

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# Opinnäytetyö

## Yhdenvertaisuussuunnitelma Ammattiliitto Jytylle

Yhdenvertaisuuden edistämisen työkalu

*Mirjam Erkamaa*

Yhteisöpedagogi  
(210 op)

5/2021



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Koulutuksen nimi: Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

---

Tekijät: Mirjam Erkamaa

Opinnäytetyön nimi: Yhdenvertaisuussuunnitelma Ammattiliitto Jytylle

Sivumäärä: 45 ja 10 liitesivua

Työn ohjaaja: Jenny Honka

Työn tilaaja(t): Ammattiliitto Jyty

---

Opinnäytetyön aiheena oli yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen Ammattiliitto Jytylle. Jyty edellyttää työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta työpaikoilla, joten on tarpeen, että Jytyllä on oma yhdenvertaisuuden edistämisen työkalu käytössä. Aihe on ajankohtainen ja tärkeä, sillä yhdenvertaisuuslaki (2015) velvoittaa työnantajia tekemään suunnitelman, mikäli yrityksessä työskentelee säännöllisesti yli 30 henkilöä. Jyty on iso ja monialainen ammattiliitto, joten yhdenvertaisuuden edistäminen organisaatiossa on tärkeää.

Työn tavoitteena oli tuottaa toimiva ja selkeä yhdenvertaisuussuunnitelma Ammattiliitto Jytylle. Tasa-arvo, yhdenvertainen kohtelu ja oikeudenmukaisuus ovat keskeisiä arvoja, joita Jyty haluaa edistää. Ammattiliitto Jytyn tavoitteena on tehdä tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä osa organisaation jokapäiväistä elämää, ydinprosesseja ja niiden seuranta. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: Miten yhdenvertaisuus toteutuu Jytyllä? Mitä toimenpiteitä Jytyn tulisi tehdä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja miten yhdenvertaisuutta tulisi seurata?

Jytyn tavoitteena on tehdä yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä osa organisaation jokapäiväistä elämää, ydinprosesseja ja niiden seuranta. Opinnäytetyön luonne on kehitystyö. Tutkimuksessa tutkitaan ensin yhdenvertaisuuden ymmärtämisen kannalta välttämättömän tiedon kehystä. Tässä työssä käytetty päämenetelmä oli Jytyn henkilöstön yhdenvertaisuuden kartoittaminen organisaation lähtökohdista yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Toinen käytetty menetelmä oli asiantuntijoiden teemahaastattelu, jonka tarkoituksena oli tukea yhdenvertaisuuskyselyä.

Opinnäytetyönä laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma nojaa yhdenvertaisuusteorian puitteisiin ja kyselyn tuloksiin. Suunnitelmassa korostuvat tietyt painopisteet, jotka ovat nostettu henkilöstölle tuotetun yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista, sekä asiantuntijoiden teemahaastatteluista. Painopisteet ovat palkkakartointus, rekrytointiprosessien tarkastelu, yhdenvertaisuustyöryhmän nimeäminen, kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolen häirintä.

---

Asiasanat: yhdenvertaisuussuunnitelma, yhdenvertaisuus, tasa-arvo, syrjintä, häirintä, ammattiliitto

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Name of the Degree Programme: NGO and Youth Work

---

Author: Mirjam Erkamaa  
Title: The Equality Plan of Trade Union Jyty  
Number of Pages: 45 and 10 attachment pages  
Supervisor: Senior Lecturer Jenny Honka  
Commissioner: Trade Union Jyty

---

The aim of this Bachelor's Thesis was to create an equality plan for Trade Union Jyty. Trade Union Jyty requires employers to develop equality in workplaces so it is necessary that they have their own equality plan. The theme is current because the Non-discrimination Act requires employers who regularly employ at least 30 people to have an equality plan. Trade Union Jyty is a broad and multidisciplinary organisation.

The goal of this thesis was to create a functional and clear equality plan for Jyty. Equality, equal treatment and fairness are key values that Jyty wants to promote. Trade Union Jyty aims to make its equality and non-discrimination work part of the organisation's everyday life, core processes and monitoring them. The research questions were as follows: How will equality be achieved at Jyty? What measures should Jyty take to promote equality? How should equality be monitored?

Trade Union Jyty aims to make its equality and non-discrimination work part of the organisation's everyday life, core processes and monitoring them. The nature of this thesis is a development work. In the thesis, I first explore the framework of knowledge essential for understanding equality work. The main method used in this thesis was an equality survey for Jyty's personnel to map the organisation's starting points for achieving equality. Another method used was thematic (semi-structured) expert interview intended to support the equality survey.

The equality plan produced through this thesis relies on the framework of knowledge for equality work and the survey results. The equality plan produced through this thesis relies on the framework of knowledge for equality work and survey results. In the plan, certain focal points that Jyty is supposed to promote during the duration of the plan are emphasized. Emphasis on these focal points was set based on the equality survey and the expert interviews. The focal points are salary mapping, reviewing recruitment processes, naming a non-discrimination task force, workplace bullying, discrimination and gender harassment.

---

Keywords: equality plan, equality, discrimination, harassment, trade union

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	5
2	AMMATTILIITTO JYTY .....	7
3	TIETOPERUSTA.....	10
3.1	Yhdenvertaisuus .....	10
3.2	Moninaisuus .....	11
3.3	Tasa-arvo .....	12
3.4	Syrjintä ja häirintä .....	12
3.5	Yhdenvertaisuussuunnittelu .....	14
4	MENETELMÄT.....	17
4.1	Yhdenvertaisuuskysely .....	17
4.2	Teemahaastattelu .....	19
5	ANALYYSI JA TULOKSET .....	22
5.1	Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset .....	22
5.2	Teemahaastatteluiden tulokset .....	33
6	KEHITTÄMISEHDOTUKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	39
6.1	Yhdenvertaisuussuunnitelman arviointi ja jatkotoimenpiteet.....	39
6.2	Arvio opinnäytetyöstä.....	43
	LÄHTEET .....	46
	LIITTEET .....	48
	LIITE 1 YHDENVERTAISUUSKYSELYN RUNKO .....	48
	LIITE 2 TEEMAHAASTATTELU RUNKO .....	56
	LIITE 3 YHDEVERTAISUUSSUUNNITELMA AMMATTILIITTO JYTYLLE .....	58

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen Ammattiliitto Jytylle. Tilajana toimii Ammattiliitto Jyty, jolla ei ole vielä voimassa olevaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Ammattiliitto Jyty on monialainen ammattiliitto, jolla on noin 50 000 jäsentä. Jytyläisiä aloja ovat hallintotyö, sihteerityö, sosiaalityö, lapsi- ja nuorisotyö, vanhustyö, järjestötyö, kirjastotyö, maatalouslomitus ja koulunkäynninohjaus. Jyty edellyttää työnantajaa edistämään yhdenvertaisuutta työpaikoilla, joten on oleellista, että Jytyllä on oma yhdenvertaisuuden edistämisen työkalu. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kartoittaminen on tärkeää, jotta voidaan luoda toimiva yhdenvertaisuussuunnitelma, joka toimii Jyтын toimintaa ohjaavana työkaluna.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ajaa lakisäateistä irtisanomisjärjestystä, jonka lähtökohtana olisi se, että työnantaja joutuisi YT-neuvotteluissa suosimaan työssä pisimpään olleita henkilöitä. SAK ehdotus heikentäisi nuorten irtisanomissuojaa, joka lisää työelämän epävarmuutta nuorten keskuudessa. Suomen nuorisovaltuuskunta ja kattojärjestö Allianssi vastustaa nuorten asettamista eriarvoiseen asemaan työmarkkinoilla, kuitenkin niin, että työurien pidentämistä ei tehtäisi yhdenvertaisuutta tai sukupuolten välistä tasa-arvoa heikentämällä. Allianssi kannattaa elinikäisen oppimisen rakenteiden kehittämistä ja perhevapaaajärjestelmän uudistamista. (Allianssi 2018).

Edelleen moni seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö kohtaa syrjintää ja epäasiallista kohtelua työelämässä. Palkansaajajärjestöjen yhteisessä Helsinki Pride -viikon tapahtumassa käytiin keskustelua, miten työpaikoilla päästään syrjinnästä eroon ja edistetään henkilöstön yhdenvertaisuutta. Turvallinen ja hyvä työyhteisö syntyy yhdessä. Yhdenvertaisuuskeskustelussa tuotiin esiin erilaisia keinoja parantaa yhdenvertaisuuden toteutumista. (STTK 2020.)

Työnantajan velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työpaikalla tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, toimintarajoitteiden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus on ihmisoikeus ja sen toteutumista edistää mm. yhdenvertaisuuslaki. (1325/2014). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tekeminen

on yhdenvertaisuuslain (2015) mukaan tehtävä, mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Laki koskee kaikkia kuntia. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa suositellaan laadittavan kaikille, vaikka 30 henkilön määrä ei täytyisi työpaikalla.

Tässä kehittämistyössä käyn läpi tietoperustaa, joka on oleellista yhdenvertaisuuden kehittämisen kannalta. Kerron ja perustelen tutkimuksessani mitä olen tehnyt ja miksi olen toiminut juuri näin. Päättökäytännöni käyttäessäni Jytyn henkilöstölle suunnattua yhdenvertaisuuskyselyä, jonka tarkoituksena oli kartoittaa organisaation lähtökohdat yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Toinen menetelmä oli asiantuntijoiden teemahaastattelut, joiden tarkoitus oli tukea yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: Miten yhdenvertaisuus toteutuu Jytyllä? Mitä toimenpiteitä Jytyn tulisi tehdä yhdenvertaisuuden edistämiseksi? Miten yhdenvertaisuutta tulisi seurata? Tutkimuskysymykset kulkevat koko opinnäytetyöprosessin mukana punaisena lankana. Kysely- ja haastattelurungot ovat muodostuneet tutkimuskysymysten pohjalta. Nämä asiat ovat ne, mitä halusin tietää yhdenvertaisuudesta Ammattiliito Jytyn henkilöstöltä.

Tuotoksena syntyi yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on tehty 2015 alusta voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) säännösten sisällön mukaisesti (ks. Liite 3). Toimenpiteet yhdenvertaisuussuunnitelman luomiseksi olivat henkilökunnan ja aktiivien osallistaminen yhdenvertaisuussuunnitteluun, yhdenvertaisuustilanteen kartoittaminen, jonka jälkeen päätetään toimenpiteet suunnitelman toteuttamiseen. Näiden toimenpiteiden pohjalta suunnitelma on kirjoitettu. Suunnitelmassa määritellään yhdenvertaisuuden seuranta, jonka mukaan toimitaan. Tuotos löytyy tämän opinnäytetyön liitteenä.

## 2 AMMATTILIITTO JYTY

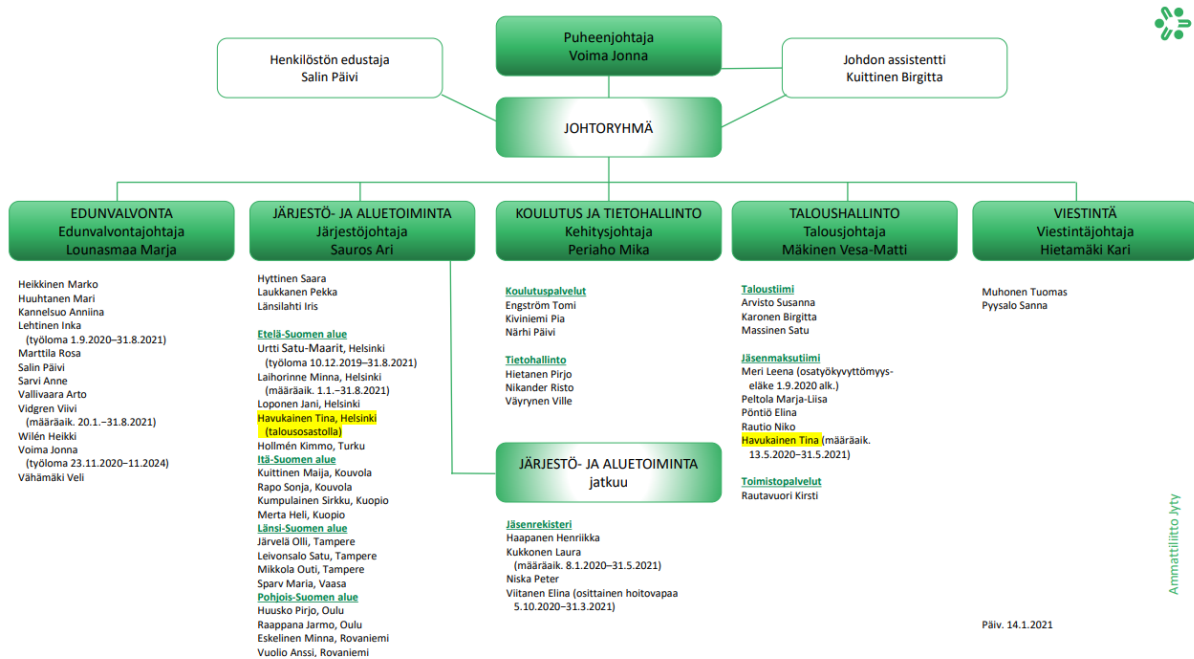
Ammattiliitto Jyty on moniammatillinen liitto, johon kuuluu yli 2 000 ammattinimikettä ja n. 50 000 jäsentä. Jytyn jäsenet työskentelevät perus- ja hyvinvointipalveluissa kunnissa, kuntayhtymissä, seurakunnissa sekä näiden omistamissa yhtiöissä, yksityisellä sektorilla ja yleishyödyllisissä yhteisöissä. Yleisiä ammattinimikkeitä ovat hallintotyö, sihteerityö, sosiaalityö, lapsi- ja nuorisotyö, vanhustyö, järjestötyö, kirjastotyö, maatalouslomitus ja koulunkäynninohjaus. Se neuvottelee yhteensä 18 työehtosopimuksesta. Jytyllä on laajaa paikallistoimintaa ympäri Suomea. (Ammattiliitto Jyty 2020.)

Jyty edistää työhyvinvointia ja kehittää suomalaista työelämää. Lisäksi se tarjoaa jäsenilleen lainopillisia palveluja työelämän ja työsuhteiden ongelmakysymyksissä. Liitto kehittää jäsentensä ammatillista osaamista, identiteettiä ja yhteisöllisyyttä sekä vahvistaa edustamiensa alojen tunnettuutta ja arvostusta. Jyty on toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n jäsen. (Ammattiliitto Jyty 2020.)

STTK on poliittisesti sitoutumaton ja moniarvoinen ammattiliittojen keskusjärjestö, joka ajaa mm. yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista (STTK 2021.) STTK:n sivuilta löytyy yhdenvertaisuusopas, joka ohjaa yhdenvertaiseen työelämään. Oppaasta löytyy vinkkejä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Oppaaseen on liitetty jäsenliittojen tiedot, joten myös Ammattiliitto Jyty on näkyvillä tässä oppaassa. (STTK 2017).

Jytyn visio uudessa strategiassa (2023) määrittellään, että Jyty rakentaa hyvää työelämää ja oikeudenmukaisuutta työmarkkinoilla. Yhdenvertaisuussuunnitelman luominen Jytylle on uuden vision mukainen ja tukee hyvän työelämän ja oikeudenmukaisuuden toteutumista. Jytyn arvot ovat jäsenlähtöinen ja osaava palvelu, yhteistyö, nykyaikaisuus sekä oikeudenmukaisuus. Oikeudenmukaisuus on määritelty arvoissa niin, että Jyty kohtelee jäseniä yhdenvertaisesti ja painottaa sukupuolten välistä ja alueellista tasa-arvoa. (Ammattiliitto Jyty 2021.) Oikeudenmukaisuus näkyy arvoissa eniten yhdenvertaisuussuunnitelman luomisessa. Huomioon otetaan kaikki arvot, jotta suunnitelma vastaa Jytyn lähtökohtia.

Organisaationa Jytyn rakenne muodostuu johtoryhmästä, eri osastoista sekä järjestö- ja aluetoiminnasta. Henkilöstö työskentelee eri alueilla, keskustoimistolla sekä paikallisesti eri alueilla, kuten Etelä-Suomen alueella. Yhdenvertaisuussuunnittelussa otetaan huomioon organisaation rakenne ja laajuus. Suunnitelma on tarkoitus tuottaa koko henkilöstölle, aktiiveille sekä luottamustoimijoille. Kyselyn ja haastatteluiden on siis oltava laajoja ja sen myötä riittävän kattavia, jotta voidaan rakentaa suunnitelmaa, joka koskee kaikkia.



Kuva 1: Jytyn organisaatio kaavio

## Työn tarve ja ajankohtaisuus

Jyty edellyttää työnantajaa edistämään yhdenvertaisuutta työpaikoilla, joten on oleellista, että sillä on oma yhdenvertaisuuden edistämisen työkalu. Jytyllä ei ole aikaisemmin ollut yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelma löytyy Jytyltä. Yhdenvertaisuuden toteutumisen tutkiminen henkilöstön ja luottamustoimijoiden osalta mahdollistaa yhdenvertaisuuden kehittämisen ja painopisteiden nostamisen sen kehittämiseksi tulevaisuudessa. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kartoittaminen on tärkeää, jotta voidaan luoda toimiva yhdenvertaisuussuunnitelma, joka toimii Jytyn toimintaa ohjaavana työkaluna.



Suunnitelmaa voidaan hyödyntää liiton kaikessa toiminnassa. Yhdenvertaisuussuunnitelmalla lisätään organisaation kykyä tunnistaa ja kehittää omaa toimintaa yhdenvertaisemmaksi. Samalla lisätään koko työyhteisön yhdenvertaisuutta. Suunnitelmassa tarkastellaan sekä työyhteisöä että organisaation palveluja ja muuta toimintaa. (Sisäministeriö 2010, 21).

Yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmallisesti tukee kaikkien työntekijöiden ja palvelun käyttäjien yhdenvertaisia mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaan ja osallistua. Yhdenvertaisuussuunnitelma ennaltaehkäisee syrjintää, parantaa organisaation sisäistä vuorovaikutusta, lisää turvallisuutta ja auttaa hyödyntämään monimuotoisuutta. Yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa myös työn tehokkuutta ja tuottavuutta. Lisäksi se parantaa yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. (Oikeusministeriö 2016, 4.)

Tuloksena syntyy Ammattiliitto Jytyn henkilöstölle tärkeä työkalu, jonka on tarkoitus näkyä kaikessa toiminnassa. Yhdenvertaisuussuunnitelma on tarpeen jalkauttaa organisaatioon siten, että sitä tullaan myös jatkossa päivittämään ja seuraamaan tarkoituksen mukaisesti.

### 3 TIETOPERUSTA

Tässä luvussa käyn läpi tutkimukseeni liittyviä käsitteitä. Nämä käsitteet ovat yhdenvertaisuus, tasa-arvo, moninaisuus sekä yhdenvertaisuussuunnittelu. Käsitteet ovat oleellista tietoperustaa yhdenvertaisuussuunnitelman luomista varten.

#### 3.1 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on ihmisoikeus ja sen toteutumista edistää yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Lain (1§) tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää, sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansalaisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteistä, toimintarajoitteista, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisen mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä tai erilaisia palveluita. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuus viittaa syrjinnän kieltoon ja ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Välittömällä syrjinnällä (10 §) tarkoitetaan jonkun ihmisen syrjimistä kielletyn syrjintäperusteen keinoin. Välitöntä syrjintää, kun jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Välillisellä syrjinnällä (13 §) tarkoitetaan näennäisesti yhdenvertaista sääntöä, perustetta tai käytäntöä, joka saattaa asettaa jonkun eriarvoiseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Poikkeuksena on sääntö, peruste tai käytäntö, jolla on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat tarpeellisia ja asianmukaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada töitä ja erilaisia palveluja. Ihmisen syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa näihin mahdollisuuksiin, sillä perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuus periaatteena viittaa syrjinnän kieltoon ja ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Lait ja säädökset, kuten

yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla. (Sisäministeriö 2010.)

Vuoden 2015 Eurobarometri-tutkimuksen mukaan 16 % suomalaisista on kertonut kokeneensa syrjintää. Lisäksi 46 % oli todistanut tai kuullut syrjintätapauksesta. Luvut ovat keskimääräistä korkeampia EU-maissa. Suomalaisista vastaajista 76 % uskoo tuntevansa omat oikeudet, mikäli kohtaisi syrjintää tai häirintää. Tietoisuus oli alhaisinta heikoimmassa asemassa olevilla ryhmillä. Ammattiliitoilla on Suomessa erityinen rooli syrjintään puuttumisessa. Yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeää, johon jokaisen työpaikan tulisi tehdä toimenpiteitä. (STTK 2017, 3).

### 3.2 Moninaisuus

Monimuotoisuus määrittyy iän, sukupuolen, toimintarajoitteiden, terveydentilan, etnisen alkuperän, kielen, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen ja seksuaalisen suuntautumisen mukaan. Nämä määritteet ovat yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteita, joiden mukaan ihmisiä ei voi asettaa eriarvoiseen asemaan. Työyhteisön monimuotoisuus muodostuu työntekijöiden koulutuksessa, taidoissa, työtavoissa, persoonassa sekä arvoissa. (Työturvallisuus keskus 2021.)

Moninaiset ihmiset ja taidot vahvistavat yhteisöllistä osaamista, työyhteisöä sekä työiloa. Moninaisuusosaamisessa yhdistyy kriittinen ajattelu, käsitteellinen osaaminen, viestintätaidot sekä taito kohdata. Moninaisuusosaaminen tukee toimijuutta erilaisissa yhteisöissä ja ympäristöissä. Mukautuva yhteiskunta arvostaa moninaisuusosaamista, joka koskee kaikkia työyhteisön jäseniä. Moninaisuusosaaminen on osa työyhteisötaitoja. Kaikkia työyhteisön jäseniä on opittava ymmärtämään ja samalla on osattava toimia uusiutuvissa toimintaympäristöissä. (Timonen, Mäkelä & Raivo 2015.)

Moninaisuus näkyy Jytyllä moninaisina työyhteisön jäseninä, sillä organisaationa Jyty on laaja ja työyhteisöön mahtuu paljon erilaisia persoonia. Työtehtävät Jytyllä ovat myös moninaisia. Tämä nousee tärkeäksi osaksi yhdenvertaisuussuunnittelua, sillä työyhteisön moninaisuus tulee ottaa huomioon suunnitelmaa laatiessa. Suunnitelma koskee kuitenkin kaikkea Jytyn henkilöstöä, jonka vuoksi moninaisuuden tärkeys korostuu yhdenvertaisuuden edistämisessä.

### 3.3 Tasa-arvo

Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä sen toteuttamiseksi parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoitus on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Kiellettyä on sekä välitön että välillinen sukupuolisyryntä. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ei ole hyväksyttävää. Laki koskee kaikkea yhteiskunnallista toimintaa ja elämäntaloja. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Tasa-arvolaki määrittää työnantajan laatimaan tasa-arvosuunnitelman, mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää säännöllisesti töissä. Työnantajan tulee laatia vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaan edistetään tasa-arvoa työpaikalla. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvityksen tasa-arvotilanteesta eri työtehtävissä ja henkilöstöä koskeva palkkakartoituksen. Palkkakartoitus tehdään vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuosittain. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Ammattiliitto Jytyllä on olemassa tasa-arvosuunnitelma. Jytyn arvoissa on mainittu oikeudenmukaisuus, joka on kuvattu niin, että Jyty kohtelee kaikkia jäseniään yhdenvertaisesti ja painottaa sukupuolten välistä ja alueellista tasa-arvoa (Ammattiliitto Jyty 2021). Tasa-arvoisuus sekä yhdenvertaisuus ovat siis Jytylle tärkeitä arvoja, joita halutaan edistää liiton toiminnassa. Tästä syystä yhdenvertaisuussuunnitelma tuo organisaatiolle lisäarvoa tasa-arvosuunnitelman lisäksi.

### 3.4 Syrjintä ja häirintä

Syrjintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa (8 §) mukaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, toimintarajoitteiden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kiellettyä riippumatta siihen, että perustuuko syrjintä henkilöä itseään vai toista henkilöä koskevaan seikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laki tarkoittaa

syrjinnällä häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä sekä ohjetta taikka käskyä syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Positiivinen erityiskohtelu (9 §) ei ole syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Se tarkoittaa oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Positiivista erityiskohtelua voi olla esimerkiksi rekrytointitoimenpiteet, joiden tarkoitus on lisätä aliedustettuun ryhmään kuuluvien henkilöiden, esimerkiksi maahanmuuttajien, osuutta henkilöstössä. Positiivinen erityiskohtelu ei saa muodostua muita henkilöitä syrjiväksi. (Oikeusministeriö 2016, 8.)

Yhdenvertaisuuslaki (14 §) määrittää häirinnän ihmisarvoa tarkoituksenmukaisesti tai tosiasiallisesti loukkaavana käyttäytymisenä. Loukkaavaa käyttäytymistä on 8 §:n 1 momentissa tarkoitettua käyttäytymistä, jolla luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä nöyryyttävää, halventavaa, uhkaavaa, vihamielistä tai hyökkäävää ilmapiiriä. Työnantajan menettelyä pidetään syrjivänä (14 §), jos työnantaja laiminlyö ryhtymistä toimiin häirinnän poistamiseksi, mikäli hän on saanut häirinnästä tiedon.

Syrjinnän ehkäiseminen on yhdenvertaisuuslain yksi keskeisistä tavoitteista. Syrjinnän tunnistaminen on merkittävä osa yhdenvertaisuuden arvioimista. Arviointia tehtäessä on oleellista tietää, mitä syrjintä yhdenvertaisuuslain mukaan tarkoittaa. Syrjintää voidaan arvioida sekä henkilöstöpolitiikan että toiminnan osalta. Arvioinnissa voidaan pyrkiä vastamaan erilaisiin kysymyksiin syrjinnän ilmenemisestä. Kysymykset, joita olisi hyvä pohtia ovat syrjinnän esiintyminen organisaatiossa, syrjinnän kohdistuminen, syrjitä tilanteisiin puuttuminen ja toimenpiteet syrjinnän ehkäisemiseksi. Lisäksi on tärkeää miettiä, millaista tietoa syrjinnästä organisaation toimialalla on saatavilla ja huomioidaanko syrjimättömyys työpaikkailmoituksissa. (Oikeusministeriö 2016, 7.)

Koska syrjinnän ehkäiseminen on Oikeusministeriön (2016) mukaan yksi yhdenvertaisuuslain keskeisemmistä tavoitteista, on tärkeää ottaa se tutkimukseeni mukaan oleelliseksi teemaksi. Tämä teema näkyy tutkimusmenetelmieni käytössä sekä niiden analysoinnissa.

### 3.5 Yhdenvertaisuussuunnittelu

Yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen tai muun organisaation laatima suunnitelma siitä, kuinka työnantajana omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään (Sisäministeriö 2010, 13.) Yhdenvertaisuussuunnitelmalla edistetään kaikkien toiminnassa mukana olevien henkilöiden yhdenvertaisuutta (Sisäministeriö 2010, 17.)

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa yhdenvertaisuutta organisaation toiminnassa. Keskeisiä kehittämisalueita ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen. (Sisäministeriö 2010, 14.)

Yhdenvertaisuuden edistämismääräys koskee yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä sekä työnantajia. Työnantajalla on velvollisuus olla yhdenvertaisuussuunnitelma yhdenvertaisuuslain (7 §) mukaan, mikäli yrityksessä työskentelee yli 30 henkilöä vakituisessa työsuhteessa. Työnantajan tulee edistää työntekijöidensä yhdenvertaisuutta, eikä se saa syrjiä työntekijöitään tai työnhakijoita. (Oikeusministeriö 2016, 5.)

Mikäli yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei laadita tai se ei vastaa sitä, mitä yhdenvertaisuuslaissa edellytetään, voidaan ottaa yhteyttä omaan ammattiliiton tai työsuojeluviranomaisiin. Luottamusmiehellä, työsuojeluvaltuutetulla ja muulla suunnitteluun osallistuneella on oikeus tietää, mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi organisaatiossa. (SAK, AKAVA, STTK, Ihmisoikeusliitto, Näkövammaisten keskusliitto, Seta ja Allianssi 2015). Ammattiliitto Jyty edellyttää työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta yhdenvertaisuuslain mukaan. Tärkeää on, että Jytyllä on oma suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi, jotta organisaatio antaa omalla esimerkillään suunnan myös työnantajille.

### **Yhdenvertaisuuden arviointi**

Kun arvioidaan yhdenvertaisuutta, on hyvä tuntea yksityisyyden suojaa koskevaa sääntelyä. Henkilötietolaki turvaa yksityiselämän suojaa sekä yksityisyyden suojaan

liittyviä perusoikeuksia. Laissa on kielletty arkaluontoisten tietojen käsittely. Henkilötietolaki ei kuitenkaan estä syrjintään liittyvien tietojen keräämistä, kunhan tieto ei ole luonteeltaan henkilötietoa. Eri menetelmillä kerättävät tiedot eivät saa muodostaa henkilötietoja tai henkilörekisteriä. Jos tehdään yhdenvertaisuuskyselyitä – ne tulee toteuttaa anonymisti. Kyselyissä on hyvä varmistaa, että vastauksia ei voida jonkin muun muuttujan perusteella yhdistää tiettyyn henkilöön. (Oikeusministeriö 2016, 10.)

Yhdenvertaisuutta arvioitaessa on tärkeää kiinnittää huomiota sekä muodollisen että tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Muodollinen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavalla ilman syrjintää. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Se edellyttää olosuhteiden muuttamista, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Kohtuullisten mukautusten tekeminen on velvollisuus yhdenvertaisuuslain mukaan. YK:n vammaisyleissopimuksen mukaan kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksissa toteutettavia asianmukaisia muutoksia ja järjestelyitä, jotka eivät aiheuta kohtuutonta rasitetta, ja joilla voidaan varmistaa toimintarajoitteisten mahdollisuus käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Oikeusministeriö 2016, 14–15.)

Yhdenvertaisuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon ryhmäkohtainen arviointi, jonka ideana on pohtia sitä, onko eri taustoista tulevilla henkilöillä yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia organisaatiossa tai käyttää sen tuottamia palveluita. Arvioinnin yhteydessä voidaan pyrkiä tunnistamaan keinoja, joilla eri taustoista tulevien yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Arvioinnin edellytyksenä on riittävä tieto ja osaaminen ryhmien erityiskysymyksistä. Tietoisuutta voidaan kuitenkin lisätä kouluttamalla henkilökuntaa ja ottamalla arviointiin mukaan eri ryhmiä edustavia kansalaisjärjestöjä. (Oikeusministeriö 2016, 16.)

### **Yhdenvertaisuuden edistäminen**

Yhdenvertaisuuden edistämistä voidaan tarkastella organisaation toimintojen kehittämisen näkökulmasta. Usein organisaatioilla on paljon yhtäläisyyksiä, kuten henkilöstöpolitiikka tai palveluprosessit. Toimintalähtöisen arvioinnin tarkoitus on tarkastella

yhdenvertaista toimintaa ja siihen liittyviä ongelmia. Tärkeää on tunnistaa ongelmat ja löytää keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Oikeusministeriö 2016, 18–22.)

Yhdenvertaisuuden arvioiminen voidaan liittää osaksi organisaation strategiaprosessia. Yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan käyttää osana toiminnan ja talouden suunnittelussa. Arvioinnin pohjaksi voidaan asettaa yhteisiä yhdenvertaisuustavoitteita, jotka ovat osa yhdenvertaisuussuunnitelmaa. (Oikeusministeriö 2016, 26.)

Yhdenvertaisuuden arvioinnin tarkoitus on tunnistaa yhdenvertaisuuteen liittyviä kehittämiskohteita. Arvioinnin pohjalta voidaan luoda toimenpiteitä, joilla edistetään yhdenvertaisuutta. Konkreettiset toimenpiteet kirjataan suunnitelmaan, joka voi olla erillinen asiakirja tai osa jotain muuta suunnitelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tueksi on laadittu paljon materiaalia, jota voi käyttää arvioinnissa apuna. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi pitää sisällään kuvauksen yhdenvertaisuuden arviointimenetelmistä ja sen tuloksista. Se voi sisältää listauksen konkreettisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä sen, miten ja millaisella aikataululla suunnitelman toimeenpanoa seurataan, arvioidaan ja tarvittaessa päivitetään. (Oikeusministeriö 2016, 30.)



## 4 MENETELMÄT

Tässä luvussa kerron, mitä aineistonhankintamenetelmiä käytin. Käyn läpi niiden hyvät ja huonot puolet. Kerron tekniset tiedot käyttämistäni aineistohankintamenetelmistä, eli mitä itse tein aineistonkeruun osalta ja miksi valitsin juuri nämä menetelmät. Käyn tässä luvussa läpi myös aineiston analyysimenetelmiä.

### 4.1 Yhdenvertaisuuskysely

Kysely on nopea tiedonkeruumenetelmä. Kyselyn avulla tietoa kerätään tietyin kriteerein valitulta joukolta samoihin kysymyksiin. Kysymysten asettelu, kyselyn toteuttamistapa ja muut seikat vaikuttavat siihen, kuinka luotettavana kyselyä voidaan pitää. Lomakekysely on määrällinen menetelmä, jossa kysytään isolta joukolta samat kysymykset. Tämä muodostaa otoksen tietystä perusjoukosta. Laadullisissa menetelmissä puhutaan näytteestä otoksen sijaan. Mikäli kysely ei perustu otokseen, kyselyä ei voi yleistää koskemaan koko perusjoukkoa (Ojasalo ym. 2015, 104–105, 121.)

Yleisin tapa kartoittaa yhdenvertaisuutta on toteuttaa henkilöstölle tai sidosryhmille yhdenvertaisuuskysely. Kyselyn avulla voidaan kartoittaa, kokevatko työntekijät työpaikan yhdenvertaiseksi, onko työntekijöille syrjintäkokemuksia, ovatko he havainneet syrjintää työpaikalla ja miten vaikuttavana he kokevat työpaikan yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet. Henkilöstökyselyn avulla voidaan kysyä näkemyksiä toiminnan yhdenvertaisuudesta, koulutustarpeista tai yhteisömuodoista syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kanssa. Henkilöstökyselyt voidaan kohdistaa erilaisiin ryhmiin, kuten palveluiden käyttäjiin, yhteistyökumppaneihin tai kansalaisjärjestöihin. Näiden kyselyjen tarkoitus on kerätä ulkopuolista arviota toiminnan yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Oikeusministeriö 2016, 25.)

Valitsin yhdenvertaisuuskyselyn aineistonkeruumenetelmäksi, sillä kysely on yleisin tapa kartoittaa yhdenvertaisuutta henkilöstölle, joka toimi kohderyhmänäni. Rakentamani kysely on standardoitu survey-tutkimus, jossa asiat kysytään kaikilta vastanneilta täsmälleen samalla tavalla. Metodina kyselytutkimus toimii hyvin, kun tavoitteena on selvittää, mitä ihmiset ajattelevat, tuntevat, kokevat tai uskovat. Kyselyn selkeä laatiminen luo perustan tutkimuksen onnistumiselle. (Jyväskylän Yliopisto 2021.)

Kyselyn laatimisen haasteena voi olla se, että mikäli vastaaja ei ajattele samoin kuin kyselyn laatija. Tulokset voivat tällöin vääristyä. Kyselylomakkeen ulkoasu vaikuttaa

vastausprosenttiin. Lomaketta laatiessa on tärkeää huomioida sen selkeys, kysymysten looginen eteneminen, vastausohjeet, sanamuodot ja kysymysten järjestys. Johdattelevia kysymyksiä on hyvä välttää. (Jyväskylän Yliopisto 2021.)

### **Kyselyn tarkoitus kehittämistyössä**

Yhdenvertaisuuskysely suunniteltiin anonymiksi kyselyksi, jonka kohderyhmänä toimi Jyryn henkilöstö. Anonyymi kysely valikoitui parhaaksi vaihtoehdoksi, sillä vastausprosentti on tällöin korkeampi, eikä henkilöllisyydellä ole merkitystä tuloksiin. Kyselyssä kuitenkin selvitettiin vastanneiden taustatietoja, joita käyn läpi aineiston analyysit- ja tulokset luvussa.

Yhdenvertaisuuskysely toimi tutkimukseni päämenetelmänä. Kyselyn tarkoitus oli selvittää tämänhetkinen tilanne yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja sen kehittämistarpeista Jyryllä. Kyselyssä oli kolme teemaa, jotka olivat yhdenvertaisuuden toteutuminen Jyryllä tällä hetkellä, mahdollinen syrjintä viimeisen vuoden aikana, ja siihen puuttuminen sekä yhdenvertaisuuden kehittäminen (ks. Liite 1).

Lyhyemmissä kyselyissä on suurempi vastausprosentti kuin pidemmissä (Jyväskylän Yliopisto 2021). Kysely oli neljä sivua pitkä, jonka koin tarpeeksi laajaksi kyselyksi, mutta ei kuitenkaan liian pitkäksi. Suurin osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä, joita oli yhteensä 15 kappaletta. Monivalintakysymykset mukautuivat niin, että niihin pystyi vastaamaan kyllä, ei tai en osaa sanoa. Tällä pyrin siihen, että kyselyyn olisi mahdollisimman helppoa vastata ja, että tuloksia olisi myös helppo analysoida. Näiden monivalintakysymysten lisäksi kyselyyn tuli arvioivia monivalintakysymyksiä asteikolla 1–5, eli toteutuuko teema erittäin hyvin vai ääripäänä - erittäin huonosti. Avoimia kysymyksiä oli kahdeksan. Avomien kysymysten tarkoitus oli avata tilannetta omin sanoin, joka toi lisäarvoa kyselylle, joka oli muuten mekaaninen.

Kysely lähti Jyryn henkilöstölle maaliskuun lopulla ja vastausajaksi määriteltiin 1,5 viikkoa. Puolivälissä vastausaikaa lähetettiin muistutus kyselyyn vastaamisesta. Kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin 50€ lahjakortti, joka toimi motivaattorina vastaamiseen. Kyselyn vastaaminen vei aikaa oman arviointini mukaan n. 15 minuuttia. Arvioin, että kyselyyn vastaa yli 40 henkilöä, joka piti paikkaansa. Kyselyyn tuli vastauksia 46 kappaletta.

## Kyselyn analysointimenetelmä

Kysely on laaja tutkimusaineisto, joka on tehokas ja helppo analysoida. Tulosten tulkinta saattaa olla vaikeaa, mikäli kyselyä ei ole rakennettu selkeästi. (Jyväskylän Yliopisto 2020.) Kysely tehtiin webropolin kautta, josta sain perusraportin Excel muodossa. Excelin kokoaminen ja analysointi vei aikaa, sillä jouduin rakentamaan tulokset erilliseen taulukkoon yksi kysymys ja vastaus kerrallaan. Laskin jokaisesta vastauksesta prosentit arviointia helpottamaan. Tein lisäksi taulukoita tuloksista.

Kyselyn arviointimenetelmänä käytin teemoittelua. Teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä. Sillä pyritään hahmottamaan keskeiset aihepiirit eli teemat. Teemoiksi voi hahmottaa aiheita, jotka toistuvat aineistossa. Menetelmä etenee teemojen muodostamisesta niiden yksityiskohtaiseen tarkasteluun. (Jyväskylän Yliopisto 2020.)

Nostin Excel-taulukkoon teemoja, jotka nousevat kyselystä ongelmina tai toimivina asioina. Laskin Excelin avulla, kuinka moni vastanneista oli samaa mieltä nousseista teemoista, jolloin saan prosentuaalista dataa, jota hyödynnän taulukoiden muodossa sekä kyselyn analysoinnissa. Nousseiden teemojen avulla pystyin arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista Jytyllä. Teemat, jotka nousivat eniten esille, oli helppo huomata prosenttien ja kaavojen kautta. Näitä teemoja käytän yhdenvertaisuussuunnitelman luomiseen. Tärkeää oli saada data kerättyä, joka hahmottaa yhdenvertaisuuden lähtökohdat Jytyllä. Lähtökohdat määrittävät tarpeen yhdenvertaisuuden kehittämiseksi, joka on oleellinen osa yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Ilman tätä dataa suunnitelmaa ei voisi laatia. Ensin on tiedettävä, mitä tarvitsee kehittää nimenomaan henkilöstön näkökulmasta.

Kyselyn tuloksia voidaan pitää luotettavina ja tarkkoina, sillä kyselyyn vastanneiden määrä oli riittävä. Tulokset ovat suuntaa antavia, jonka avulla saan nostettua kehittämiskohteiden tarpeellisuuden yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten (ks. Liite 3).

### 4.2 Teemahaastattelu

Haastattelu sopii hyvin moniin kehittämistehtäviin, mikä tekeekin siitä yhden käytetyimmistä tutkimusmenetelmistä. Haastattelulla saadaan nopeasti kerätyksi syvällistäkin tietoa kehittämistyön kohteesta. Aineistonkeruumenetelmänä haastattelu mahdollistaa yksilön korostamisen tutkimustilanteen subjektina, jolla on mahdollisuus tuoda itseään koskevia asioita esille mahdollisimman vapaasti. Teemahaastattelussa

haastattelun teema on suunniteltu etukäteen, mutta sanamuodot ja kysymysten järjestyks voivat vaihdella eri haastattelujen välillä. Puolistrukturoitu haastattelu sopii hyvin tilanteeseen, jossa ei täysin tunneta haastattelun kohdetta etukäteen, eikä haastateltavaa haluta ohjailta liikaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 17–113.)

Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä kuutta Jytyn asiantuntijaa. Haastattelut suoritettiin maaliskuuhun 2021 aikana. Haastattelut olivat luonteeltaan teemahaastatteluja, jotka toteutettiin verkkovälitteisesti. Verkkovälitteisyys antoi mahdollisuuden haastatella henkilöitä paikkakunnasta riippumatta. Haastateltavat valittiin tarkoin yhdessä tilaajan kanssa, jotta saamme mahdollisimman monipuolisen katsauksen yhdenvertaisuudesta Jytyllä. Haastateltavat toimivat erilaisissa tehtävissä Jytyllä, kuten järjestöasiamiehinä, liittohallituksessa ja kirjanpitäjinä. Kaikki haastateltavat olivat Jytyn eri alueilta.

Teemahaastattelut olivat luonteeltaan keskustelevia eli puolistrukturoituja haastatteluja, jossa haastateltava saa vapauden vastata avoimesti kysymyksiin, jotka ovat kaikille samat (Hirsjärvi & Hurme 2015, 45.) Teemahaastattelu mahdollisti joustavuuden haastattelun toteutukseen ja kysymysten järjestykseen. Teemat oli tarkoin valittu yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista varten. Nämä teemat tukevat tutkimuskysymyksiäni.

Haastatteluiden tarkoitus oli tukea yhdenvertaisuuskyselyä ja sen tuloksia. Tämän vuoksi haastatteluiden runko muodostui hyvin samankaltaiseksi, kuin kyselyn (ks. Liite 1 & 2). Samat teemat toistuivat haastatteluissa. Haastattelun teemat olivat yhdenvertaisuuden toteutuminen Jytyllä, mahdollinen syrjintä ja siihen puuttuminen sekä yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet. Haastatteluiden oli tarkoitus tuottaa lisää dataa aineistoon yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja sen kehittämistarpeista, kuitenkin niin että haastateltavat saivat kertoa asiat omin sanoin keskusteleavassa ja avoimessa ilmapiirissä.

### **Haastattelun analysointimenetelmät**

Haastatteluiden analysointiin käytin teemoittelua. Litteroin haastattelut ja purin aineistoa teemoittain värikoodeja käyttäen. Aineiston analysoinnissa eritellään ja luokitellaan aineistoa ja pyritään luomaan kokonaiskuvaa aineistosta (Hirsjärvi & Hurme

2015, 143.) Teemat aineistolle olivat samat teemat, mitkä toimivat itse haastattelussa eli yhdenvertaisuuden toteutuminen, syrjintä sekä yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet. Lisäksi nostin aineistosta teemoja, jotka nousivat haastatteluista esille, jotka auttoivat minua hahmottamaan suoria ideoita ja ehdotuksia yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Avaan näitä teemoja aineiston esittelyssä.

Teemoittelu toimi minulle hyvänä välineenä ymmärtämään kokonaisuutta haastattelussa nousseista asioista. Litteroitua materiaalia tuli 30 sivua, josta nostan keskeisiä asioita esille aineiston analyysissä. Teemoittelin litteroidun aineiston erilliseen tiedostoon, jossa käytin värikoodeja teemoittelun apuna hahmottamaan asioita. Minulle oli helpompaa, että kaikki aineisto löytyy samasta tiedostosta, jota on helppo silmäillä.

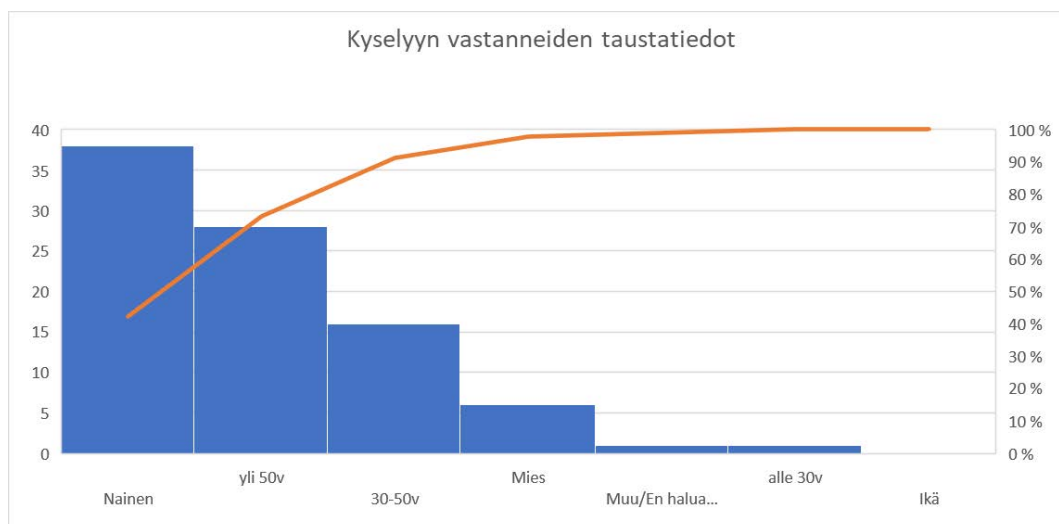
Lisäsin aineistoon suoria sitaatteja teemojen keskelle, joita pystyn suoraa hyödyntämään tutkimuksen tulosten esittelyssä. Haastatteluiden analysointi vei aikaa litterointien osalta. Teemojen hahmottaminen vei aikaa, mutta toimivan menetelmän löytämisen myötä tulokset alkoivat hahmottumaan helpommin.

## 5 ANALYYSI JA TULOKSET

Tässä luvussa analysoin yhdenvertaisuuskyselyn- ja teemahaastatteluiden tuloksia. Nostan esille käsitteitä ja teemoja, jotka nousivat esiin tuloksista. Alkuun käyn läpi vastanneiden henkilöiden taustatietoja.

### 5.1 Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Kaikki kyselyyn vastanneista olivat Jytyn aktiiveja tai henkilöstöä. Kyselyyn vastasi 45 henkilöä. Kyselyyn vastanneista 84 % oli naisia. Vastanneista suurin osa (71 %) kertoi iäkseen yli 50 vuotta. Tuloksista nostan esiin oletuksen, että suurin osa Jytyn toimijoista ja aktiiveista on iältään yli 50-vuotiaita naispuolisia henkilöitä. Vain yksi kyselyyn vastanneista oli alle 30-vuotias. Vastanneista alle 20 % oli miehiä.



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

### Yleinen ilmapiiri Jytyllä

Kyselyn ensimmäinen teema käsitteli, miten yhdenvertaisuus toteutuu Jytyllä tällä hetkellä. Yhdenvertaisuus oli määritelty kyselyyn *Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, toimintarajoitteiden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*

Ensimmäinen kysymys oli *Tukeeko Jytyn ilmapiiri sitä, että kaikki voivat halutesaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan yhdenvertaisuuslain syitä henkilöön liittyvään syrjintään?* Vastanneista yli 60 % oli sitä mieltä, että Jytyn ilmapiiri tukee henkilön kuulumista seksuaalivähemmistöön, uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään, eri kielelliseen ryhmään, etniseen vähemmistöön, ammattiyhdistysliikkeen tai poliittiseen puolueeseen.

Muutama vastanneista koki, että Jytyn ilmapiiri ei tue yhdenvertaisuutta em. osa-alueisiin. Näissä oli jonkin verran hajontaa. Vastanneiden mielestä (4 %) Jytyn ilmapiiri ei tue seksuaaliseen vähemmistöön kuulumista. 7 % koki, että ilmapiiri ei tue kuulumista uskonnolliseen, uskonnottomaan ryhmään tai etniseen vähemmistöön. 13 % vastasi, että kielelliseen ryhmään tai poliittiseen puolueeseen kuulumista ei voi ilmaista Jytyllä. Ammattiyhdistystoimintaan kuulumiseen vain 4 % vastanneista koki, että ilmapiiri ei tue tätä, mutta 96 % koki tämän yhdenvertaiseksi. Kukaan ei vastannut, ettei osaisi sanoa ammattiyhdistystoimintaan kuulumisen ilmapiiristä Jytyllä.

Seksuaali- tai etniseen vähemmistöön kuulumisen yhdenvertaisesta ilmapiiristä 33 % vastanneista ei osannut sanoa, että tukeeko Jyty näihin kuulumista. Uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään kuulumisesta 27 % vastanneista valitsi kohdan *En osaa sanoa*. Vastaavasti 16 % valitsi vaihtoehdon, ettei osaa sanoa kuulumisesta eri kielelliseen ryhmään. Poliittiseen puolueeseen kuulumisesta 22 % vastasi *En osaa sanoa*.

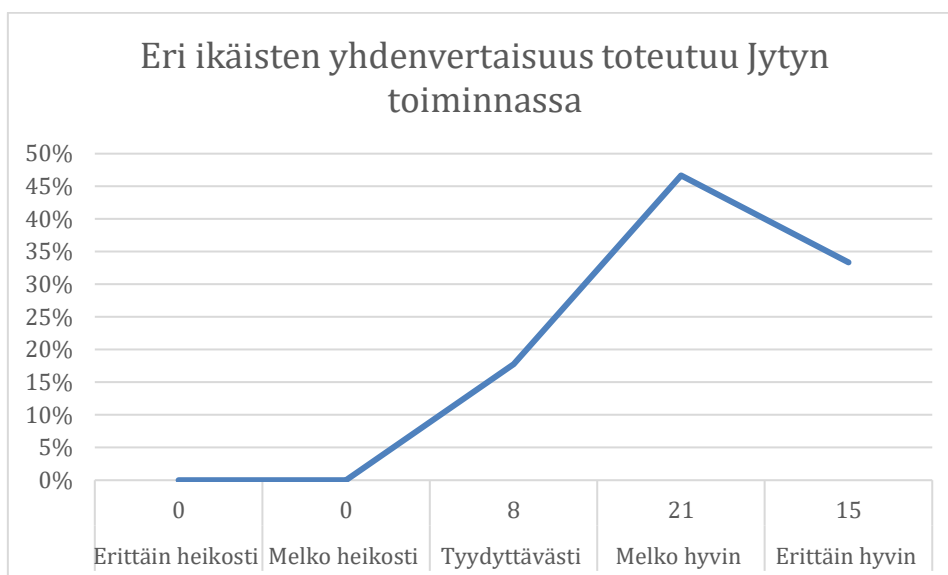
Kun kysyttiin *Voitko luottaa siihen, jos tarvitset erityistä tukea niin, että Jyty on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia?* Vastanneista 40 % oli sitä mieltä, että Jyty ei tee kohtuullisia mukautuksia. Suurin osa (53 %) koki, että Jyty on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia tarvittaessa. Vain muutama (2 %) vastanneista ei osannut sanoa olisiko Jyty valmis tekemään kohtuullisia muutoksia.



Kuvio 2. Onko Jyty valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia?

Yhdenvertaisuuskyselyllä mitattiin, kuinka hyvin asteikolla 1–5 yhdenvertaisuus toteutuu eri-ikäisillä, toiminnan suunnittelussa, koulutus- ja opiskelu mahdollisuuksissa, sosiaalisessa kanssakäymisessä sekä niiden henkilöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön. Asteikon mittarit 1–5 olivat seuraavat: 1 Erittäin heikosti, 2 melko heikosti, 3 tyydyttävästi, 4 melko hyvin ja 5 erittäin hyvin.

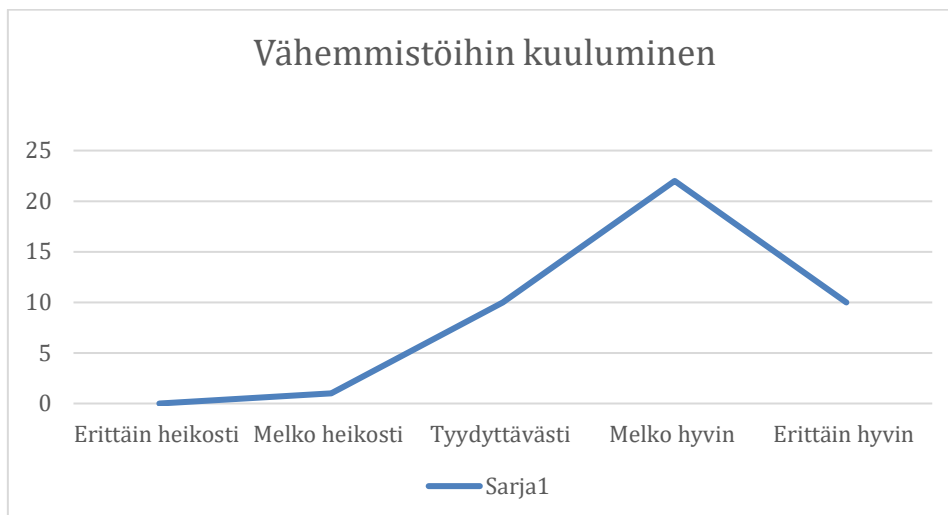
Kyselyssä selvisi, että kukaan vastanneista ei ollut sitä mieltä, että näiden osa-alueiden yhdenvertaisuus toteutuisi erittäin huonosti. Suurin osa vastanneista oli sitä, mieltä jokaisella osa-alueella, että yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin. Parhaan arvion sai yhdenvertaisuus sosiaalisessa kanssakäymisessä, jossa vastanneiden mukaan 51 % kertoi sen toteutuvan melko hyvin ja 31 % erittäin hyvin.



Kuvio 3. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutuminen Jytyn toiminnassa

Vastanneista 22 % kertoi yhdenvertaisuuden toteutuvan tyydyttävästi niiden henkilöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön.





Kuvio 4. Yhdenvertaisuuden toteutuminen niiden henkilöiden kohdalla, jotka kuuluvat vähemmistöihin

### Syrjintä työyhteisössä

Kyselyn toisena teemana oli syrjintä työyhteisössä. Syrjintä oli määritelty kyselyyn *henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta. Epäsuotuisampi kohtelu voi ilmetä rajoituksina, kovempien vaatimusten ja velvoitteiden asettamisena ja etujen tai mahdollisuuksien saamatta jäämisenä. Häirintä, kuten ihmisarvoa loukkaava käytös, loukkaavat puheet sekä loukkaavat sähköpostiviestit ja eleet. Kohtuullisten mukautusten epääminen toimintarajoitteisten henkilöiden kohdalla.*

Kyselyllä selvitettiin ovatko Jytyn toimijat ja aktiivit havainneet syrjintää työyhteisössä viimeisen vuoden aikana monivalinta- kysymyksellä, jossa sai valita useamman vaihtoehdon. Vastanneista 78 % ei ollut havainnut syrjintää työyhteisössä viimeisen vuoden aikana.



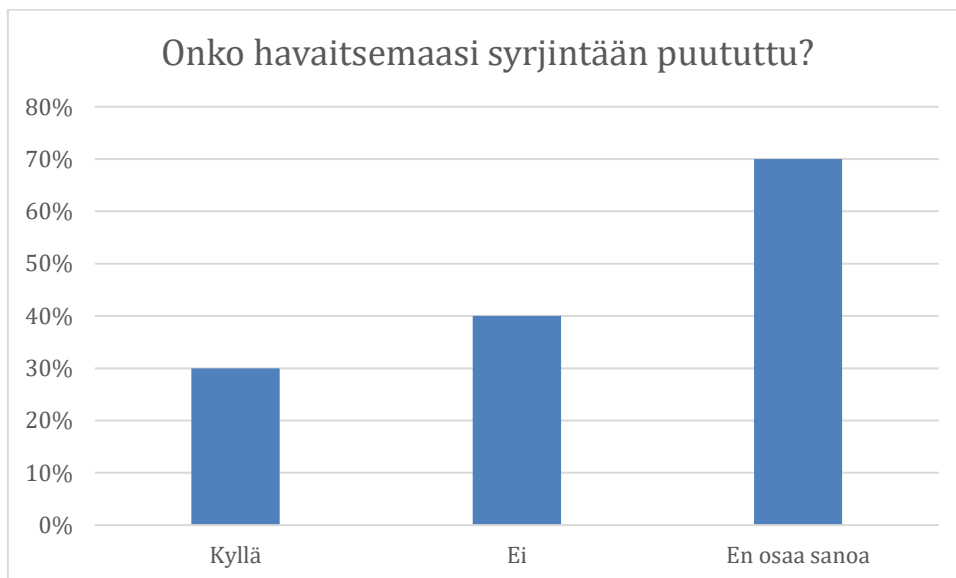
Kuvio 5. Oletko havainnut syrjintää viimeisen vuoden aikana

Kyselyyn vastanneista 22 % oli havainnut syrjintää viimeisen vuoden aikana. Havaittu syrjintä kohdistui tulosten mukaan korkeaan ikään (40 %), mielipiteisiin (50 %), poliittiseen toimintaan (10 %) sekä muuhun syyhyn (30 %). Muut syyt jätettiin avoimilla vastauksilla. Yksi vastanneista koki *äänestystilanteen jälkeen "vanhempi" valtuutettu oli ripittänyt uutta, että ei äänestänyt oikein*. Lisäksi vastattiin, että *olen kuullut tilanteen uudelta valtuutetulta eli ei ole tapahtunut minulle*. Vastanneen mukaan *kohdeltu huonosti*. Yksi nosti esiin sukupuolen.

Syrjinnän tahot, jotka nousivat kyselyssä esiin, olivat työtoverit (40 %), lähiesimies (10 %), jonkun muun esimiesasemassa olevan (30 %) ja joku muu (20 %). Syrjintää havainneista henkilöistä 30 % ei halunnut kertoa syrjinnän tahoa.

Syrjinnän luonnetta ja syitä arvioitiin avoimella kysymyksellä. Syrjinnän luonteesta nousi teemoja koskien ikää ja sukupuolta *tytöttelyä*. *Väistykää sieltä hallituksesta ja antakaa nuoremmille tilaa*. Teemana nousi esiin myös *Ikävää puhetta, ripittämistä väärän vaihtoehdon valitsemisesta. Panettelua ja maalittamista. Kokemuksen vähätteleminen*. Syrjinnän syiksi nousi esiin ikä (2), kuten eräs vastanneista ilmaisi *ikäsyryntä toimijoiden iästä, vaikka pitäisi suhtautua neutraalisti*.

Vastanneista 70 % ei osannut sanoa oliko havaitsemaan syrjintään puututtu. Vain kolmannes tiesi, että havaitsemaan syrjintään on puututtu. Vastanneista 40 % kertoi, että syrjintään ei ole puututtu.



Kuvio 6. Onko havaitsemaan syrjintään puututtu

Kyselyssä selvitettiin, kuinka moni on itse kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana. Vastanneista 64 % ei ollut kokenut syrjintää ja 36 % oli kokenut syrjintää. Syrjintää oli koettu koskien korkeaa ikää (25 %), mielipiteitä (13 %), poliittista toimintaa (13 %), ammattiyhdistystoimintaa (31 %), terveydentilaa (13 %), seksuaalista suuntautumista (6 %) sekä muuta henkilöön liittyvää syytä kohden (13 %). Muita syitä jätettiin avoimen vastauksen kautta. Muita syitä nousi kuntapolitiikkaan liittyen: *kuntapoliitikkoja haukutaan työpaikalla yleisesti ja jatkuvasti*. Terveydentilaan *Selkäsairauden takia vastuita vähennettiin. Tilanne ohi, mutta vastuita ei palautettu*. Lisäksi *Persoonaan ja henkilöhistoriaan kohdistuvaa syrjintää*. Sukupuoli nousi näissä myös esille.

Syrjintää kokeneiden henkilöiden mukaan syrjintää on tapahtunut työtoverin (44 %), lähiesimiehen (25 %), muun esimiesasemassa olevan (19 %) ja jonkun muun tahon kautta (6 %). Muut tahot ilmenivät avoimen kysymyksen kautta, johon tuli 1 kpl vastauksia, joka koski kuppikuntia *Perusuomalaiset ja entiset kunnan työntekijät haukkuu työntekijöitä Facebookissa ja kuppikunnissa*. Vastanneista 13 % ei halunnut kertoa, kenen taholta syrjintä on tapahtunut.

Syrjinnän luonnetta ja syitä arvioitiin avoimilla kysymyksillä. Syrjinnän luonteeseen avoimia vastauksia tuli 9kpl. Avoimista vastauksista nousi teemat ei tasavertaista koh-

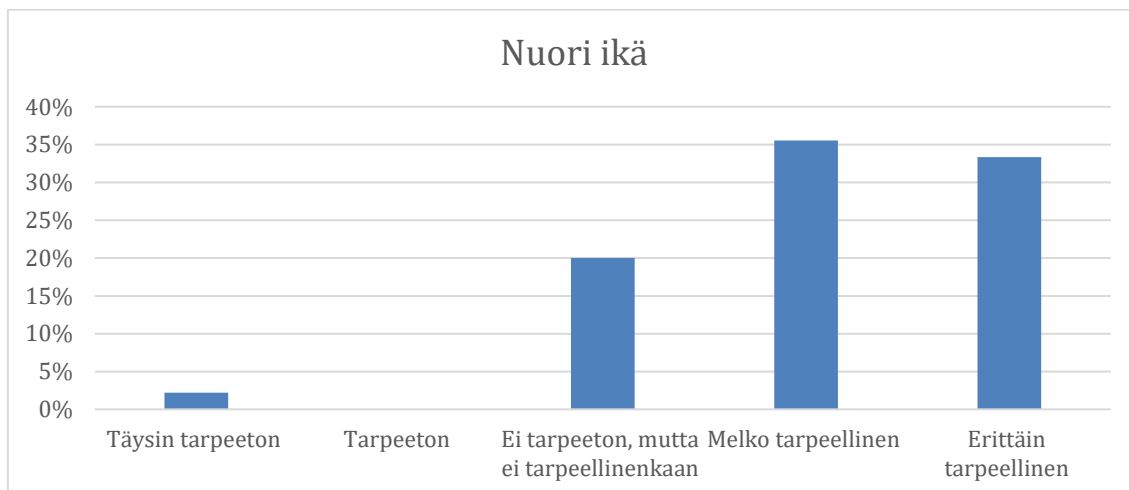
telua (2), porukasta pois jättäminen (3) *mustamaalausta, yritystä sosiaalisesti eristää työpaikan porukasta*, epäasiallinen käytös (2), epätasa-arvoinen kohtelu (1) *koulutuksen suhteen, etäkoulutustilaisuuden voisi katsoa kotonakin mutta työpaikalle on vain mentävä*.

Syrjinnän syistä tuli 7kpl avoimia vastauksia. Nousseet teemat olivat kateus (3), poliittinen kanta (2), ei tiedetty syytä (1) sekä luottamus työntekijöihin (1). Lisäksi syrjinnästä sai jättää avoimen vastauksen, jos halusi lisätä jotain muuta aiheesta. Tähän tuli 6kpl avoimia vastauksia. Esiin nousi ehdotuksia, kuten henkilövaihdokset. Eräs vastanneista kommentoi *Jyty on paras ammattijärjestö, yhteistyökykyinen*. Yksi vastanneista totesi, että *syrjintä on paikallista ja työyhteisössä tapahtuvaa. Jytyn oltava puolueeton, näkyvissä kuitenkin puoluepolitiikkaa*.

### **Yhdenvertaisuuden kehittäminen**

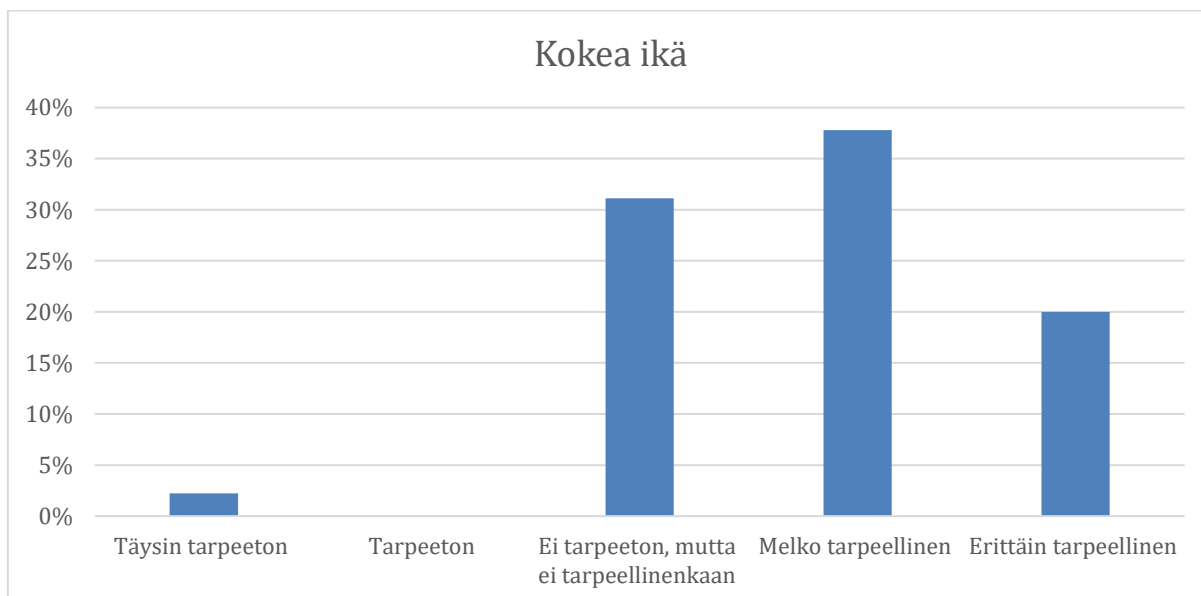
Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista Jytyllä kysyin: *Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?* Osa-alueet olivat nuori ikä, korkea ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, toimintarajotteisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy, mikä? Mittarina toimi asteikko 1–5, joka oli määritelty vastaavasti: 1 täysin tarpeeton, 2 tarpeeton, 3 ei tarpeeton, mutta ei tarpeellinenkaan, 4 melko tarpeellinen ja 5 erittäin tarpeellinen. Tällä mittarilla pyrittiin selvittämään, kuinka tarpeelliseksi eriosaaluiden kehittämistä pidetään.

Tuloksista ilmeni, että nuorta ikää pidetään erittäin tarpeellisena (33 %) kehittää yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Melko tarpeellisena sitä piti 36 % vastanneista. Ei tarpeettomana, mutta ei tarpeellisenakaan tätä piti 20 % vastanneista.



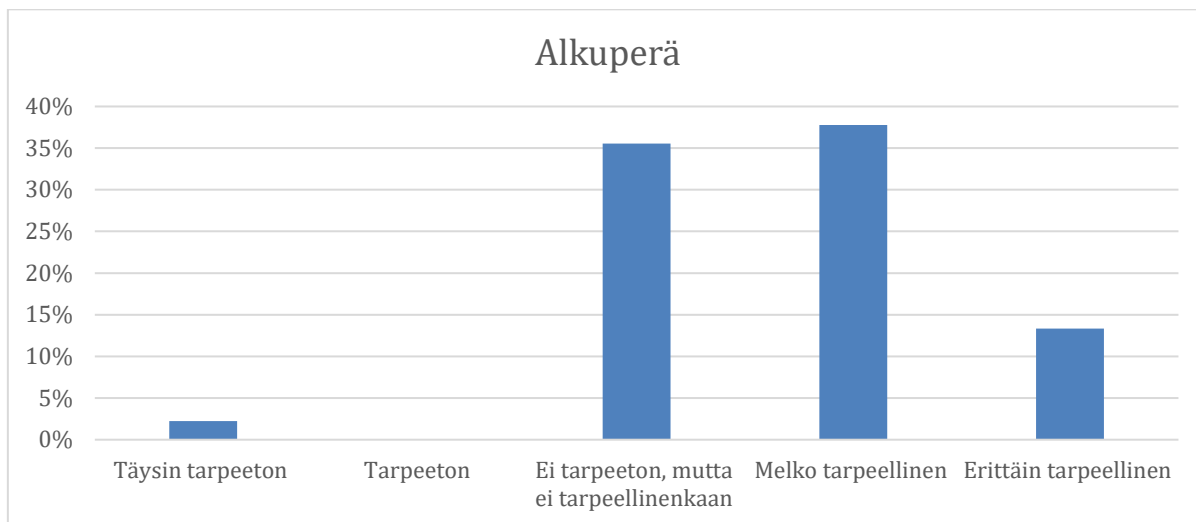
Kuvio 7. Nuoren iän tarpeellisuus asteikolla 1–5 yhdenvertaisuuden kehittämiseen

Jos tätä tulosta verrataan korkeaan ikään, johon 20 % vastanneista piti erittäin tarpeellisenä sen kehittämisen ja melko tärkeänä 38 %. Neutraalin vastauksen antoi 31 % vastanneista. Voidaan todeta, että nuori ikä on suuremman osan mielestä tarpeellisempi, kuin korkea ikä. Tähän tulokseen voi vaikuttaa myös vastanneiden henkilöiden ikä, joka oli korkea.

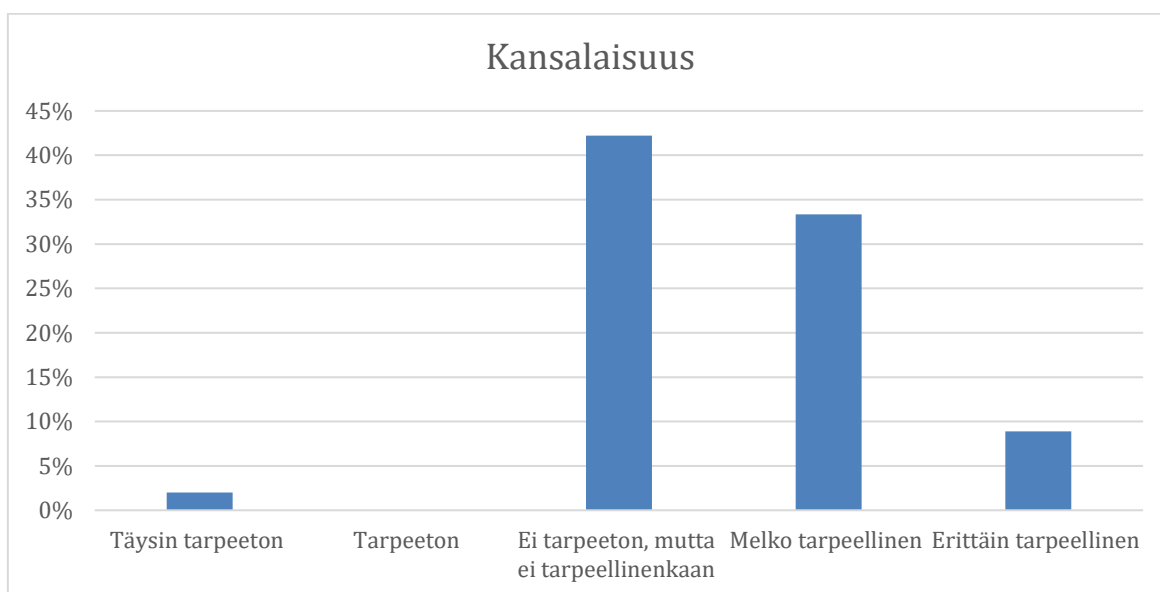


Kuvio 8. Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet koskien korkeaa ikää

Alkuperää ja kansalaisuutta koskeva kysymys sai melko samanlaiset tulokset. Tuloksen mukaan alkuperää (38 %) ja kansalaisuutta (33 %) on melko tarpeellista kehittää yhdenvertaisemmaksi Jytyllä.



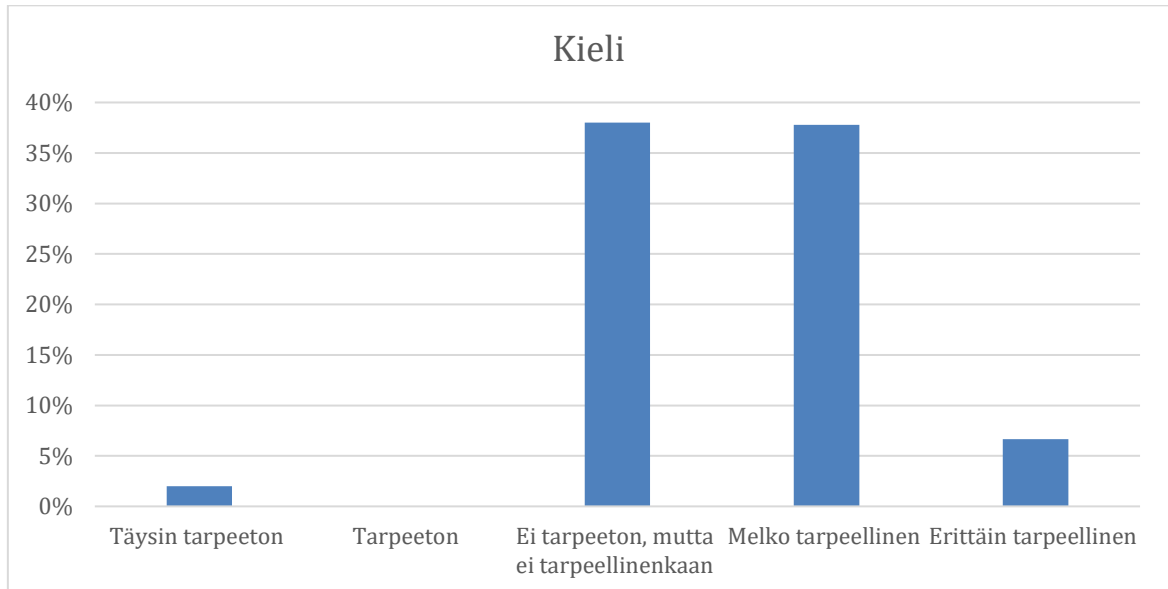
Kuvio 9. Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet koskien alkuperää



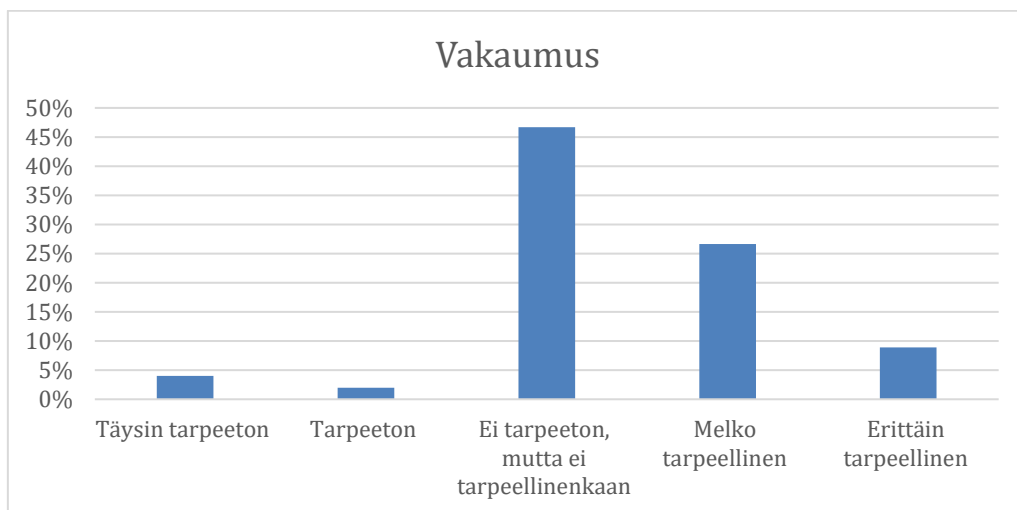
Kuvio 10. Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet koskien kansalaisuutta

Uskontoa ja vakaumusta koskevat kysymykset saivat neutraalin keskiarvon. Uskonnon kehittämistarpeet yhdenvertaisemmaksi koki ei tarpeelliseksi tai ei tarpeettomaksi 53 % vastanneista ja vakaumuksen 43 %.

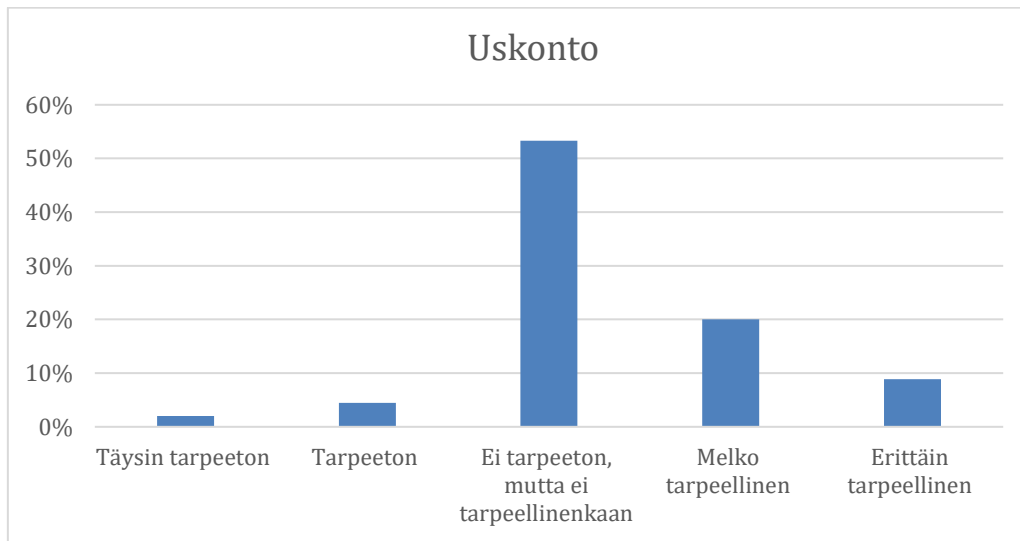
Kielelliset kehittämistarpeet koettiin melko tarpeelliseksi (38 %) ja saman verran vastauksia neutraalisti vastanneista. Keskiarvo kuitenkin voidaan todeta melko tarpeelliseksi.



Kuvio 11. Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet koskien kieltä



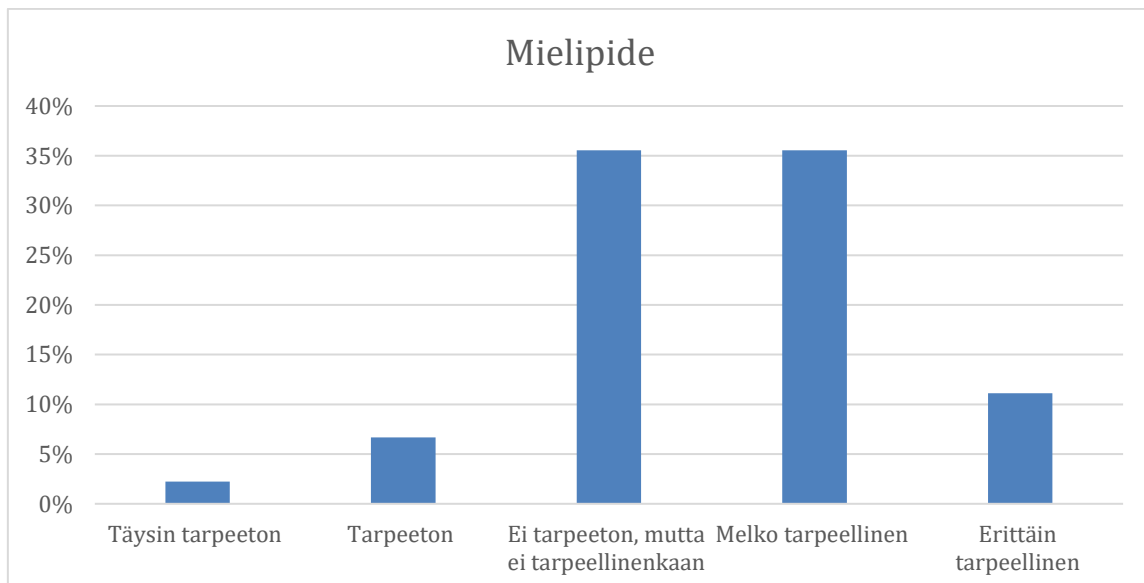
Kuvio 12. Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet koskien vakaumusta



Kuvio 13. Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet koskien uskontoa

Avoimilla vastauksilla tarkoitus oli löytää toimenpiteitä ja ehdotuksia yhdenvertaisuuden kehittämiseen, jotka ovat Jyty liiton toimijoiden ja aktiivien mieltä tärkeitä nostaa esille.

Mielipiteiden yhdenvertaisuuden kehittämiseen kyselyn mukaan keskiarvo on melko tarpeellinen.



Kuvio 14. Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet koskien mielipidettä



Poliittisen (44 %) ja ammattiyhdistystoiminnan (40 %) kehittämisen keskiarvo jakautui neutraaliksi, joka koetaan ei tarpeettomana, mutta ei tarpeellisenakaan.

Perhesuhteet, terveydentila sekä toimintarajoitteisuus koettiin melko tarpeellisena. Seksuaalinen suuntautuminen koettiin keskiarvoltaan neutraaliksi, eli ei tarpeettomaksi, mutta ei tarpeelliseksikaan.

Muita henkilöön liittyviä syitä lueteltiin 2 kpl, jotka olivat *eri ammattiryhmien kunnioittaminen yhdenvertaisina, ei pidä keskittyä vain muutamiin ammatteihin ja henkilön itsensä kehittämishalu ja omaehtoinen opiskelu.*

Avoimella kysymyksellä *Millä toimenpiteillä yhdenvertaisuutta voisi edistää?* Vastauksia tuli 12kpl. Nousseet teemat olivat avoin ilmapiiri (2), kentän kuunteleminen (1), rakenteiden arvioiminen Jytyllä (1), suvaitsevuus (1), viestintä (2), yhteiset tilaisuudet (2), oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo (1), erilaiset tempaukset (1) sekä toiminnan tavoitteet (1).

Avoin kysymys *Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?* sai vastauksia 5kpl. Nousseet teemat ikä (2), mielipiteet (1) sekä jokainen ihminen on arvokas taustoista riippumatta (2).

Kyselyn päätteeksi sai jättää muuta kommenttia, johon tuli 3 kpl vastauksia. Yksi vastanneista kommentoi, että *Jytyn ilmeen muuttaminen ei muuta sitä tosiasiaa, että liiton johdossa on henkilöitä, jotka estävät kaiken kehityksen ja toiminnan muutokset.* Kyselystä tuli myös palautetta. Eräs vastanneista kommentoi, että kysely oli hyvä ja *pistää ajattelemaan, vaikka ei olisikaan oma kohtaista kokemusta.* Yksi vastanneista piti kyselyyn vastaamista vaikeana.

## 5.2 Teemahaastatteluiden tulokset

Haastateltavina oli kuusi asiantuntijaa, jotka työskentelevät Jytyllä. Haastateltavat olivat kaikki eri toimipisteiltä ja eri työtehtävissä toimivia henkilöitä. Haastateltavat ovat anonyymejä henkilöitä. Teemahaastattelussa oli kolme teemaa. Jytyn tämänhetkinen tilanne yhdenvertaisuuden toteutumisesta, syrjinnästä sekä yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista Jytyllä. Pyrin rakentamaan haastattelujen ilmapiirin keskustelevalaksi ja avoimeksi, joka mielestäni toteutui hyvin.

## **Yhdenvertaisuuden toteutuminen Jyty liitossa**

Ensimmäisenä kysymyksenä tarkastelin, onko Jytyn ilmapiiri yhdenvertainen? Viiden haastateltavan mukaan Jytyn ilmapiiri on yhdenvertainen. Perusteluina mm. ammat-tiliitto on edelläkävijä ja suunnannäyttävä. Yksi haastateltava sanoi, että tasa-arvossa on vielä tekemistä. Hänen mukaansa työntekijän koulutuksella on merkitystä sekä esimiehen toiminta saattaa vaikuttaa jaksamiseen ja sitä myötä yhdenvertaiseen ilmapiiriin työyhteisössä.

Koulutuksella on merkitystä ihan joka jutussa. Ja se, että esimies on yksi sellainen, joka voi hidastuttaa vielä kaikkea tämmöistä jaksamista ynnä muuta (H5)

Haastattelussa kysyin erikseen, miten haastateltava näkee eri osa-alueiden yhdenvertaisuuden Jytyllä. Osa-alueita olivat ikä, sosiaalinen kanssakäyminen ja yhdenvertaisuus niiden henkilöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön. Haastatteluista nousi esiin teemoja, jotka olivat sukupuoli, ikä ja palkkaus.

Palkkaus nousi esiin kaikissa haastatteluissa. Palkkauksen kohdalla ongelmaksi nousi epätietoisuus siitä, onko palkkaus yhdenvertainen Jytyllä. Haastatteluissa ilmeni, että Jytyllä on uusi työryhmä, jonka tarkoitus olisi tarkastella palkkauksia, joka todettiin hyväksi toimenpiteeksi.

Palkkauksesta ehkä saatan lähinnä henkilökohtaisen palkan osalta niinku olla vähän ehkä eri mieltä työnantajan kanssa sitten siitä. Oikein ei vielä pysty sitä ratkaisemaan olisiko ne syrjiviä ne elementit (H2)

Se on varmasti kokonaisuus, että esimerkiksi meillä nyt perustettu palkkaus työryhmä, joka kehittää sitä meidän palkkaustamme. Ja jotenkin sitä kautta pitäisi saada semmoista tietynlaista avoimuutta, ehkä tietoisuutta lisättyä, että että joillakin on nyt vähän semmoista ajatusta ehkä, että jos olisi mies nin ehkä saa paremmin korotuksia, kuin naiset. Mutta se voi olla vaan semmoinen luulo niin kun niistä ei puhuta. Ja sitten kun se on se meidän palkkausjärjestelmämme tällä hetkellä niin haasteellinen. Mutta sekin asia nyt mennyt eteenpäin. Mutta se työryhmä nyt sitten lähtee kehittämään ja yrittää just saada tämmöisen toimivamman ja helpomman (H4)

Palkkojen yhdenvertaisuus ja niiden tarkastelu riittävän usein merkitään yhdenvertaisuussuunnitelmaan yhdeksi painopisteeksi.

Sukupuoli nousi esille yhtenä teemana. Kolmessa haastattelussa korostettiin, että Jytyllä on paljon naisia töissä.

Meillä on aika paljon naisia töissä esimerkiksi ja tietyllä tavalla mä nään sen sellaisena huolenaiheena että meillä käytetäänkin uusia työpaikkoja niin meillä ei ole kauheasti hakijoita ja tietyt ammatit vähän niinku naisistuu. Jos meidän työyhteisö muuttuu siihen suuntaan että meillä on vain jotain tiettyä sukupuolta tai vaikka tiennyt tietyn ikäisiä naisia niin se ei ole hyvä että se tavallaan supistaa sitä yhdenvertaisuutta. Vaikka se ei ole tavoite eikä tarkoitus sitä kautta minkälaiset ihmiset hakevat tehtäviin. Se on musta sellainen mistä pitää vähän ikään kuin olla tarkkana että meille ei tule sellaista työyhteisöä joka muuttuu semmoiseksi että siellä on vaan kaikkia tietyn ikäisiä naisia. Olis just eri ikäisiä miestä ja naista silleenhän se toimisi kaikista parhaista mun mielestä (H1)

Ikään liittyvät seikat ilmenivät haastatteluissa palkkauksessa ja sukupolvien eroista.

Yksi haastateltava totesi, että nuoret osaavat tietotekniset asiat paremmin.

Nyt kun paljon kun palkataan uutta työntekijää niin usein sinne tulee nuoria ja se on ihan sinänsä hyvä asia, mutta toisaalta tässä nousee kysymys ikärasismista, että onko tosiaan niin, ettei sitten haluta vanhempaa väkeä palkata vai eikö vaan sitten ole ollut hakijoita (H3)

Voin todeta haastattelun perusteella tähän osa-alueeseen, että yhdenvertaisuus toteutuu hyvin. Muutamia seikkoja nostan esille yhdenvertaisuussuunnitelmaan, joissa olisi vielä huomioimista.

## **Syrjintä**

Toisena teemana haastattelussa oli syrjintä. Ensin selvitettiin, onko haastateltava havainnut syrjintää työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Kaikki vastasivat, että eivät ole havainneet syrjintää viimeisen vuoden aikana. Useampi kuitenkin totesi, että syrjintää on kyllä ollut aikaisemmin, mutta tilanteet ovat parantuneet entisestä.

No tällä hetkellä ei ei pahemmin ole, --sitä on kyllä meillä ollut enemmissä määrinkin, mutta nyt ei ei sinänsä. Aina ei toisia on kyllä pikkasen tuo toisia kohdellaan eri lailla että toisimme on enemmän vapauksia tai niinku tapauksia kuin toisilla hyvinkin kärkkäästi katsotaan joka joka asekel. (H5)

Nää on niin tapetilla nämä asiat nykyään ja näistä puhutaan. Se on niin kuin työnantajankin ja esimiestenkin pakko huomioida tällaiset asiat

Haastateltavat olivat saaneet etukäteen sähköpostilla kutsun ja ohjeet haastattelua varten. Ohjeessa olin kirjannut esimerkkejä siitä, mikä on syrjintää. *Syrjintää työyhteisössä on henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. palkkauksen tai*

*työolojen järjestelyjen osalta. Epäsuotuisampi kohtelu voi ilmetä rajoituksina, kovempien vaatimusten ja velvoitteiden asettamisena ja etujen tai mahdollisuuksien saamatta jäämisenä. Häirintä, kuten ihmisarvoa loukkaava käytös, loukkaavat puheet sekä loukkaavat sähköpostiviestit ja eleet ovat syrjintää.*

Kukaan haastateltavista, ei siis kokenut havainneensa syrjivää kohtelua. Yksi haastateltava kuitenkin ilmaisi, että on törmännyt loukkaaviin puheisiin.

Kahdessa haastattelussa asiantuntijat nostivat esille etätyön mahdollisen vaikuttamisen siihen, että eivät ole havainneet syrjintää. Toki kun lähitapaamisia ei ole juurikaan ollut, niin syrjintää ei ole tullut kohdattua. Syrjintää voi myös tapahtua verkönvälityksellä. Joten se ei poissulje kuitenkaan mahdollista syrjintää etäaikana.

Me ollaan oltu kaikki etänä ja meillä ei ollut mitään live tapaamisia eikä mitään muuta. Kun me ollaan etätöissä kaikki ne kaiken näin teamsin välityksellä niin niin en mä en mä voi sanoa toisin huomannut mitään. (H4)

Syrjinnän ehkäisyyn haastatteluissa nousi keinoja, jotka ovat käytössä sekä kehitysideoita syrjinnän ehkäisyyn jatkossa. Yksi haastateltava totesi, että tällä hetkellä hän ei tiedä, onko Jytyllä yhtenäistä prosessia syrjinnän ehkäisemiseksi. Haastatteluissa nousi esiin, että työterveyshuollon kautta tulee kyselyitä syrjinnästä. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu ovat niitä henkilöitä, jotka vievät tilanteita eteenpäin Jytyllä, mikäli syrjintää tulisi. Kaikki nostivat esille, että syrjinnän ehkäisyssä tärkeää on nopea reagointi, avoin ja keskusteleva ilmapiiri sekä yhteiset pelisäännöt.

Kun on paljon puhutun juuri näitä nimettömiä työhakemuksia. Että tavallaan ei tietäisi vaikuttaisiko se esimerkiksi siihen rekrytointi prosesseihin mutta kun meillä ei oikein mun mielestä vaikka ulkomaalaistaustaisia. Niin ei oikein ole hakijoita.--Kiinnittää siihen huomiota kuitenkin, että rekrytointivaiheessa ja työsuhteen kestäessä, että toiminta on asiallista. Mutta mikä voisi olla semmoinen hyvä tapa millä sitä tehtäisiin-- Tärkeässä roolissa meidän henkilöstöpäällikkö ja koko johtoryhmä. Ja juuri tämän rekrytoinnin ja esimiestyön kautta tasavertaisesti johtoryhmän valistusta, se on hyvä syrjinnän ehkäisyn keino. Ja totta kai työyhteisössä, vaikka ei ole esimies asetelmaa, niin voi olla silti syrjintää. Ei pidä niin kuin tuudittautua siihen, että asiat automaattisesti on kauhean hyvin. Mutta tietysti ammattiliitossa voi olla se tilanne, että työkseen aika moni tekee näitä asioita, niin ollaan ehkä enemmän valveutuneita, kuin monessa muussa työpaikassa muutenkin. (H1)

## Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet

Kolmas teema haastattelussa oli kehittämistarpeiden löytäminen Jytyllä. Haastateltavien mielestä on tärkeää kehittää yhdenvertaisuutta.

Onhan se tosi tärkeä asia työyhteisössä ja työelämässä että sitä kehitetään. Jos sitä miettii yhteisöllisellä tasolla niin Suomessa on paljon tehtävää. Vaikka ollaan tasa-arvon mallimaa, mutta ei se ehkä ihan ihan niin mene. Esimerkiksi näin että maahanmuuttajat tekee tiettyä työtä ja mitä suomalaiset ei halua tehdä ja heidän voi olla vaikeaa saada toisia töitä vaikka olisi koulutusta. Että on paljon yhteiskunnallisella tasolla tekemistä. (H1)

--Meillähän on vähän tämmöinen suutarin lapsilla ei ole kenkiä probleema. Olen havainnut, että meiltä puuttuu sitä sun tätä mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. --Lain mukaan tehtävä tasa-arvosuunnitelma meillä on. Yhdenvertaisuussuunnitelma on jollain lauseella siellä täällä. Henkilöstökertomus on. --yhdenvertaisuussuunnitelma taas yhtenäisenä kokonaisuena ajatuksena puuttuu. Juuri tämä on hyvä juttu, että nyt sitä kartoitetaan meidän tilannetta, ja mietitään, että mitä pitäisi vielä tehdä sen eteen. (H2)

Kehittämistarpeiksi nousi yhdenvertainen palkkaus ja rekrytointi. Terveeksi työyhteisöksi kuvattiin sellaista työyhteisöä, jossa on eri ikäisiä työntekijöitä.

Olisihan se hyvä työyhteisössä olisi eri ikäisiä. Mun mielestä se on terve työyhteisö. Silloin siellä on eri vuosikymmeniltä työntekijöitä (H3)

Rekrytointiin liittyen nousi pohdinta, miten Jytylle saataisiin töihin eri etnisistä taustoista työntekijöitä.

Paljon puhutaan siitä ettei maahanmuuttajat pääse töihin. Meillä on nimitään kaikki työntekijät kantasuomalaisia. Voisi miettiä, että voisiko sitä palkata myöskin ulkomaalaistaustaisia” (H3)

Yhdenvertaisuutta kehittäisi myös se, että henkilöstö tuntisi paremmin toisensa ja työtehtävät olisivat selkeitä kaikille. Haastateltava 3 ehdotti, että kehittämispäivien ohjelmaan voitaisiin rakentaa osuus yhdenvertaisuus ajattelusta, jossa jokainen voisi kertoa omasta työnkuvasta.

Se tukee myös sitä yhdenvertaisuus ajattelua tietysti siinä mielessä että tunnettaisiin paremmin toistemme tekeminen ja miten miten se liittyy tähän koko pakettiin –kehittämispäivään voisi rakentaa tämmöisen. (H3)

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että yhdenvertaisuudesta tulisi puhua enemmän ja avoimesti. Lisäksi haastateltavilta tuli hyviä konkreettisia ehdotuksia yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

Henkilöstön kanssa kehittää niitä käytäntöjä ja viedä eteenpäin niitä missä on kehittämistä aktiivisesti. Johto- ja henkilöstö voisi luoda semmoiset pelisäännöt jotka toimii. Ja järjestelmät jotka on yhdenvertaisia ja riittävän avoimia (H4)

## 6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Arvioin tässä luvussa kehittämistyön onnistumista. Arvioin yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä ehdotan jatkotoimenpiteitä tilaajalle suunnitelman käyttöönotosta sekä päivittämisestä. Lopuksi käsittelen oman ja tilaajan arvion työstä.

### 6.1 Yhdenvertaisuussuunnitelman arviointi ja jatkotoimenpiteet

Jytyllä yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin. Mahdolliseen syrjintään on nimetty erikseen työsuojeluvaltuutetut sekä luottamusmiehet, jotka vievät asiaa eteenpäin. Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus Ammattiliitto Jytyllä on ohjata toimintaa yhdenvertaisemmaksi.

Suunnitelmaa laatiessa otin huomioon Ammattiliitto Jytyn organisaation ilmeen, käyttäen logoja sekä heidän värimaailmaansa. Suunnitelmana toimii Word-tiedosto, joka on ammatillisen näköinen ja helposti luettavissa oleva kolmesivuinen teksti (ks. Liite 3).

Yhdenvertaisuussuunnitelma alkaa yhdenvertaisuuden määrittelyllä sekä sen merkityksellä Jytyyn. Lisäksi viitataan yhdenvertaisuuslakiin, jonka mukaan suunnitelma on luotu. Suunnitelman kirjoitustyylillä pyrkii luomaan ilmapiirin, joka koskee kaikkea Jytyn henkilöstöä ja yhteenkuuluvuutta.

Suunnitelmassa käydään läpi, mitkä ovat Jytyn yleiset tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Nämä yleistavoitteet tukevat Jytyn arvoja ja toimintasuunnitelmaa. Yleisteemat ovat suunnitelmassa erillisenä otsikkona. Esille nousee teemat ovat oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus. Yleistavoitteilla viitataan Jytyn arvoihin, joiden mukaan tämä laadittu suunnitelma toimii.

Yleistavoitteiden lisäksi suunnitelmassa on erikseen osio syrjivään ja häiritsevään käyttäytymiseen puuttumiselle. Tämä nousi teemaksi, jota korostan suunnitelmassa omalla otsikolla, sillä syrjintää oli kokenut 36 % kyselyyn vastanneista henkilöistä. Osiossa viitataan lakiin ja määritellään, mikä on syrjintää ja häiritsevää käyttäytymistä. Lisäksi osiossa on Jytyn kanta syrjintään.

### **Yhdenvertaisuussuunnitelman painopisteet**

Tulosten perusteella yhdenvertaisuussuunnitelmaan nostettiin neljä painopistettä, joita tulisi kehittää suunnitelman voimassaolon aikana. Nämä painopisteet syntyivät

yhdenvertaisuuskyselyn ja haastatteluiden myötä. Painopisteet yhdenvertaisuussuunnitelmassa ovat palkkakartoitus, rekrytointiprosessien tarkastelu, yhdenvertaisuustyöryhmä ja kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolen häirintä. Jokaista osa-aluetta tulisi kehittää ja suunnitelmassa on määritelty, mitkä asiat tulisi huomioida yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Palkkakartoitus nousi teemaksi, sillä se oli erikseen mainittu monessa otteessa, sekä kyselyissä että haastatteluissa. Palkkakartoituksen tarkoitus on huomioida tasa-arvo ja yhdenvertaisuus palkkauksessa ja muissa palvelusuhteiden ehdoissa. Ammattiliitto Jytylle on nimetty erillinen työryhmä palkkausten kartoittamiseen, joka nousi esille haastatteluissa. Nostin tämän teemaan yhdenvertaisuussuunnitelmaan, vaikka tästä on jo erikseen nimetty työryhmä varmistaakseni, että tässä toimenpiteessä huomioidaan myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulma. Palkkakartoituksen tavoitteena on, että samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. Lisäksi tarvitsee huomioida, että erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin. Toimenpiteenä suunnitelmaan tuotiin palkkausjärjestelmien ja niiden läpinäkyvyyden kehittäminen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Rekrytointiprosessien tarkastelu nousi esiin myös avoimien vastausten kautta yhdenvertaisuuskyselyssä sekä asiantuntija haastatteluissa, jonka vuoksi tämä nousi painopisteeksi yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Rekrytointiprosessien tarkastelua tulisi toteuttaa suunnitelman mukaan yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Tarkastelussa tulee huomioida mahdollinen tarve anonyymille rekrytoinnille, joka ei poissulje henkilöön liittyviä ennakkokäsityksiä. Rekrytointiprosessin tulee olla läpinäkyvää ja se ei saa perustua syrjiviin tekijöihin, kunnioittaen monimuotoisuutta. Suosiminen tai etuoikeutetumpaan asemaan asettaminen ei ole hyväksyttävää rekrytoinnissa. Toimivassa organisaatiossa tuetaan kaikkien potentiaalia. Näihin perustelut sain haastatteluista, joista ilmeni, että Jytylle ei hakeudu moninaisia hakijoita, vaikka ilmapiiriä pyritään pitämään avoimena ja sallivana. Näiden seikkojen vuoksi rekrytointiprosessien tarkastelu nousi painopisteeksi, jota tulee tarkastella jatkossa yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta rekrytointiprosesseissa. Tähän mahdollinen toimenpide olisi anonyymi rekrytointi, mutta ennen kuin toimenpide otetaan käyttöön, sitä tulee tarkastella ja löytää selkeät tarpeet ja hyödyt prosessien muuttamisesta. Siksi tämä nostettiin



esille rekrytointiprosessien tarkasteluna, eikä suoraan rekrytoinnin muuttamisena anonyymiksi rekrytoinniksi.

Yhdenvertaisuustyöryhmän kokoaminen on suunnitelmassa mukana yhtenä painopisteistä, sillä on tärkeää, että vastuu yhdenvertaisuuden seurannasta on määrätty tietyille työryhmälle. Ryhmän jäsenten tulisi edustaa moninaista ryhmää eli eri ikäryhmät, sukupuoli ja sen tulisi olla avoin kaikille, jotka kokevat omaavansa asiantuntemusta yhdenvertaisuudesta. Työryhmän vastuulla olisi kehittää yhdenvertaisuutta ja toimia suunnitelman mukaisesti. En määritellyt tässä kohtaa suoraan kenelle tämä työryhmän vetovastuu siirtyy. Koen, että paras tulos syntyy, kun ryhmä kootaan halukkuuden ja innostuksen mukaan Jytyn toimijoiden kesken.

Halusin nostaa vielä painopisteeksi kiusaamisen, syrjinnän ja sukupuolen häirinnän. Määrittelen tässä kohtaa, että Ammattiliitto Jytyssä on nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle. Kiusaamien, syrjintä ja häirintä eivät kuulu työelämään. Kiusaamiseen ja syrjintään puututaan aina. Toimintasuunnitelmana olisi, että alueet asettavat kehittämistavoitteita negatiivisten kokemusten vähentämiseksi, joka ehkäisee syrjintää. Kohdassa kerrotaan suoraan Ammattiliitto Jytyn kanta syrjinnälle ja häirintään, jolle on nolla toleranssi. Tämä nousi painopisteeksi erikseen, sillä syrjintää ja häirintää oli kokenut kyselyyn vastanneista 36 % ja se on yksi yhdenvertaisuuslain tärkeimmistä perusteista.

### **Suunnitelman seuranta ja käyttöönotto**

Suunnitelman seuranta ja käyttöönotto on kirjattu yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Toimenpiteiden vaikutuksia tulee seurata säännöllisesti, jonka vastuu on yhdenvertaisuustyöryhmällä. Suunnitelmassa kerrotaan seurannan muotoja, joita voidaan hyödyntää mm. laadunvarmistusmenetelmät, indikaattorit ja vaikutuksen arvionitimenetelmät, kyselyt ja palautemekanismit.

Tekemääni yhdenvertaisuuskyselyä voidaan hyödyntää yhdenvertaisuuden seurannassa, sillä kysely on yleispätevä ja yhdenvertaisuuden tilannetta tarkasteleva kysely, joka toimii myös seurannan välineenä. Seurantaa tulisi tehdä yhdenvertaisuustilanteen sekä suunnitelman toteutumisen osalta. Suunnitelmaa tulee myös päivittää viimeistään määräajan kuluttua (2024), jotta vaikuttavuus parantuu. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumiseen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

Huomioon tulee ottaa se, että yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan henkilöstöä. Tiedottamisen lisäksi erilaiset koulutukset olisivat asianmukaisia, jotta suunnitelma saadaan jalkautettua osaksi koko organisaatiota.

Suunnitelman päivittäminen ja sen seuraaminen ovat jatkossa tärkeitä, jotta yhdenvertaisuutta kehitetään koko ajan. Esiin tulisi nostaa myös niitä osa-alueita, jotka ovat saattaneet jäädä vähemmälle huomiolle. Esimerkiksi etniset taustat, mielipiteiden ilmaisuun liittyvät eroavaisuudet ja ikäkysymykset.

Suunnitelman käyttöönotossa merkitään suunnitelmaan, kuka sen on hyväksynyt ja milloin. Tämä sen vuoksi, jotta suunnitelma olisi organisaation virallinen asiakirja, joka antaa heti kuvan sen tärkeydestä ja virallisuudesta.

### **Ehdotuslista jatkotoimenpiteistä tilaajalle**

- Suunnitelman hyväksyy Jytyn liittohallitus virallisessa kokouksessa
  - Suunnitelman hyväksymisestä kirjataan päivämäärä yhdenvertaisuussuunnitelmaan
- Yhdenvertaisuussuunnitelman käyttöönotto ja julkaiseminen:
  - Suunnitelma julkaistaan Jytyn verkkosivuille esim. wiki
  - Se on helposti löydettävissä julkisena tietona, joka korostaa organisaation läpinäkyvyyttä
  - Suunnitelmasta tiedote henkilökunnalle
  - Jyty lehteen voidaan julkaista tieto yhdenvertaisuussuunnitelmasta kaikille organisaatioon kuuluville läpinäkyvyyden vuoksi
- Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta
  - Suunnitelmaa seurataan ja sitä päivitetään suunnitelman mukaisesti
  - Yhdenvertaisuuden seurannasta nimetään vastaava työryhmä, kuten työsuojelutoimikunta
  - Yhdenvertaisuuskysely voidaan ottaa jatkuvaksi toimenpiteeksi organisaatioon seurannan välineeksi
  - Tekemääni yhdenvertaisuuskyselyrunkoa voidaan hyödyntää jatkossa seurannan välineenä
  - Kysely voisi olla vuosittainen toimenpide laadun varmistamiseksi
- Tasa-arvosuunnitelman päivittäminen Jytyn uuden ilmeen mukaisesti

- Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan nivoa yhteen tiedostoon, jolloin ne olisi helppo löytää
- Tärkeintä, että ne löytyvät molemmat helposti samasta paikasta, kuten wikistä
- Yhdenvertaisuudesta voidaan järjestää koulutuksia henkilöstölle tai jäsenille

## 6.2 Arvio opinnäytetyöstä

Kehittämistyö oli pitkä prosessi, joka toi tutkijan näkökulmasta uusia oivalluksia. Prosessi oli mielenkiintoinen ja vaativa. Uuden oppimiselta ei voinut vältyä. Mielestäni tutkimus onnistui hyvin ja olen tyytyväinen lopputulokseen.

Tietoperustaan olen valinnut käsitteet, jotka ovat oleellisia tutkimukselleni. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kulkevat käsikädessä, ja ovat tärkeitä määrittellä yhdenvertaisuussuunnitelman luomista varten. Oikeusministeriön (2016) mukaan syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ovat yhdenvertaisuuslain mukaan keskeisimmät tavoitteet, joten oli aiheellista kertoa näistä tarkemmin tietoperustassa. Lisäksi valitsin yhdeksi käsitteeksi moninaisuuden, sillä nykyajan työelämässä on moninaista ja henkilöstö on moninaista. Viimeisenä määrittelen yhdenvertaisuussuunnittelua, joka on pohjana suunnitelman laatimiseen. Mielestäni tietoperusta on hyvin ja tarpeen mukaisesti valittu ja siihen on käytetty monipuolisesti lähteitä perustelemaan niiden aiheellisuutta.

Tutkimusmenetelmät valikoituvat tietoperustan jälkeen, joista olin löytänyt tarpeelliset tiedot suunnitelman laatimiseen. Yksi käytetyin menetelmä yhdenvertaisuuden kartoittamiseen oli yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle, jonka avulla voidaan kerätä vastaajilta tietoa, mitä he ajattelevat ja miten he kokevat yhdenvertaisuuden toteutumisen työpaikalla. Tästä syystä menetelmä valikoitui ensisijaiseksi menetelmäksi tutkimuksessani. Toinen menettelmä oli teemahaastattelut, joiden tarkoitus oli kerätä enemmän avoimia vastauksia aiheesta ja näin ollen tukea kyselyn tuloksia. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen käyttämiini menetelmiin, joiden avulla sain kerättyä laajan aineiston tutkimustani varten. Kyselyyn vastasi yllättävän moni, joten sain arvokasta dataa kyselystä. Haastatteluista syntyi 30 sivua litteroitua materiaalia, jotka tarkoituksen mukaisesti palvelivat tukijaa tukien kyselyn tuloksia.

Haasteina koin tuloksien analysoinnin. Kyselyn tulokset tulivat Excel-muodossa, jonka jouduin tekemään uudelleen erilliseen taulukkoon, johon tuli 4 välilehteä. Onneksi

olen tottunut Excelin käyttäjä, joten sain taulukot laadittua ja laskettua kaavioita. Työ-aikaa tämä kuitenkin vei paljon, vaikka tulosten tutkiminen oli mielenkiintoista. Litterointi oli myös aikaa vievää, sillä 6 asiantuntija haastattelua oli aika iso määrä, mutta oleellinen ja kannattava. Halusin saada mahdollisimman monipuolisen otannan haastateltavista, jonka vuoksi 6 henkilöä valikoitui haastateltaviksi. Kaikki työ oli tärkeää ja oleellista tutkimukselleni ja näiden ansioista sain kattavan aineiston kerättyä tutkimustani varten.

Lopputuloksena syntyi yhdenvertaisuussuunnitelma Ammattiliitto Jytylle (ks. Liite 3). Pyrin tekemään tiedoston Jytyn uuden ilmeen mukaan ja niin, että Jytyn arvot näkyvät suunnitelmassa. Painopisteet syntyivät aineiston mukaan ja ne olivat minulle uusia asioita. Pääsin etsimään tietoa HR-puolen asioista, kuten palkkakartoituksesta ja henkilöstörekrytoinnista. Yhteisöpedagogin työkenttä näköjään venyy näihinkin seikkoihin. Näihin painopisteisiin oli mielenkiintoista tutustua ja tulin myös muiden organisaatioiden yhdenvertaisuussuunnitelmia, joista hain mallia muotoiluun. Olen itse tyytyväinen tehtyyn työhön ja tuotokseen. Palaset loksahdivat paikalleen ja toivon, että suunnitelma tulee käyttöön Ammattiliitto Jytyllä asianmukaisesti ja kehittää organisaation yhdenvertaisuutta.

### **Korona-ajan vaikutus syrjinnän ja häirinnän kokemuksiin**

Pohdin sitä, että vaikuttiko korona-aika tutkimustuloksiini syrjinnän osalta, sillä suurin osa henkilöstöstä on ollut etätyössä viimeisen vuoden ajan. Kysyin haastatteluissa sekä kyselyssä syrjinnästä viimeisen vuoden aikana. Toki olin määrittänyt, että syrjintää voi olla myös mm. häiritsevät sähköpostiviestit, eikä vain kasvokkaista syrjintää. Mahdollista on, että syrjinnän ja häirinnän kokemukset olivat jääneet vähäiseksi etätyön vuoksi, sillä aikaisempaa tilastoa ei löydy aiheesta. Tämä on sellainen asia, jota voidaan tutkia jatkossa. Vaikuttaako etätyö syrjinnän ja häirinnän kokemuksiin vähentävästi? Toki nettikiusaamista ja häirintää on nykyään enemmän, kuin ennen sillä netin ja sosiaalisen median käyttö on lisääntynyt hurjasti viime vuosina. Tämä on asia, jota voidaan työstää jatkossa ja jään mielenkiinnolla odottamaan löytyykö tähän kysymykseen vastausta. Seuraavaksi, kun Jytyllä seurataan yhdenvertaisuuden toteutumista sekä suunnitelmaa päivitetään, voidaan ottaa tämä näkökulma huomioon ja verrata aiempaa tulosta uuteen. Onko jokin muuttunut parempaan tai onko häirinnän ja syrjinnän kokemukset kenties lisääntyneet, jos on oltu enemmän livenä paikalla?

## **Tilaaajan arvio**

Ammattiliitto Jytyn arvioinnin opinnäytetyöstä teki Jytyn suunnittelija Pekka Laukkanen ja järjestöasiamies Kimmo Holmén. Tein useamman harjoittelujakson Jytylle ja nämä muodostivat tilaaajan mielestä yhdessä opinnäytetyön kanssa oivallisen oppimiskokonaisuuden ja palvelivat myös liittoa parhaalla mahdollisella tavalla.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa yhdenvertaisuussuunnitelma kaikille Jytyn toimijoille käytettäväksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda toimiva ja selkeä yhdenvertaisuussuunnitelma Jytylle, ja siinä onnistuin tilaaajan mielestä hyvin. Aihe on erittäin ajankohtainen ja vastaa työelämän tarpeisiin erittäin hyvin.

Opinnäytetyön tuotoksena valmistui Ammattiliitto Jytylle yhdenvertaisuussuunnitelma ja se otetaan käyttöön välittömästi. Yhdenvertaisuussuunnitelma kehittää Jytyn toimintaa yhdenvertaisemmaksi ja suunnitelman avulla yhdenvertaisuutta kehitetään Jytyssä suunnitelmasta löytyvien painopisteiden mukaisesti. Suunnitelma tukee erilaissa ongelmatilanteissa ja se on helposti saatavilla. Työelämän, teorian ja käytännön välinen yhteistyö kulkevat siis tässä tapauksessa oivallisesti käsi kädessä.

Opinnäytetyössä esille nousseisiin epäkohtiin tullaan puuttumaan ja suunnitelma on jatkossa Ammattiliitto Jytyn toimintaa ohjaava yhdenvertaisuuden edistämisen työkalu. Tilaaajan mukaan käytin työssäni sekä tilastollisia että laadullisia menetelmiä ja olen kuvannut niiden käyttöä seikkaperäisesti. Kyselyn kautta tavoitettiin huikea määrä jytyläisiä luottamustoimissa olevia henkilöitä ja henkilökunnan otos teemahaastatteluissa oli riittävä ja kattava. Tämä asetelma nosti selkeästi tavoitellut sisällöt esille. Taulukot ja diagrammit tukevat hyvin tilastollisten tulosten esittämistä – niitä olisi voinut olla jopa hieman enemmänkin.

## LÄHTEET

Allianssi 12.11.2018. Työ. Nuorten yhdenvertaisesta kohtelusta työelämässä on pidettävä kiinni. Viitattu 24.5.2021: <https://www.alli.fi/uutiset/nuorten-yhdenvertaisesta-kohtelusta-tyoelamassa-pidettava-kiinni>

Ammattiliitto Jyty 2021. Jyty: Arvot. Viitattu 29.4.2021: <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/Sivut/Arvot.aspx>

Ammattiliitto Jyty 2020. Jäsenenä Jytyssä 2020. Jyty on monialainen ammattiliitto. Viitattu 1.12.2020: [https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Esitteet%20ja%20oppaat/Jyty\\_J%C3%A4senen%C3%A4Jytyss%C3%A4\\_2020\\_S%C3%A4hk%C3%B6inen\\_20200109.pdf](https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Esitteet%20ja%20oppaat/Jyty_J%C3%A4senen%C3%A4Jytyss%C3%A4_2020_S%C3%A4hk%C3%B6inen_20200109.pdf)

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2015) Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Jyväskylän Yliopisto 2020. Aineiston analyysimenetelmät: Teemoittelu. Viitattu 26.4.2021 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Jyväskylän Yliopisto 2021. Metodina kyselytutkimus: Graduryhmä. Viitattu 26.4.2021 <http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Viitattu 1.12.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Oikeusministeriö 2016. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Viitattu 1.12.2020. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuden+arvioinnin+opas>

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: WSOY Oy.

SAK, AKAVA, STTK, Ihmisoikeusliitto, Näkövammaisten keskusliitto, Seta ja Allianssi 2015. Ohje työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Viitattu 1.12.2020 [Ohje-työpaikan-yhdenvertaisuussuunnitelman-laatimiseen-2015.pdf](https://www.alli.fi/ohje-tyopaikan-yhdenvertaisuussuunnitelman-laatimiseen-2015.pdf)

Sisäministeriö 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Viitattu 1.12.2020. [Yhdenvertaisuussuunnittelun opas \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/yhdenvertaisuussuunnittelun-opas)

STTK 2021. Mikä STTK? Keitä me olemme? Viitattu 24.5.2021:  
<https://www.sttk.fi/keita-olemme/>

STTK 3.9.2020. Julkaisu: Voiko töihin tulla sellaisena kuin on?  
<https://www.sttk.fi/2020/09/03/voiko-toihin-tulla-sellaisena-kuin-on/>

STTK 2017. Yhdenvertaisuus opas. Yhdenvertaisuus. Viitattu 24.5.2021:  
[https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2017/09/STTK\\_yhdenvertaisuus\\_opas\\_2017.pdf](https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2017/09/STTK_yhdenvertaisuus_opas_2017.pdf)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2.3.2021. Sukupuolten tasa-arvo. Miksi edistää tasa-arvoa? Viitattu 7.5.2021: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa>

Timonen Liisa, Mäkelä Jaana & Raivio Anne-Mari 2015. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Viitattu 17.5.2021: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työturvallisuus keskus 2021. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Viitattu 17.5.2021: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus\\_yhdenvertaisuus\\_ja\\_tasa-arvo#:~:text=Monimuotoisuuden%20m%C3%A4%C3%A4ritteit%C3%A4%20ovat%20ik%C3%A4%2C%20sukupuoli%2C%20vammaisuus%2C%20terveydentila%2C%20etninen,koulutus%2C%20kokemus%2C%20taidot%2C%20ty%C3%B6nten%20otapa%2C%20opersonallisuus%20ja%20arvot.](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo#:~:text=Monimuotoisuuden%20m%C3%A4%C3%A4ritteit%C3%A4%20ovat%20ik%C3%A4%2C%20sukupuoli%2C%20vammaisuus%2C%20terveydentila%2C%20etninen,koulutus%2C%20kokemus%2C%20taidot%2C%20ty%C3%B6nten%20otapa%2C%20opersonallisuus%20ja%20arvot.)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Viitattu 1.12.2020. [Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

## LIITTEET

### LIITE 1 YHDENVERTAISUUSKYSELYN RUNKO

#### TAUSTATIEDOT

##### 1. Sukupuoli

- a. nainen
- b. mies
- c. muu/en halua kommentoida

##### 2. Ikä

- a. alle 30 vuotta
- b. 30–50 vuotta
- c. yli 50 vuotta
- d. En halua kommentoida

##### 3. Olen Jytyn aktiivi? (luottamusmies, valtuuston jäsen tai hallituksen jäsen jne.)

- a. Kyllä
- b. En

#### YLEINEN ILMAPIIRI JYTYLLÄ

Tukeeko Jytyn ilmapiiri sitä, että kaikki voivat halutessaan yhdenvertaisesti il-  
maista kuulumistaan esimerkiksi:

##### 1. Seksuaalivähemmistöön

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa



2. uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

3. eri kielelliseen ryhmään

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

4. etniseen vähemmistöön

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

5. ammattiyhdistysliikkeeseen

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

6. poliittiseen puolueeseen

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

7. Voitko luottaa siihen, jos tarvitset erityistä tukea niin, että Jyty on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia?

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

## YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN JYTYN TOIMINNASSA

*Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kiel-  
len, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistys-  
toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, toimintarajoitteisuuden, seksuaalisen  
suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*

Anna Jytyn toiminnasta omaan kokemukseesi perustuen arvosana asteikolta 1–5

8. Eri-ikäisten henkilöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni Jytyn toiminnassa

*1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4= melko hyvin, 5=erittäin  
hyvin*

9. Toiminnan suunnittelussa

*1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4= melko hyvin, 5=erittäin  
hyvin*

10. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa

*1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4= melko hyvin, 5=erittäin  
hyvin*

11. Sosiaalisessa kanssakäymisessä

*1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4= melko hyvin, 5=erittäin  
hyvin*

12. Toteutuuko mielestäsi yhdenvertaisuus Jytyllä niiden henkilöiden kohdalla, jotka  
kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmis-  
töön

*1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4= melko hyvin, 5=erittäin  
hyvin*

13. Sosiaalisessa kanssakäymisessä

*1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4= melko hyvin, 5=erittäin  
hyvin*

## SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

*Syrjintä: Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta. Epäsuotuisampi kohtelu voi ilmetä rajoituksina, kovempien vaatimusten ja velvoitteiden asettamisena ja etujen tai mahdollisuuksien saamatta jäämisenä*

*Häirintä, kuten ihmisarvoa loukkaava käytös, loukkaavat puheet sekä loukkaavat sähköpostiviestit ja eleet.*

9. Oletko havainnut Jytyllä mahdollista syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana koskien:

*Voit valita useamman vaihtoehdon.*

- a. korkeaa ikää
- b. nuorta ikää
- c. alkuperää
- d. kansalaisuutta
- e. kieltä
- f. uskontoa
- g. vakaumusta
- h. mielipidettä
- i. poliittista toimintaa
- j. ammattiyhdistystoimintaa
- k. perhesuhteita
- l. terveydentilaa
- m. toimintarajoitteisuutta
- n. seksuaalista suuntautumista
- o. muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä?
- p. En ole havainnut syrjintää

10. Kenen taholta havaitsemaasi mahdollinen syrjintä on tapahtunut?

*Voit valita useamman vaihtoehdon.*

- a. Työtoverin
- b. Lähiesimiehen
- c. Jonkun muun esimiesasemassa olevan
- d. Alaisen
- e. Yhteistyökumppanin
- f. Jonkun muun, kenen?
- g. En halua sanoa

11. Millaista havaitsemasi mahdollinen syrjintä on ollut luonteeltaan?

*(Avoin vastaus)*

12. Mistä arvelet mahdollisen syrjinnän johtuneen?

*(Avoin vastaus)*

13. Onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu?

- a. Havaitsemaani syrjintään on puututtu
- b. Havaitsemaani syrjintään ei ole puututtu
- c. En osaa sanoa, onko havaitsemaani syrjintään puututtu

14. Oletko mahdollisesti itse kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien?

*Voit valita useamman vaihtoehdon.*

- a. korkea ikää
- b. nuorta ikää
- c. alkuperää
- d. kansalaisuutta

- e. kieltä
- f. uskontoa
- g. vakaumusta
- h. mielipidettä
- i. poliittista toimintaa
- j. ammattiyhdistystoimintaa
- k. perhesuhteita
- l. terveydentilaa
- m. toimintarajoitteisuutta
- n. seksuaalista suuntautumista
- o. muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä?
- p. En ole kokenut syrjintää

15. Kenen taholta kokemasi mahdollinen syrjintä on tapahtunut?

*Voit valita useamman vaihtoehdon.*

- a. Työtoverin
- b. Lähiesimiehen
- c. Jonkun muun esimiesasemassa olevan
- d. Alaisen
- e. Yhteistyökumppanin
- f. Jonkun muun, kenen?
- g. En halua sanoa

16. Millaista kokemasi mahdollinen syrjintä on ollut luonteeltaan?

*(Avoin vastaus)*

17. Mistä arvelet mahdollisen syrjinnän johtuneen?

*(Avoin vastaus)*

18. Onko kokemaasi mahdolliseen syrjintään puututtu?

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

19. Mitä muuta haluat sanoa mahdollisesta syrjinnästä Jytyn toiminnassa?

Avoin vastaus

## YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

### JYTYLLÄ

1. Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

*1=täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan,*

*4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen*

- a. korkea ikää 1–5
- b. nuorta ikää 1–5
- c. alkuperää 1–5
- d. kansalaisuutta 1–5
- e. Kieltä 1–5
- f. Uskontoa 1–5
- g. Vakaumusta 1–5
- h. Mieliä pidettä 1–5
- i. poliittista toimintaa 1–5
- j. ammattiyhdistystoimintaa 1–5
- k. perhesuhteita 1–5
- l. terveydentilaa 1–5
- m. toimintarajotteisuutta 1–5
- n. seksuaalista suuntautumista 1–5

o. muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä?

Avoim vastaus

2. Millä toimenpiteillä yhdenvertaisuutta voisi edistää?

Avoim vastaus

3. Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

Avoim vastaus

4. Muuta kommentoitavaa?

Avoim vastaus

## LIITE 2 TEEMAHAASTATTELU RUNKO

### YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN JYTYLLÄ

*Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, toimintarajoitteisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*

1. Onko Jytyn ilmapiiri mielestäsi yhdenvertainen?
2. Toteutuuko hyvin Jytyllä toteutuu eri osa-alueet esim.
  - a. eri-ikäisten henkilöiden yhdenvertaisuus?
  - b. yhdenvertaisuus sosiaalisessa kanssakäymisessä?
  - c. yhdenvertaisuus niiden henkilöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön?
3. Mitä haluaisit nostaa erityisesti esille yhdenvertaisuuden toteutumisesta?

### SYRJINTÄ JYTYLLÄ

*Syrjintää työyhteisössä on henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta. Epäsuotuisampi kohtelu voi ilmetä rajoituksina, kovempien vaatimusten ja velvoitteiden asettamisena ja etujen tai mahdollisuuksien saamatta jäämisenä. Häirintä, kuten ihmisarvoa loukkaava käytös, loukkaavat puheet sekä loukkaavat sähköpostiviestit ja eleet ovat syrjintää.*

4. Oletko havainnut Jytyllä syrjintää viimeisen vuoden aikana? Millaista?
5. Mistä arvelet syrjinnän johtuneen?
6. Onko tiedossasi, että havaitsemaasi syrjintään on puututtu? Miten?
7. Miten syrjintää voitaisiin ehkäistä Jytyn toiminnassa?



8. Mitä muuta haluat sanoa mahdollisesta syrjinnästä työyhteisössäsi?

#### YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET JYTYLLÄ

9. Miten tarpeellisiksi koet yhdenvertaisuuden kehittämisen?

10. Mitä osa-alueita tulisi erityisesti kehittää yhdenvertaisemmaksi Jytyllä? Esim.:

- a. korkea ikää
- b. nuorta ikää
- c. alkuperää
- d. kansalaisuutta
- e. Kieltä
- f. Uskontoa
- g. Vakaumusta
- h. Mieliäidettä
- i. poliittista toimintaa
- j. ammattiyhdistystoimintaa
- k. perhesuhteita
- l. terveydentilaa
- m. toimintarajoitteisuutta
- n. seksuaalista suuntautumista
- o. muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä?

11. Millä toimenpiteillä yhdenvertaisuutta voisi edistää?

12. Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

13. Muuta kommentoitavaa?

## Ammattiliitto Jytyn yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2024

Työnantajan velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työpaikalla tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus on ihmisoikeus ja sen toteutumista edistää mm. yhdenvertaisuuslaki. (1325/2014).

Ammattiliitto Jytyn yhdenvertaisuussuunnitelma ohjaa Jytyn sisäistä toimintaa yhdenvertaisemmaksi ja on tukena erilaisissa ongelmatilanteissa. Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma on luotu vuonna 2021 ja se on voimassa vuoteen 2024 asti. Suunnitelma on tehty vuoden 2015 alusta voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) säännösten mukaisesti.

### **Yleistavoitteet**

Tasa-arvoisuus, yhdenvertainen kohtelu ja oikeudenmukaisuus ovat keskeisiä arvoja, joita haluamme edistää Jytyssä. Monimuotoinen henkilöstörakenne on lisäarvo, jota haluamme korostaa. Tasa-arvosuunnittelu ja sille asetettavat tavoitteet perustuvat tasa-arvolakiin, joka koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Tavoitteena on sukupuolijakauman tasoittuminen kaikissa työyhteisöissä ja -tehtävissä, tasa-arvon toteutuminen palkkauksessa ja tasapuolisten työskentely- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoaminen kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta yms. riippumatta.

Jyty liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on, että se on osa arkea, ydinprosesseja ja niiden seurantaa. Tavoitteen toteutumiseksi Jyty liitossa kehitetään suunnitelmakaudella 2021–2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön prosesseja, viestintää ja henkilöstönsä osaamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.

## **Syrjivään ja häiritsevään käyttäytymiseen puuttuminen**

Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai toista henkilöä koskevaan oletukseen tai tosiseikkaan. Laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautuksien epääminen ja ohje tai käsky syrjiä.

Syrjintää työyhteisössä on henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta. Epäsuotuisampi kohtelu voi ilmetä rajoituksina, kovempien vaatimusten ja velvoitteiden asettamisena ja etujen tai mahdollisuuksien saamatta jäämisenä. Häirintä, kuten ihmisarvoa loukkaava käytös, loukkaavat puheet sekä loukkaavat sähköpostiviestit ja eleet ovat syrjintää.

Ammattiliitto Jytyssä ei hyväksy minkäänlaista syrjivää käyttäytymistä toiminnassaan.

## **Painopisteet yhdenvertaisuuden edistämiseen**

Ammattiliitto Jyтын yhdenvertaisuuden edistämiset painopisteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosina 2021–2014 on nostettu Jyty liiton henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyn ja asiantuntija haastatteluiden perusteella.

## **Palkkakartoitus**

Ammattiliitto Jytylle on nimetty työryhmä palkkausten kartoitukseen. Kartoituksessa on tärkeä huomioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. On varmistettava, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa. Tavoitteena on, että samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. Erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin. Toimenpiteenä palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

## **Rekrytointiprosessien tarkastelu**

Rekrytointiprosessien tarkastelu yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Tarkastelussa tulee huomioida mahdollinen tarve anonyymille rekrytoinnille, joka ei poissulje henkilöön liittyviä ennakkokäsityksiä. Rekrytointiprosessin tulee olla läpinäkyvää ja se ei saa pe-

rustua syrjiviin tekijöihin, kunnioittaen monimuotoisuutta. Suosiminen tai etuoikeutempaan asemaan asettaminen ei ole hyväksyttävää rekrytoinnissa. Toimivassa organisaatiossa tuetaan kaikkien potentiaalia.

### **Yhdenvertaisuustyöryhmä**

Yhdenvertaisuustyöryhmän kokoaminen. Ryhmän jäsenten tulisi edustaa eri henkilöstöryhmiä, eri ikäryhmiä, sukupuolia ja se tulisi pitää avoimena kaikille, jotka kokevat omaavansa erityistä asiantuntemusta yhdenvertaisuusasioissa. Työryhmän vastuulla on kehittää yhdenvertaisuutta ja toimia suunnitelman mukaisesti. Vastuussa oleva työryhmä pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta ja seuraa sen toteutumista. Työryhmän voi muodostaa esimerkiksi työsuojelutoimikunta.

### **Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolen häirintä**

Ammattiliitto Jytyssä on nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle. Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä eivät kuulu työelämään. Kiusaamiseen ja syrjintään puututaan aina. Alueilla voidaan tarvittaessa asettaa kehittämistavoitteita negatiivisten kokemusten vähentämiseksi, joka ehkäisee syrjintää.

Ammattiliitto Jytyssä ei syrjitä ketään sukupuoli-identiteetin, iän, kielen, uskonnon, poliittisen vakaumuksen, mielipiteiden tai muiden henkilöön liittyvien syiden perusteella.

### **Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta**

Toimenpiteiden vaikutuksia tulee seurata säännöllisin väliajoin. Seurantavastuu annetaan sitä varten erikseen perustettavalle ryhmälle. Seurannan muotoja ovat mm. seurantakyselyt, kuten yhdenvertaisuuskysely. Seuranta voidaan toteuttaa osana muuta seurantaan, esimerkiksi hyvinvointikertomusta.

Seuranta tulisi tehdä niin yhdenvertaisuustilanteen kuin suunnitelman toteutumisen osalta. Suunnitelmaa päivitetään määräajan kuluttua sen vaikuttavuuden parantamiseksi. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

## **Suunnitelman käyttöönotto**

Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty Jytyn liittohallituksessa ja otettu käyttöön xx.xx.xx2021. Se on voimassa vuoteen 2024 asti.

Suunnitelman päivityksestä vastaa Ammattiliitto Jytyn Työsuojelutoimikunta.