitä, kuinka hyvin tutkimuksen lukijat hyväksyvät sen tulokset ja luottavat siihen, että aineisto on kerätty asianmukaisesti ja analysoitu

huolellisesti. Luotettavuus puolestaan määräytyy sen mukaan, kuinka vakuuttavasti tutkija osoittaa valinneensa ja käyttäneensä oikeita lähestymistapoja ja menetelmiä sekä perustelleensa ne asianmukaisesti. Tutkimuksen eettisyyttä arvioidaan koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen tulee olla sellainen, että se ei aiheuta haittaa sen kohteena oleville henkilöille tai muille osapuolille, jotka ovat mukana tutkimuksessa.

Dokumenttianalyysin etuna on, että aineisto on muuttumatonta ja tutkijasta riippumatonta, mikä tarkoittaa, että dokumentit eivät ole alttiita tutkijan vaikutukselle (Bowen 2009, 31). Benchmarking sen sijaan on selkeä menetelmä, jossa vertailun avulla voidaan saada konkreettinen käsitys siitä, miten muut ovat ratkaisseet vastaavan ongelman. Vertailu toisen yrityksen samankaltaiseen prosessiin tarjoaa mahdollisuuden oppia toisilta ja samalla syventää oman prosessin ymmärrystä (Ojasalo ym. 2018, 186).

Kyselytutkimuksessa eettisyys, luotettavuus ja vastuullisuus täytyy pystyä takaamaan läpi prosessin. Vastaajien tulee pystyä ymmärtämään oma osansa tutkimuksessa ja tiedettävä, mitä tutkija on tekemässä sekä mikä on toiminnan tavoite ja kohde. Se, vastataanko kyselyyn anonyymisti, vaikuttaa todennäköisesti myös vastauksien avoimuuteen. Todellisia vastauksia saadaan todennäköisimmin silloin, kun vastaajien nimettömyys voidaan taata. (Ojasalo ym. 2018, 48.) Tutkimuksen vastauksia ja johtopäätöksiä lukiessa on kuitenkin huomioitava, että kyselyn ensimmäiseen osaan vastasi 64 % henkilöstöstä ja koko tutkimukseen vain 8,07 % koko vastaajajoukosta. 84 henkilön otos antaa suuntaa organisaation tilanteesta, mutta suuri joukko jätti kertomatta mielipiteensä.

Tässä tutkimuksessa toimittiin eettisten periaatteiden mukaisesti työn alusta loppuun. Kyselyyn vastanneille selitettiin työn tavoite ja vastaajien rooli tutkimus- ja suostumustiedotteessa. Vastaukset annettiin anonyymisti ilman yksilöiviä taustatietoja ja raaka vastausdata oli vain tutkijan nähtävissä. Kaikki kyselytutkimukseen liittyvä data hävitettiin huolellisesti opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimuksen lähdeaineiston valinnassa käytettiin erityistä huolellisuutta ja tutkimuksellista otetta. Lähdekirjallisuutena käytettyjä aiempia samaa aihepiiriin tutkimuksia etsittiin vertaisarvioituina, jotta pystyttiin varmistamaan tutkimuksen laatu, luotettavuus ja merkitys. Luotettavuuden näkökulmasta voidaan todeta, että opinnäytetyössä on kerätty johdonmukaisesti tutkittavaan ilmiöön liittyviä aineistoja ja tulosten ja johtopäätösten esittämisessä on pyritty loogiseen yhteensopivuuteen. Tutkimuksen validiteetin näkökulmasta voidaan todeta, että tutkimusote ja -menetelmät sopivat ilmiön tutkimiseen ja tutkimus vastasi tutkimuskysymyksiin.

Vastuullisuuden näkökulmasta opinnäytetyö vastasi YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin sukupuolten tasa-arvon ja naisten aseman saavuttamiseksi ja vahvistamiseksi sekä terveyden ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. YK:n kestävän kehityksen tavoitteet korostavat sukupuolten tasa-arvon ja naisten aseman vahvistamisen tärkeyttä osana kestävästä kehityksestä. Tavoitteet, erityisesti tavoite

viisi (5), tähtää siihen, että kaikilla naisilla ja tytöillä on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaan ja että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja arvokkaasti. Tämä ei vain paranna yksilöiden hyvinvointia, vaan edistää myös yhteiskuntien kestävästä kehitystä. (Ulkoministeriö s.a.)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä on myös keskeinen osa yhteiskuntavastuuta, sillä se liittyy suoraan ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja työelämän oikeuksien turvaamiseen (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.). Edistämällä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta organisaatiot eivät vain noudata lainsäädäntöä, vaan myös parantavat työntekijöidensä hyvinvointia ja sitoutumista, mikä voi johtaa parempiin tuloksiin ja maineeseen työnantajana. Tämä on keskeinen osa vastuullista liiketoimintaa, joka voi edistää koko yhteiskunnan hyvinvointia. Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole vain eettinen velvoite, vaan se voi myös parantaa organisaatioiden tuloksia, sillä monimuotoisuus tuo mukanaan erilaisia näkökulmia ja innovaatioita. Tämän seurauksena organisaatiot voivat saavuttaa parempia liiketoimintatuloksia ja vahvistaa omaa yhteiskuntavastuutaan.

6.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimustyöni aikana heräsi kiinnostus jatkotutkimukseen, joka syventäisi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vaikuttavuutta organisaatioissa. Erityisesti suomenkielistä tutkimusmateriaalia aiheesta on rajallisesti. Vaikka monet organisaatiot käsittelevät vastuullisuutta eri muodoissaan erilaisissa raporteissa, tietoa siitä, mitä konkreettisia tuloksia erilaisilla toimenpiteillä on saavutettu, on yllättävän vähän saatavilla. Olisi mielenkiintoista tarkastella työn merkityksellisyyttä käytännön muutosten kautta, sillä usein sanat ja lauseet tuntuvat jäävän pelkäksi puheeksi. Tutkimuskysymyksiä voisivat olla esimerkiksi, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö näkyy organisaation arjessa ja mitkä toimenpiteet ovat olleet erityisen tehokkaita.

Toisena jatkotutkimusaiheena nousi esiin kysymys siitä, miten monimuotoisuudesta viestiminen vaikuttaa organisaation työntekijöiden tyytyväisyyteen, ilmapiiriin ja työskentelytapoihin. Flory, Leibbrandt, Rott ja Stoddard (2021) havaitsivat aikaisemmassa tutkimuksessaan, että liiallinen avoimuus monimuotoisuuskysymyksissä voi toisinaan kääntyä itseään vastaan. Sanat ja lausunnot saattavat helposti näyttää yrityksen maineen parantamiselta tai pintapuoliselta sitoutumiselta, ilman todellista syvyyttä tai sitoutumista aiheeseen (Flory ym. 2021, 76). Tulevaisuudessa olisi siis hyödyllistä tutkia tätä ilmiötä erityisesti työntekijöiden näkökulmasta. On myös tärkeää pohtia, miten organisaatioiden halu parantaa mainettaan vaikuttaa viestintään. Jos viestintä koetaan enemmän yrityksen imagonhoitona kuin todellisena sitoutumisena, se voi aiheuttaa epäluottamusta työntekijöiden keskuudessa. Tuloksista voisi olla hyötyä käytännön suositusten kehittämisessä. Miten organisaatiot voisivat viestiä monimuotoisuudesta niin, että se todella vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden kokemuksiin ja organisaation kulttuuriin?

Kolmantena jatkotutkimusaiheena kiinnostuin siitä, miten organisaation brändi vaikuttaa monimuotoisuustyön näkyvyyteen viestinnässä, tai vaikuttaako se lainkaan. Luoko brändi mahdollisuuksia monimuotoisuustyölle, vai sulkeeko se kenties pois tiettyjä näkökohtia monimuotoisuustyön ja sen viestinnän alueelta? Organisaation brändi heijastaa sen arvoja ja identiteettiä. Tutkimuskysymyksiä voisivat olla esimerkiksi, miten brändi määrittelee organisaation sitoutumisen monimuotoisuuteen ja voiko vahva ja positiivinen brändi tukea monimuotoisuustyön näkyvyyttä ja hyväksyntää? Tutkimus näistä näkökulmista voi auttaa organisaatioita ymmärtämään, miten brändi voi joko tukea tai rajoittaa monimuotoisuustyötä.

6.3 Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessini oli vaiherikas. Oli äärimmäisen haastavaa, mutta mielenkiintoista hypätä tekemään opinnäytetyötä toimialalle, josta itselläni ei ollut aiempaa kosketuspintaa. Ensimmäisinä kuukausina loin käsitystä toimeksiantajasta ja toimialasta samalla tutkien tutkimukseen liittyviä verkkosivuja ja teoriapohjaa. Työ lähti liikkeelle mielestäni reippaalla otteella.

Työn edistymiseen vaikutti paljolti työn ja muun elämän yhteensovittaminen opinnäytetyöprosessin kanssa ja ajoittain paine työn etenemisestä oli suuri. Itselläni ei ollut mahdollisuutta jäädä opintovapaalle, joten aikaa työn tekemiselle täytyi löytää välillä pienistä hetkistä ja välillä suuremmista. Aikatauluista kiinni pitäminen on minulle erittäin tärkeää ja pystyin myös tässä projektissa pysymään itselleni ja toimeksiantajalle määrittämässäni aikataulussa. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi kesti noin yhdeksän kuukauden ajan.

Tietoperustaa kerätessäni huomasin nopeasti, että suurin osa saatavilla olevista aineistoista keskittyy organisaatioiden lakisäätteisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseen. Tämä ei toki ole merkityksetöntä, vaan se, että asia on tuotu lainsäädäntöön, kertoo, että olemme todella merkityksellisen asian äärellä. Syventäessäni tutkimusaineiston etsimistä monimuotoisuuden ja inklusion alueelle, löysin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle syvällisemmän näkökulman. Käsitteiden moninaisuus ja laajuus tässä aihepiirissä oli huomattava ja haastoi minua tutkijana.

Tutkimuksen edetessä ymmärsin selvästi, että yritysten ja organisaatioiden on syvällisesti määriteltävä, miten ne haluavat edistää monimuotoisuuden lisäämistä ja millaisia hyötyjä työllä pyritään saavuttamaan. Onko tavoitteena vain laatia lain vaatima suunnitelma, vai halutaanko, että työllä on organisaatiolle syvempi merkitys? Onnistunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö voi tuoda mukanaan paljon muutakin kuin naisten ja miesten välisen tasa-arvon työtehtävissä tai näennäisesti yhdenvertaiset mahdollisuudet työssä suoriutumiseen. En kuitenkaan tarkoita väheksyä näitä asioita. Parhaimmillaan onnistunut työ monimuotoisuuden edistämiseksi voi vaikuttaa organisaation työnantajamielikuvaan, henkilöstön hyvinvointiin ja taloudelliseen menestykseen.

Työn aikana minulle syntyi monia jatkotutkimusehdotuksia, sillä aihe on ajankohtainen ja siihen voi ottaa useita näkökulmia. Jos organisaatio päätyy toistamaan saman kyselyn tulevaisuudessa, olisi myös mielenkiintoista kuulla, onko vastausprosentti korkeampi ja millä tasolla vastaukset ovat verrattuna tähän ensimmäiseen tutkimukseen.

Tutkimuksen tekeminen vahvisti omia arvojani tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suhteen entisestään. Ymmärsin, että minulle työntekijänä on erittäin tärkeää, kuinka monimuotoisuus ilmenee organisaatiossa ja miten siitä viestitään. Uskon vakaasti, että erilaisten näkökulmien arvostaminen työpaikalla rikastuttaa työskentelyä ja tuottaa parempia tuloksia. Sitoutuminen näihin arvoihin tulisi näkyä koko organisaation kulttuurissa ja arvoissa.

Lähteet

Ahonen, V., Bergblom, B., Hakumäki, L., Manninen, E., Sarkkinen M. & Tynkkynen, R. Työturvallisuuslaitos. Työterveyslaitoksen toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023–2025. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/6886> Luettu: 2.7.2024.

Allianssi s.a. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Luettavissa: <https://nuorisoala.fi/palvelut/yhdenvertaisuus/> Luettu: 24.2.2024.

Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Monimuotoisuusbarometri 2020. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-11/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf> Luettu: 10.9.2024.

Bowen, G. 2009. Document Analysis as a Qualitative Research Method. Qualitative Research Journal, 9, 2, s. 27.

Brooke, J. & Tyler, T. R. (2011). Diversity and corporate performance: A review of the psychological literature. North Carolina Law Review. Luettavissa: <https://scholarship.law.unc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4483&context=nclr> Luettu: 11.9.2024.

Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V. & Prince, S. 2020. McKinsey report. Diversity wins: How inclusion matters. Luettavissa: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>. Luettu: 10.9.2024.

Euroopan komissio s.a. Tasa-arvo ja osallisuus. Luettavissa: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion_fi Luettu: 12.11.2024.

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus. Helsinki. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/fecd7913-7363-4d9f-9e2e-2d9f3e597230/content> Luettu: 29.10.2024.

Flory, J, A., Leibbrandt, A., Rott, C. & Stoddard, O. 2021. Increasing Workplace Diversity. Evidence from a Recruiting Experiment at a Fortune 500 Company. Journal of Human Resources. 56, 1, s. 73–77. Luettavissa: <https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6703&context=facpub> Luettu: 26.8.2024.

Haavasoja, T., Janas, P., Lehtoranta, T., Moilanen, S., Mäkinen, K., Vihersalo, M. & Yli-Kaitala, K. 2023. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2024/01/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyo%CC%88yhteiso%CC%88ssa%CC%88.pdf> Luettu: 24.2.2024.

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

Hirvonen, M. & Kinnunen, T. 2020. Saavutettava viestintä. Yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta edistämässä. Gaudeamus. Helsinki.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2023. Monimuotoisuus työelämässä: 100 keinoa kasvattaa organisaation vetovoimaa. Alma Talent. Helsinki.

Huttunen, L., Löytty, O. & Rastas, A. 2005. Suomalainen vieraskirja: kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Vastapaino. Tampere.

Hotanen, J., Laine, R. & Pietiläinen, S. 2001. Benchmarking-opas: Opi hyviltä esikuvilta. Otavamedia. Helsinki.

Jaakola, T., Leinonen, P. & Tarvainen, M. 2017. Vammaiset henkilöt työelämässä ja asiakkaina. Tietopaketti rekrytoinnista, johtamisesta, markkinoinnista, tuote- ja palvelusuunnittelusta sekä yrittäjävastuusta vastaavien käyttöön. FIBS & Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. Helsinki. Luettavissa: https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2018/11/vammaiset-henkilt-tyelmss-ja-asiakkaina-fibs_vamlas_2017.pdf Luettu: 27.8.2024.

Juholin, E. 2022. Communicare! Ota viestinnän ilmiöt ja strategiat haltuun. Hansaprint Oy. Turenki.

Jääskeläinen, L., Hautakorpi, J., Onwen-Huma, H., Niittymäki, H., Pirttijärvi, A., Lempinen, M. & Kajander, V. 2015. Tasa-arvotyö on taitolaji. Opetushallitus. Luettavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173318_tasa_arvotyö_on_taitolaji_0.pdf Luettu 20.8.2024.

Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. 2012. Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Gaudeamus Oy. Helsinki.

Klinksiek, I. 2024. Bridging the gap between diversity, equity and inclusion policy and practice: the case of disability. Sage Journals. Belgium.

Korhonen, H. & Bergman, T. 2019. Johtaja muutoksen ytimessä. Käsikirja uudistumismatkalle. Alma Talent. Helsinki.

- Kortetjärvi-Nurmi, S., Kuronen, M-L, & Ollikainen, M. 2019. Yrityksen viestintä. 5.–6. painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329.
- Laki yhdenvertaisuudesta 30.12.2014/1325.
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum Media Oy. Helsinki.
- Marjamäki, P. & Vuorio, J. 2021. Viestinnän johtaminen. Strategiasta tuloksiin. Alma Talent. Helsinki.
- Mor Barak, M. E. Managing Diversity. Toward a Globally Inclusive Workplace. 5th edition. Sage Publications Inc. California.
- Mäkinen, K., Hälikkä M., Tyni J-P., Haavasoja T., Brax T., Kähärä E., Lehtoranta T., Pyykkönen M., Kannisto H., Rauramo P. & Moilanen S. 2021. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely – ennaltaehkäise ja puutu. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/> Luettu 20.10.2024.
- Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.
- Nikula, K. & Hannonen, K. 2024. Moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden tavoitteellinen johtaminen korkeakoulussa. Luettavissa: <https://journal.fi/tiedepolitiikka/article/view/142001/94368> Luettu: 15.10.2024.
- Nikula, K. & Leppäniemi, T. 2024. Viestinnän rooli yhdenvertaisuuden, moninaisuuden ja inklusion edistämässä työelämässä. Luettavissa: <https://journal.laurea.fi/viestinnan-rooli-yhdenvertaisuuden-moninaisuuden-ja-inklusion-edistamisessa-tyoelamassa/#8bc410cf> Luettu: 15.10.2024.
- Oikeusministeriö s.a., a. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus> Luettu: 24.2.2024.
- Oikeusministeriö s.a, b. Suunnittelun muistilista. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/suunnittelun-muistilista> Luettu: 2.7.2024.

Oikeusministeriö s.a., c. Kampanjasta lisäpotkua syrjinnän vastustamiseen. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/syrjinnastavapaa.fi> Luettu: 24.9.2024.

Ojasalo K., Moilanen T., Ritalahti J. 2018. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–5. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Opetushallitus s.a. Johtaminen ja käsittely työyhteisössä. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/johtaminen-ja-kasittely-tyoyhteisossa> Luettu 28.8.2024.

Patrick, H, A. & Kumar, V, J. 2012. Managing Workplace Diversity: Issues and Challenges. SAGE Open, 2, 2, s. 1–14.

Paralympiakomitea s.a. Luettavissa: <https://www.paralympia.fi/paralympiakomitea/yleisesti-paralympiakomiteasta> Luettu: 20.2.2024.

Puusa, A. & Juuti, P. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. E-kirja. Luettu: 30.10.2024.

Rask, R. 2009. Positiivinen erityiskohtelu työelämässä. Teoksessa Jalanko, R. & Siiki, M. (toim.) Kirjoituksia työoikeudesta. Hakapaino Oy. Helsinki: Helsingin hovioikeuden julkaisuja, 73–86. Luettavissa: https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/KYvfAHw6x/Kirjoituksia_tyooikeudesta_2009.pdf Luettu: 24.2.2024.

Saari, A. & Sipilä, V. Vammaisuus, terveydentila ja toimintakyky liikuntajärjestöjen yhdenvertaisuussuunnitelmissa. Suomen Vammaisurheilu ja liikunta VAU ry. Helsinki. Luettavissa: <https://www.paralympia.fi/images/tiedostot/Raportit/yhdenvertaisuusraportti-1.pdf> Luettu: 15.2.2024.

Saukkonen, P. 2012. Monikulttuurisuus ja multikulturalismi. Alue ja Ympäristö. Luettavissa: <https://aluejaymparisto.journal.fi/article/view/64722/25960> Luettu: 16.10.2024.

Shore, M. L., Cleveland, J. N. & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. Human Resource Management Review. Luettavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/288817598.pdf> Luettu: 11.9.2024.

Skurnik-Järvinen, H. 2016. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. 3. painos. Helsingin Kamari. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta. Luettavissa: <https://stm.fi/tyosuojeluvalvonta/hairinta> Luettu: 2.7.2024.

Story J., Iwai T. & Tavares G. 2024. Positive minds, inclusive minds: PsyCap's potential in overcoming resistance to DEI initiatives in organizations. Luettavissa: <https://www.sciencedirect.com.ezproxy.haaga-helia.fi/science/article/pii/S0090261624000603?via%3Dihub> Luettu: 10.9.2024.

Suomen Paralympiakomitea s.a. Paraurheilu avaa ovia yhteiskuntaan. Suomen Paralympiakomitean vastuullisuusohjelma. Luettavissa: https://www.paralympia.fi/images/tiedostot/vastuullisuusohjelma_final.pdf Luettu: 20.2.2024.

Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen: Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Alma Talent. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2022. Johtajan kokonaisvaltaisuus. Haasteena jatkuva uudistuminen. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.

Tasa-arvovaltuutettu s.a., a. Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. Luettavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa> Luettu: 13.8.2024.

Tasa-arvovaltuutettu s.a., b. Tasa-arvo urheilussa ja liikunnassa. Luettavissa: <https://tasa-arvo.fi/urheilu-ja-liikunta> Luettu: 13.8.2024.

Tasa-arvovaltuutettu s.a., c. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Luettavissa: <https://tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu> Luettu: 20.2.2024.

Tasa-arvovaltuutettu s.a., d. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Luettavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla> Luettu: 26.8.2024.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2024. Miksi edistää tasa-arvoa. Luettavissa: <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa> Luettu: 13.8.2024.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2023. Miksi edistää yhdenvertaisuutta? Luettavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/yhdenvertaisuuden-edistaminen/miksi-edistaa-yhdenvertaisuutta-#:~:text=Perustuslain%20mukaan%20ihmiset%20ovat%20yhdenvertaisia,yhdenvertaisuuden%20edist%C3%A4misest%C3%A4%20ja%20syrjinn%C3%A4n%20ehk%C3%A4isemisest%C3%A4>. Luettu: 23.9.2023.

The Vernā Myers Company (TVMC) 2024. About Vernā Myers. Luettavissa: <https://www.verna-myers.com/about-verna/> Luettu: 18.10.2024.

Thibault C., Daniel S., Salmani S., Boopathi N. & Taimela I. 2022. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEMoppaat_2022_1_Monimuotoisuudesta_menestysta_final.pdf?sequence=4&isAllowed=y Luettu 26.8.2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a. Yhteiskuntavastuu. Luettavissa: <https://tem.fi/yhteiskuntavastuu>. Luettu: 20.10.2024.

Työterveyslaitos 2021. Etsitkö uutta työntekijää? Näin tarkastelet rekrytointia uusin silmin. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/etsitko-uutta-tyontekijaa-nain-tarkastelet-rekrytointia-uusin-silmin> Luettu: 19.10.2024.

Työterveyslaitos s.a., a. Monimuotoinen työelämä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelamanmuutos/monimuotoinen-tyoelama> Luettu: 27.8.2024.

Työterveyslaitos s.a., b. Monimuotoisuus- ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa> Luettu: 12.9.2024.

Työturvallisuuskeskus s.a., a. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/> Luettu: 24.2.2024.

Työturvallisuuskeskus s.a., b, Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo/> Luettu: 13.9.2023.

Ulkoministeriö s.a. Agenda 2030. Kestävän kehityksen tavoitteet. Luettavissa: <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>. Luettu: 20.10.2024.

Vainikainen, E. 2022. Syrjimätön kieli. Opas inklusiiviseen kielenkäyttöön ja viestintään. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry. Luettavissa: https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/03/KSL_Syrjimaton_kieli_saavutettava.pdf Luettu: 12.11.2024.

Valtioneuvosto 27.8.2024. Me puhumme teoin -kampanja haastaa toimijoita käytännön tekoihin rasismia vastaan. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/me-puhumme-teoin-kampanja-haastaa-toimijoita-kaytannon-tekoihin-rasismia-vastaan> Luettu: 24.9.2024.

Valtionvarainministeriö s.a. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Luettavissa: <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/henkilostojohtamisen-tuki/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus> Luettu: 29.8.2024.

Wolfgruber, D., Stürmer L. & Einwiller, S. 2021. Talking inclusion into being: communication as a facilitator and obstructor of an inclusive work environment. Luettavissa: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-01-2021-0013/full/pdf> Luettu: 15.10.2024.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023. Yhdenvertaisuuslaki muuttuu 1.6.2023 – lakimuutokset edistävät syrjintää kohtaavien ihmisten oikeussuojaa. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/-/yhdenvertaisuuslaki-muuttuu-1.6.2023-lakimuutokset-edistavat-syrjintaa-kohtaavien-ihmisten-oikeussuojaa> Luettu: 13.8.2024.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a, a. Yhdenvertaisuus. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/yhdenvertaisuus> Luettu: 24.2.2024.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a, b. Syrjintäperusteet. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/syrjintaperusteet> Luettu: 24.2.2024.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a., c. Häirintä. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/hairinta> Luettu: 24.2.2024.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a. d. Yhdenvertaisuuden edistäminen. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen> Luettu: 23.9.2024.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake: Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma lähökartoitus

Hei Paralympiakomitean henkilöstön edustaja,

Teemme lähökartoitusta Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseksi.

Paralympiakomitean tavoitteena on toimia rohkeana suunnannäyttäjänä ja aktiivisena kehityskumppanina sekä kehittää jatkuvasti omaa osaamistamme ja toimintaamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueilla.

Siksi pyydämme kaikkia työssämme tärkeiden sidosryhmien edustajia vastaamaan kyselyyn, jolla kartoitamme toimintakenttämme nykytilaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen osalta.

[Vastaa kyselyyn 4.5.2024 mennessä täällä](#)

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia.

Kysely toteutetaan osana yamk-opinnäytetyötä. Vastaukset annetaan anonymisti ja käsitellään luottamuksellisesti. Yksittäiset vastaukset ovat vain opinnäytetyön tekijän käsiteltävissä ja aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua. Yksittäistä vastaajaa ei pysty erottamaan kyselyn tuloksista. Suomen Paralympiakomitealle luovutetaan aineistosta kootut yhteenvedot ja kehittämis ehdotukset.

Kiitos jo etukäteen avustasi – jokainen vastaus on tärkeä!

Ystävällisin terveisin,
Jasmin Koskinen

Jasmin Koskinen
Viestintäpäällikkö
Communications Manager
+358 50 553 5667

Suomen Paralympiakomitea
Finnish Paralympic Committee
Valimotie 10, 00380 Helsinki, Finland
www.paralympia.fi

**Tilaa tästä Paralympiakomitean
uutiskirjeet sähköpostiisi!**





Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökartoitus

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Arvoisa osallistuja,

Olet vastaamassa Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä edeltävään nykytilan lähtökartoituskyselyyn. Vastaamalla kyselyyn ja tuomalla esiin oman mielipiteesi ja kokemuksesi, olet mukana tekemässä arvokasta työtä tavoitteissamme edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yhteisömme kaikessa toiminnassa suunnitelmallisesti ja vaikuttavasti.

Kysely on lähetetty Suomen Paralympiakomitean henkilöstölle, hallitukselle, valiokunnille sekä muille Suomen Paralympiakomitean päivittäisessä työssä mukana oleville keskeisille sidosryhmille.

Suomen Paralympiakomitean tavoitteena on toimia rohkeana suunnannäyttäjänä ja aktiivisena kehityskumppanina kehittäen jatkuvasti omaa osaamistamme ja toimintaamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueilla. Siksi jokainen vastaus kyselyyn on tärkeä.

Kysely toteutetaan osana yamk-opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa Suomen Paralympiakomitean nykyisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehitystarpeet. Kyselyllä kartoitetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa.

Vastaukset annetaan anonymisti ja käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn yksittäiset vastaukset ovat vain opinnäytetyön tekijän käsiteltävissä ja aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Yksittäistä vastaajaa ei pysty erottamaan kyselyn tuloksista. Suomen Paralympiakomitealle luovutetaan aineistosta kootut yhteenvedot ja kehittämissuositukset.

Aloita kyselyyn vastaaminen tutustumalla tutkimus- ja suostumustiedotteeseen, jonka jälkeen pääset etenemään kyselyssä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10-15 minuuttia.

Voit myös halutessasi antaa omia kehitysehdotuksia Suomen Paralympiakomitean toiminnalle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimintaympäristöissä. Kuulemme mielellämme niitä kyselyn avoimissa kysymyksissä.

Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, mutta viimeistään **4.5.2024**.

Kiitos vastauksestasi!

1. Olen tutustunut tutkimus- ja suostumustiedotteen sisältöön ja annan suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen *

- Kyllä
- En. Lomakkeen täyttäminen edellyttää, että annat suostumuksen.

2. Olen *

- Suomen Paralympiakomitean työntekijä
- Suomen Paralympiakomitean sidosryhmän edustaja

Edellinen

Seuraava

3. Mitä mieltä olet seuraavista tasapuolisuuteen liittyvistä väittämistä Suomen Paralympiakomitean työyhteisössä? *

1 = Täysin eri mieltä, ... 5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	Ei kokemusta
Asemasta riippumatta kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet...						
uralla etenemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koulutusmahdollisuuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasapuoliseen työnjakoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yhdenvertaiseen palkitsemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten haluaisit mahdollisesti parantaa tilannetta?

4. Suomen Paralympiakomitea huomioi työnantajana työn ja perhe-elämän yhdistämisen *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Edellinen

Seuraava

5. Mitä mieltä olet seuraavista Suomen Paralympiakomitean työntekijöiden rekrytointiin liittyvistä väittämistä? *

1 = Täysin eri mieltä, ... 5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	Ei mielipidettä/ ei kokemusta
Rekrytointimme ovat...						
läpinäkyviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oikeudenmukaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasa-arvoisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
monimuotoisuusmyönteisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anonyymeja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten haluaisit mahdollisesti parantaa tilannetta?

Edellinen

Seuraava

6. Olen tietoinen Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Edellinen

Seuraava

7. Mitä mieltä olet seuraavista Suomen Paralympiakomitean toimintaan liittyvistä väittämistä? *

1 = Täysin eri mieltä, ... 5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	Ei kokemusta/ ei mielipidettä
Suomen Paralympiakomitean toiminnassa...						
kaikkia kohdellaan tasavertaisesti asemasta riippumatta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
panostetaan hyvinvointiin ja jaksamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
puututaan epäasialliseen kohteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kannustetaan osallistumaan erilaisiin tilaisuuksiin matalalla kynnyksellä vammasta tai toimintarajoitteista riippumatta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
olen päässyt kehittämään omaa osaamistani tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

8. Mitä mieltä olet seuraavista yhdenvertaisuuteen liittyvistä väittämistä Suomen Paralympiakomitean toiminnassa? *

1 = Täysin eri mieltä, ... 5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	Ei kokemusta/ ei mielipidettä
Suomen Paralympiakomitean kaikessa toiminnassa ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta...						
syntyperästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sukupuolesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seksuaalisesta suuntautumisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etnisestä tai kansallisesta alkuperästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uskonnosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vakaumuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perhesuhteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ammattiyhdistystoiminnasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mielipiteestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vammasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
terveydentilasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muista henkilöön liittyvistä syistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

Seuraava kysymys käsittelee syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua. Ole hyvä ja lue alla olevat määritelmät ennen kysymykseen vastaamista.

Syrjintä

Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Syrjintä voi yhdenvertaisuuslain mukaan olla välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta henkilöiltä. Syrjinnässä on kyse siitä, että henkilöä kohdellaan samanlaisessa tilanteessa huonommin kuin toisia yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Esimerkiksi, jos tarjoilija kieltäytyy palvelemasta henkilöä tämän etnisen alkuperän perusteella, on kyse lainvastaisesta syrjinnästä.

Lähde: Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Häirintä

Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen, liittyvän toista henkilöä tai ihmisryhmää halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiiirin. Häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään.

Lähde: Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu on lain, yleisen hyvän tavan tai omien työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa toista kohtaan (työssä). Usein se on järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta. Kohteena voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen. Epäasiallinen kohtelu määritellään arkikielessä usein kiusaamiseksi.

Lähteet: Työturvallisuuskeskus ja Työturvallisuuslaitos

9. Tiedän, miten minun tulee toimia, jos havaitsen Suomen Paralympiakomitean toiminnassa... *

1= Täysin eri mieltä, ... 5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	Ei kokemusta/ ei mielipidettä
syrjintää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
häirintää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
epäasiallista kohtelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

12. Mielestäni Suomen Paralympiakomitean tulisi edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seuraavilla tavoilla

Edellinen

Seuraava

13. Mielestäni Suomen Paralympiakomitea huomioi esteettömyyden ja saavutettavuuden...

*

1 = Huonosti, ... 5 = Todella hyvin

	1	2	3	4	5	Ei kokemusta / ei mielipidettä
harjoittelussa ja kilpailuissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koulutuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etäkokouskäytännöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lähikokouskäytännöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
toimitiloissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tapahtumissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Haluaisin parantaa tilannetta, miten?

Edellinen

Seuraava

14. Mielestäni Suomen Paralympiakomitean viestintä on... *

1 = Täysin eri mieltä, ... 5 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	Ei kokemusta / ei mielipidettä
saavutettavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
läpinäkyvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yhdenvertaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
monikielistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ymmärrettävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
selkokielistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kannustavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasa-arvoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Haluaisin parantaa tilannetta, miten?

15. Haluaisin saada tietoa Suomen Paralympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä (valitse 3 tärkeintä kanavaa) *

- Henkilöstön Teams
- Sähköpostilla
- Uutiskirjeen kautta
- Verkkosivuilta
- Sosiaalisen median kautta
- Suomen Paralympiakomitean järjestämässä koulutuksissa
- Suomen Paralympiakomitean järjestämässä muissa tilaisuuksissa
- Muu, mikä

Valitse enintään 3 vaihtoehtoa

Valitut vaihtoehdot: 0

Edellinen

Lähetä

Kuvat

Kuva 1: Tapaustutkimuksen vaiheet (mukaillen Ojasalo ym. 2018, 54)	35
Kuva 2: Kehittämistehtävän menetelmät	35
Kuva 3: Dokumenttianalyysin avulla löydetyt teemat	38
Kuva 4: Kysymys 3 vastaukset.....	43
Kuva 5: Kysymys 4 vastaukset.....	44
Kuva 6: Kysymys 5 vastaukset.....	45
Kuva 7: Kysymys 6 vastaukset.....	46
Kuva 8: Kysymys 7 vastaukset.....	47
Kuva 9: Kysymys 8 vastaukset.....	48
Kuva 10: Kysymys 9 vastaukset.....	49
Kuva 11: Kysymys 10 vastaukset.....	50
Kuva 12: Kysymys 11 vastaukset.....	51
Kuva 13: Kysymys 12 vastaukset.....	52
Kuva 14: Kysymys 13 vastaukset.....	53
Kuva 15: Kysymys 14 vastaukset.....	54
Kuva 16: Kysymys 15 vastaukset.....	55