



Suomen ympäristökeskuksen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhtenvertaisuussuunnitelma



Suomen ympäristökeskus
Finlands miljöcentral
Finnish Environment Institute

Teemme tiedolla toivoa. | syke.fi

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Syke palveluiden ja toimintojen tuottajana	3
2.1. Syken keskeiset asiakkaat ja sidosryhmät	5
2.2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rahoitushankkeiden kautta	5
3. Syken nykytila toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta	6
3.1. Selvityksen toteuttaminen	6
3.2. Nykytila-analyysi: Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleiskuva Sykessä	7
3.3. Palautteen keräämisen ja seurannan systemaattisuus	8
3.4. Kielellinen moninaisuus Syken palveluissa ja toiminnassa	9
3.5. Digitaalisen ja kielellisen saavutettavuuden toteutuminen	10
4. Tavoitteet ja toimenpiteet	12
Lähteet	13
Liite	14
Syken toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	14

1. Johdanto

Tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa viranomaisia naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva välitön tai välillinen syrjintä. Välittömällä syrjinnällä viitataan ihmisten kohteluun huonommin jonkin hänen henkilökohtaisen ominaisuutensa vuoksi. Välillisellä syrjinnällä taas tarkoitetaan erilaisia käytäntöjä tai sääntöjä, jotka saattavat asettaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Sukupuoli-identiteetti viittaa henkilön kokemukseen omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla viitataan henkilön sukupuolen tuomista esiin eri tavoin, kuten käytöksellä tai pukeutumisella.

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletään syrjintä iän, kansalaisuuden, alkuperän, uskonnollisen vakaumuksen, kielen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia ja työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden tarkoituksena on turvata kaikkien henkilöiden tosiasialliset mahdollisuudet osallistua toimintaan.

Lainsäädäntö edellyttää viranomaisilta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallista edistämistä. Tasa-arvolaki velvoittaa edistämään tasa-arvoa työelämässä. Yhdenvertaisuuslain 5 §:ssä edellytetään erillistä edistämistoimenpiteiden suunnitelmaa. Suunnitelman laatiminen auttaa tunnistamaan palveluiden tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät mahdolliset haasteet, määrittelemään niiden edistämisen tavoitteet ja viemään ne käytäntöön toiminnassa ja palvelukäytännöissä.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat tärkeä osa Suomen ympäristökeskuksen (Syke) toimintaa. Tämän suunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Syken kaikessa toiminnassa ja palveluissa. Sykessä viimeisin lakisääteinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025 laadittiin vuonna 2023. Kyseinen suunnitelma keskittyi organisaation sisäiseen tarkasteluun. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tästä erillinen, ja koskee erityisesti ulkoisten asiakkaiden ja sidosryhmien yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Suunnitelmassa on yhdistetty tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen yhdeksi tarkasteltavaksi kokonaisuudeksi.

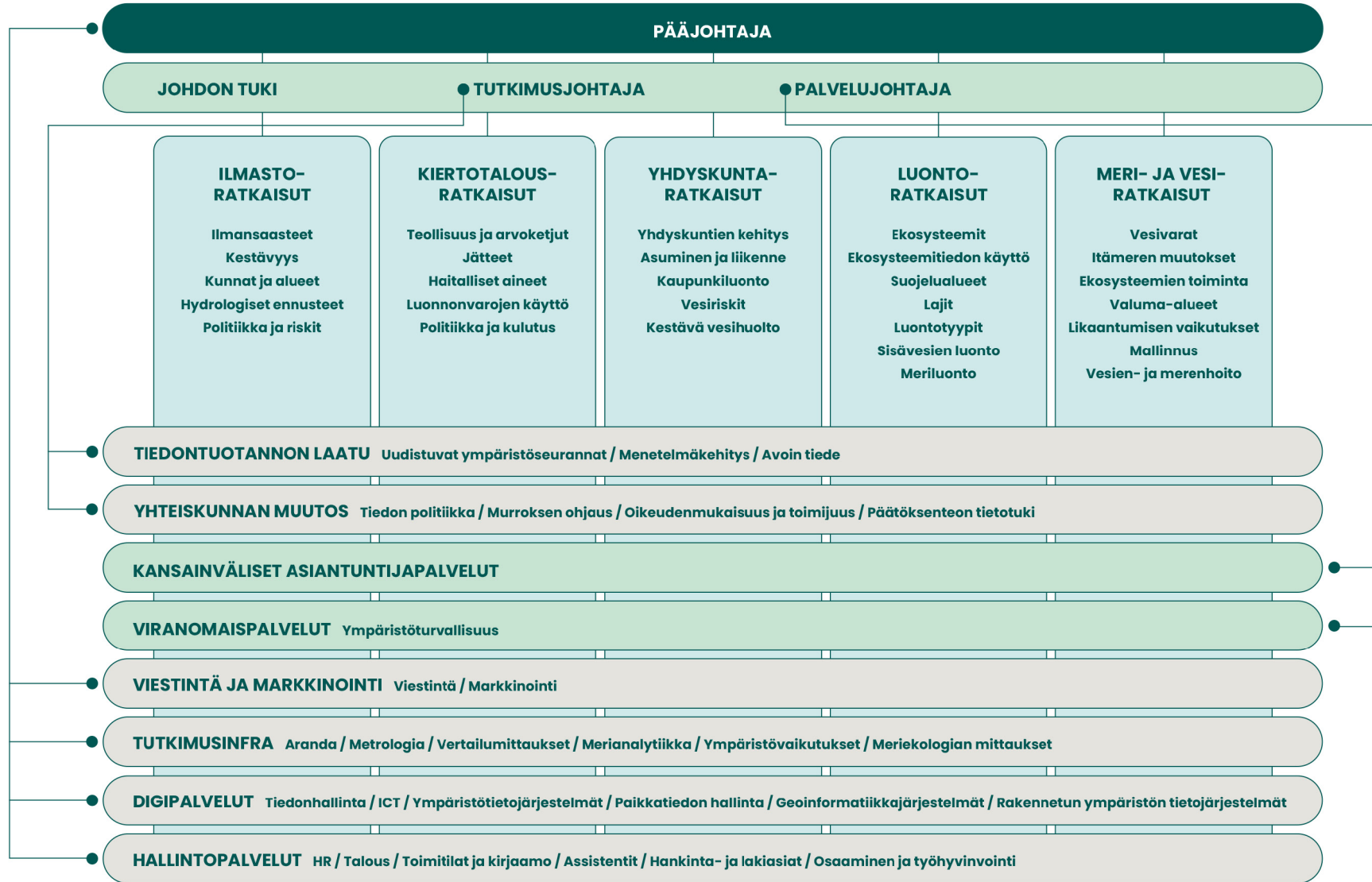
Suunnitelmassa tunnistetaan nykytilanteen selvityksen pohjalta keskeiset kehittämiskohteet sekä asetetaan konkreettiset tavoitteet toimenpidesuunnitelmaan siitä, kuinka toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja sekä edistetään että vakiinnutetaan (tai seurataan) vahvemmin osaksi Syken toimintaa. Suunnitelma koostuu nykytilanteen selvityksestä, kehittämiskohteiden valinnasta sekä seurannasta ja arvioinnista.

2. Syke palveluiden ja toimintojen tuottajana

Suomen ympäristökeskus on monitieteinen tutkimus- ja kehittämiskeskus, jonka toiminta on varsin laajaa niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Syken periaatteena on, että aito vuoropuhelu ja osallistaminen ovat osa kaikkea toimintaa.

Syken toiminta on jaettu viiteen ratkaisuyksikköön, kahteen poikkileikkaavaan yksikköön, kolmeen mahdollistavaan yksikköön sekä johdon tuessa olevaan kolmeen eri toimintoon. Yksiköiden päätehtäviin kuuluvat tutkimus- ja kehittämistyö sekä erilaisten palveluiden tuottaminen. Sykelle kuuluvia viranomaistehtäviä hoidetaan erillisessä viranomaispalvelujen toiminnossa.

Syken organisaatorakenne 2026



Kuva 1. Suomen ympäristökeskuksen johto-organisaatio 2026

Koska Syken toiminta on hyvin laajaa, on keskeistä toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tarkastelemiseksi tunnistaa ensin ne palvelut ja toiminnot, joissa systemaattisesti kohdataan ulkopuolisia asiakkaita ja sidosryhmiä. Näitä Syken toiminnassa ovat viranomaispalvelut, laboratoriopalvelut, digitaaliset tietopalvelut, tietopalvelut, tutkimustoiminta- ja projektit sekä viestintä. Tässä suunnitelmassa on selvitetty nimenomaisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista näillä vastuualueilla.

2.1. Syken keskeiset asiakkaat ja sidosryhmät

Syken keskeisimpiä sidosryhmiä ovat julkishallinnossa valtioneuvosto, ELY-keskukset, ja kunnat, muut tutkimuslaitokset, yliopistot, valtion virastot sekä julkiset T&K-rahoittajat. Kansainvälisellä tasolla tärkeimpiä yhteyksiä ovat Euroopan unionin eri toimielimet, Euroopan ympäristövirasto (EEA) sekä PEER-verkostoon kuuluvat tutkimuslaitokset. Syke osallistuu myös YK:n ympäristöohjelman (UNEP) toimintaan, UNECE-toimintaan. Myös mediat ja useat kansalaisjärjestöt ovat Syken kannalta tärkeitä asiakkaita.

Taulukko 1. Syken tunnistetut palvelut ja toiminnot, joissa systemaattisesti kohdataan ulkopuolisia asiakkaita ja sidosryhmiä

Palvelut ja toiminta	Keskeiset asiakasryhmät ja sidosryhmät
Viranomaispalvelut	Henkilöasiakkaat Yritykset (jossa yrityskenttä moninainen)
Laboratoriopalvelut	Yksittäiset henkilöt (edustajat) Ympäristöalan asiantuntijat Ministeriöt
Digitaaliset tietopalvelut	Kansalaiset Organisaatioiden edustajat Viranomaiset
Tietopalvelut	Eri asiantuntijat Media Yksittäiset kansalaiset Tiedon käyttäjät
Tutkimustoiminta ja/-projektit	Kansalaisraadit Ihmiset Erilaiset viranomaiset
Viestintä	Yksittäiset kansalaiset, käyttäjät Viranomaiset Media

2.2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rahoitushankkeiden kautta

Useat rahoittajat edellyttävät kuvaamaan rahoitushakemuksissa, kuinka sukupuolten tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta aiotaan projektien aikana edistää. Tällaisia ovat esimerkiksi Horisontti Eurooppa (HE) sekä Suomen Akatemia.

Horisontti Eurooppa -ohjelmasta tukea saavien on noudatettava ja kunnioitettava horisontaalisia periaatteita. Näitä ovat EU:n perusoikeuskirjan ja YK:n vammaisyleissopimuksen mukaiset perusoikeudet ja

periaatteet, sukupuolten tasa-arvo, syrjimättömyys, yhdenvertaisuus sekä kestävä kehitys, huomioiden Pariisin ilmastopöytäkirjan sekä ”ei merkittävää haittaa” -periaatteen. Kaikilta julkisilta organisaatioilta vaaditaan myös sukupuolten tasa-arvoa koskeva suunnitelma (Gender Equality Plan). Lisäksi riippuen hankkeesta, joissain HE-hakemuksissa tulee kuvata, kuinka sukupuoli otetaan huomioon tutkimuksen innovaation konteksteissa.

Suomen Akatemia edellyttää, että sen rahoittamassa tutkimuksessa edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, erityisesti kohdistuen sukupuolten tasapuolisen edustuksen varmistamiseen, aktiivisen sukupuolinäkökulman ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tutkimuksessa sekä rakenteellisen epätasa-arvon poistamiseen ja ehkäisemiseen.

Syke on myös toteuttamassa kehitysyhteistyöhankkeita. Suomen kehityspolitiikan läpileikkaavina tavoitteina on sukupuolten tasa-arvo, yhdenvertaisuus, ilmastokestävä ja vähäpäästöinen kehitys sekä ympäristön suojelu painottaen luonnon monimuotoisuuden turvaamista. Hanketasolla periaatteet tulee huomioida vähintään niin, että varmistutaan ”ei merkittävää haittaa” -periaatteen toteutumisesta.

3. Syken nykytila toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta

3.1. Selvityksen toteuttaminen

Suunnitelman perustan muodostaa nykytilan selvitys, joka Sykessä toteutettiin 2023–2024. Nykytilan selvityksellä viitataan kuvaukseen siitä, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat eri palveluissa ja toiminnoissa. Selvityksen avulla tunnistetaan keskeiset kehityskohteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa sekä tehdään toimenpidesuunnitelma, joilla näitä tunnistettuja kehityskohteita edistetään päämäärätietoisesti.

Nykytilan selvityksessä voidaan hyödyntää erilaisia arviointimenetelmiä ja toimintaympäristöä kuvaavaa materiaalia. Syken toimintaympäristöä tarkasteltiin Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun oppaaseen¹ nojautuen, ja tasa-arvolaki sekä yhdenvertaisuuslaki kulkivat jokaisessa nykytilan arvioinnin kohdassa tiiviisti mukana. Selvityksessä hyödynnettiin myös Syken ulkoisia verkkosivuja, Syken strategiaa vuosille 2021–2025 ja Syken vastuullisuusraporttia vuodelle 2022.

Kirjallisen materiaalin lisäksi, laajemman kokonaisuuden hahmottamiseksi, haastateltiin keskeisiä toiminnasta vastaavia henkilöitä sekä laadittiin laajemmalle asiantuntijajoukolle kyselyt. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina Syken ydintoimintojen ja -palveluiden edustajille, ja näiden perusteella saatiin tarkempaa tietoa siitä, millaisia asiakasryhmiä toiminnoissa ja palveluissa kohdataan, mitkä ovat keskeisimmät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat sekä millaisia onnistumisia että kehityskohteita mahdollisesti tunnistetaan. Haastatteluissa tunnistettujen keskeisten aiheiden pohjalta laadittiin itsearviointikyselyt, joiden tarkoituksena oli syventää saatua tietoa sekä laajentaa tarkastelua siitä, kuinka tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat ulkoisille asiakkaille ja sidosryhmille. Ensimmäinen kysely kohdistettiin suppealle joukolle Syken toimintojen ja palveluiden edustajia², ja toinen kysely kohdistettiin koko henkilöstölle³. Koko henkilöstölle laadittu kysely luotiin sekä suomeksi että englanniksi.

Kysymysten taustalla on hyödynnetty Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun oppaan kysymyksiä. Kysymyksiä on muokattu Syken palveluja ja toimintaa kuvaaviksi. Haastattelutilanteessa käytetyt käsitteet on kyselyissä avattu, ja haastattelutilanteessa käyty yksityiskohtaisemmin lävitse. Lisäksi haastattelupohjan kysymyksiä on saatettu muokata haastatteluiden mukaisesti siten, että ne ovat relevantteja kyseiselle toiminnalle tai palvelulle. Kaikessa Syken toiminnassa tai palveluissa ei esimerkiksi kohdata kasvokkain

asiakkaita tai sidosryhmiä eikä tehdä profiloitteja, jolloin yksityiskohtaisemmat kysymykset alkuperästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolesta, on jätetty näiltä osin pois.

1. Oikeusministeriö. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu.
2. Suppeaan kyselyyn vastasi yhteensä 17 sykeläistä, jotka edustivat viranomaispalveluita, laatu- ja laboratoriopalveluita, viestintää, asiantuntijatyötä, tutkimusta sekä kansainvälisiä palveluita.
3. Kyselyyn vastasi yhteensä 67 sykeläistä.

Taulukko 2. Taustakysymykset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioinnin apuna

Taustakysymykset toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kartoittamiseksi

Millaisia ulkoisia sidosryhmiä sekä asiakkaita teidän palveluissanne/toiminnassanne kohdataan?

Millaiset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat ovat palveluissanne/toimissanne mielestänne keskeisiä?

Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan palveluissanne?

Oletteko huomanneet joitakin puutteita tai kehityskohteita palveluissa/toiminnassa liittyen yhdenvertaisuuteen ja/tai tasa-arvoon?

Näettekö, että tulisi ottaa käyttöön muita keinoja/työkaluja, jotta palvelut tukisivat enemmän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa?

Onko toimintanne/palvelunne puolueetonta ja neutraalia yhdenvertaisuuden/tasa-arvon näkökulmista?

Otetaanko erilaisten asiakkaiden erilaiset tarpeet huomioon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta?

Osataanko palveluissa kohdata ja tunnistaa tarvittaessa vähemmistöryhmän edustajia?

Ymmärtävätkö palvelun/toiminnan tuottajat ja asiakkaat toisiaan?

Tehdäänkö eri väestöryhmien kanssa tarvittaessa yhteistyötä?

Otetaanko erilaisten asiakkaiden erilaiset tarpeet tarvittaessa huomioon?

Tuotetaanko tarvittaessa materiaalia eri kielillä?

Puututaanko tarvittaessa yksipuoliseen tai väärään (vähemmistöjä, erityisryhmiä) koskevaan tiedotukseen?

Onko kaikilla mahdollisuus antaa palautetta toiminnasta?

Millaisin menetelmin palautetta kerätään?

Hyödynnetäätkö tarvittaessa palveluissa saatua palautetta?

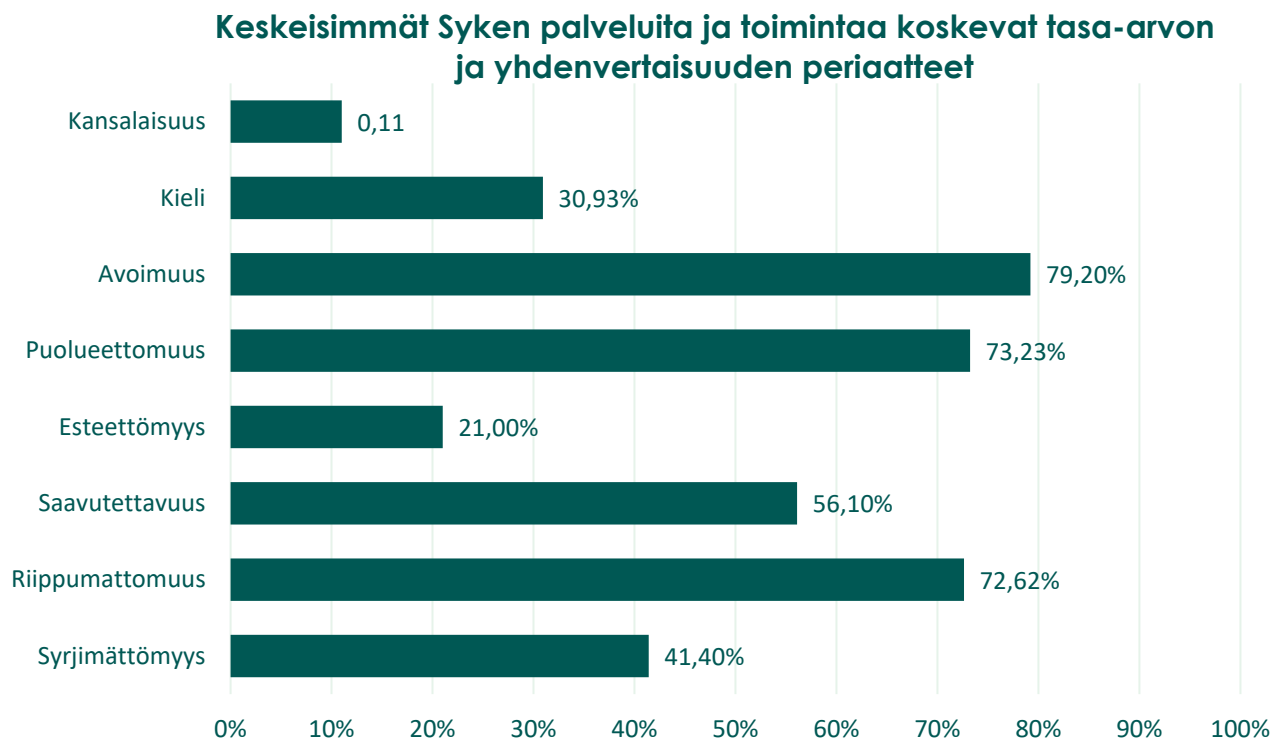
Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelutyöstä on viestitty aktiivisesti Syken sisällä eri tavoin, suomeksi ja englanniksi. Valmistelutyön aloittamisesta julkaistiin erillinen intrautinen ja valmistelutyön päättymisestä julkaistaan myös toinen viestinnällinen uutinen. Valmistelutyön aikana suunnitelmasta on käyty dialogia myös Syken juridiikan edustajan, viestinnän ja henkilöstöpoliittisen edustajan kanssa. Suunnitelma, ja sen keskeiset sisällöt, on esitelty johtoryhmissä sekä kuultu Yhteistyökomiteaa (YT-komitea). Viestintä suunnitelmasta jatkuu yhä tulevaisuudessa, jotta jokainen sykeläinen pystyy tunnistamaan ja soveltamaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain sisältöä sekä edistämään parhain tavoin toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

3.2. Nykytila-analyysi: Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleiskuva Sykessä

Syken henkilöstölle suunnatun kyselyn perusteella sykeläisillä on hyvä ymmärrys sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden käsitteistä sekä niiden sisällöstä (3,9 asteikolla 1–5). Vaikka sykeläisillä on hyvä ymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, niin osittain koetaan, etteivät ne välttämättä ole jokaisessa

yksikössä systemaattinen osa palveluita tai toimintaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nähtiin myös käsitteinä olevan laajoja ottaa huomioon.

Haastatteluiden perusteella tunnistettujen keskeisten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat olivat syrjimättömyys, riippumattomuus, saavutettavuus, esteettömyys, puolueettomuus, avoimuus, kieli ja kansalaisuus. Nämä kaikki olivat kyselyyn vastanneiden mukaan miltei yhtä merkittäviä toimintaa tai palvelua kuvaavia periaatteita. Riippumattomuuden (73 %) ja avoimuuden (79 %) katsottiin kuvaavan palveluita ja toimintaa kuvaavia läheisimmin, kun taas kansalaisuuden (0,10 %) koettiin olevan vähemmän palveluihin tai toimintaan vaikuttava periaate yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tätä selittänee osaltaan se, että Syke on kaksikielinen organisaatio ja suurimmaksi osaksi yksiköissä palvellaan useammalla kuin yhdellä kielellä. Lisäksi palveltavia asiakkaita ei osassa palveluita ja toimintoja useinkaan kohdata kasvotusten, jolloin kansalaisuuden merkitys jää vähäiseksi.



Kaavio 1. Keskeisimmät Syken palveluita ja toimintaa kuvaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet. Vastaaajia 82.

3.3. Palautteen keräämisen ja seurannan systemaattisuus

Sykellä on palautteen vastaamiskäytännöt, joissa ohjeistetaan palautteen käsittelyaika ja -tapa sekä palautteen tyyli. Yksiköillä on joitakin eroja siinä, millä tavoin palautetta kerätään ja palautetta kerätäänkin monikanavaisesti, kuten esimerkiksi Syken omien verkkosivustojen kautta, sosiaalisen median välityksellä, erillisten palautekyselyiden avulla ja suullisena palautteena. Palautteista vastaa kunkin palautekanavien omat vastuuhenkilöt, ja palautteista koostetaan yhteenveto, joita käsitellään toimintayksiköiden johtoryhmissä tai Syken johtoryhmässä. Välittömiä toimenpiteitä vaativista palautteista tulee laatia suunnitelma, jossa määritellään toimenpiteet, aikataulu ja vastuuhenkilöt. Verkkosivustojen palautekyselyssä ei ole erillistä kysymystä tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyen, mutta avoin vastauskenttä antaa kuitenkin mahdollisuuden myös tämän esiintuomiseksi. Palautetta voi myös antaa ruotsiksi ja englanniksi.

Tiedon ja käyttäjien mahdollisuus antaa palautetta



Kaavio 2. Tiedon ja palveluiden käyttäjien mahdollisuus antaa palautetta. Vastaajia 17.

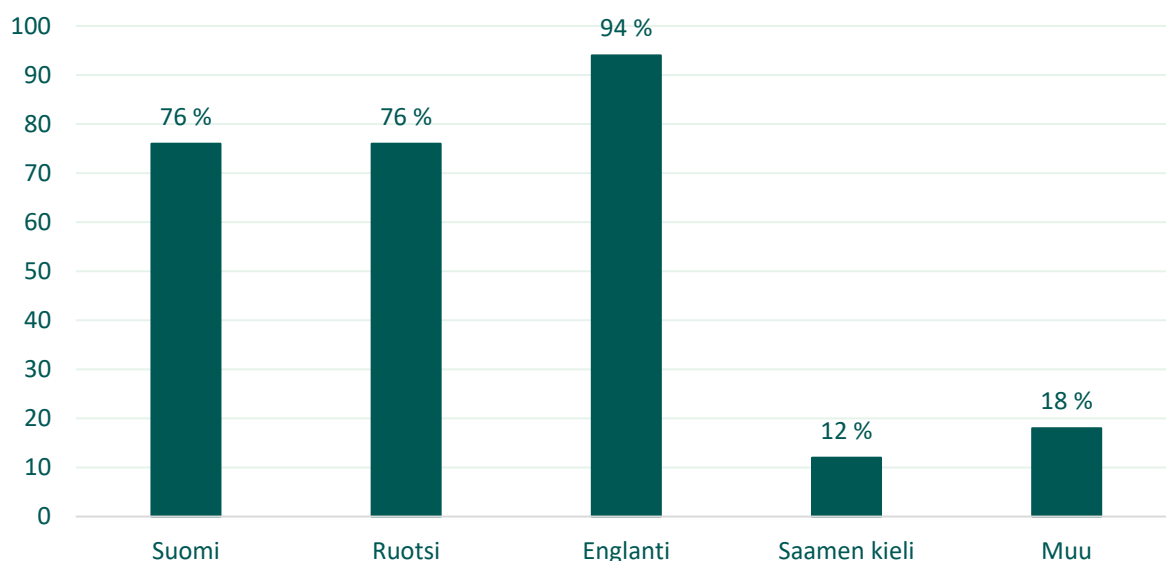
Palautteen tulisi ohjata toimintaa. Syken ydinpalveluiden ja -toimintojen edustajat kokivat kyselyn perusteella, että pääosin palautetta voi antaa jokainen Syken kohtaama taho (65 % vastaajista). Sykessä ei kuitenkaan ole yhtenäistä palautejärjestelmää tai palautteen systemaattista seuranta. Sykeläiset kokevat, että palautetta ei seurata kovin systemaattisesti (2,6/5). Osin palautteen seurannan puute joillakin tietyillä yksiköillä johtuu vähäisen ulkoisen palautteen saannista, jolloin systemaattiselle seurannalle ei ole nähty tarvetta. Systemaattisen seurannan koetaan myös olevan resurssikysymys, sillä se on aikaavievä prosessi, ja muutoksia voi olla hidasta tehdä. Tarve palautteen systemaattiselle seurannalle ja tehokkaammalle hyödyntämiselle on tunnistettu.

3.4. Kielellinen moninaisuus Syken palveluissa ja toiminnassa

Syke on merkittävä toimija sekä kansainvälisesti että Suomessa. Tästä syystä kielellinen moninaisuus on keskeisesti läsnä Syken toiminnassa. Virastona Sykeä velvoittavat lisäksi kielilaki (423/2003) ja laki saamen kielen käytöstä viranomaisissa (46/2003). Sykessä monikielisyyteen panostetaan eri tavoin sekä sisäisessä viestinnässä että palveluiden ja toimintojen tuottamisessa. Syken palveluissa ja toiminnoissa pyritään palvelemaan asiakasta toivotun kielen mukaisesti, ja panostetaan erityisesti siihen, että palvelua saataisiin englanniksi ja ruotsiksi. Sykessä on muun muassa palkattu englanninkielinen toimittaja sekä kilpailutetaan kielikäännöksiä. Lisäksi suomen ja englannin kielen osaamista tuetaan esimerkiksi kielikoulutusten avulla ja englannin kielen vahvistamista on suunnattu erityisesti tukipalvelujen henkilöstölle.

Kieliin on myös tehty eri yksiköissä kohdennuksia esimerkiksi venäjäksi, kiinaksi ja espanjaksi. Eroja ilmenee yksiköiden välillä toimintakielissä, eli siinä, käytetäänkö pääkielinä esimerkiksi englantia ja suomea vai suomea, englantia ja ruotsia tai jotakin muuta kieltä. Sykessä yksiköissä tuotetaan myös laajasti kirjallista materiaalia eri kielillä. Näistä pääkieliä ovat suomi (76 %), ruotsi (76 %) ja englantia (94 %), mutta myös tarpeen mukaan.

Millä kielillä materiaalia tuotetaan?



Kaavio 3. Millä kielillä kirjallista materiaalia tuotetaan. Vastaajia 17. Otanta on koostunut pääosin viranomaispalveluiden ja viestinnän edustajista, joka voi osaltaan selittää korkeaa englannin kielen kirjallisen materiaalin lukemaa.

Kielellisissä oikeuksissa on havaittu joitakin puutteita erityisesti ruotsinkielisten palveluiden osalta. Ruotsinkielisen palvelun ei koeta olevan kaikessa toiminnassa tarpeeksi kattavaa, ja kieliversioiden koetaan usein laahaavan perässä. Syken omilla verkkosivustoilla on osin puutteellista ruotsinkielistä sisältöä. Esimerkiksi henkilöesittelyjä ei ole tehty toisella kotimaisella kielellä lainkaan. Ruotsiksi tuotetaan myös suhteellisen vähän organisaation ulkopuolelle suunnattuja tietoja sekä julkaisuja.

Englannin kielen asema koettiin paremmaksi, mutta myös joitain puutteita koettiin sen käytössä esimerkiksi tietojärjestelmien ja metatietojen sisällössä. Kielelliset näkökulmat erityisesti ruotsin osalta on useissa yksiköissä ollut pitkään keskustelussa. Eri kielisten palveluiden tuottamisen haasteena nousi erityisesti resurssipula.

3.5. Digitaalisen ja kielellisen saavutettavuuden toteutuminen

Saavutettavuus on keskeinen osa Syken palveluita ja toimintaa. Syken palveluiden ja toiminnan saavutettavuutta ohjaa muun muassa Euroopan unionin (EU) saavutettavuusdirektiivi, ja sen tuomat vaatimukset, sekä laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta (306/2019). Saavutettavuus voi tarkoittaa niin digitaalisten palveluiden esteettömyyttä kuin myös sisällöllistä saavutettavuutta.

Digitaalisten palveluiden saavutettavuus tarkoittaa, että verkkopalvelut on luotu siten, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet käyttää niitä. Digitaalisten palveluiden käyttö ei saa estyä, vaikka niitä käytettäisiin apuvälineitä hyödyntäen tai erilaisilla päälaitteilla.

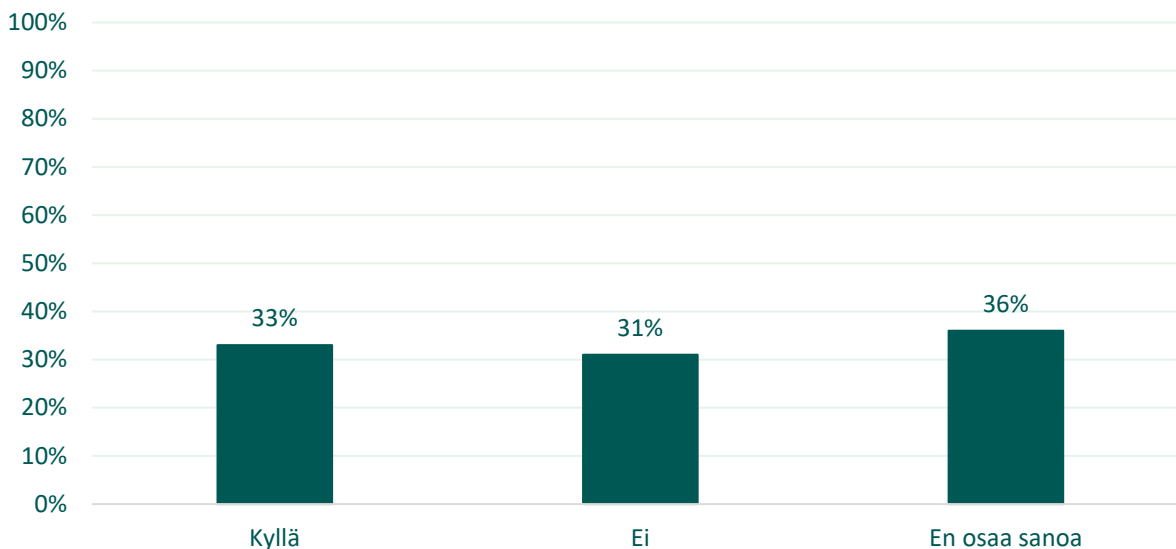
Saavutettava sisältö tarkoittaa eri käyttäjäryhmien huomioimista sekä selkeää ja ymmärrettävää sisältöä siten, että jokainen voi hoitaa asiansa ja saa tarvittavansa tiedon. Saavutettavuusvaatimukset koskevat niin tekstejä, videoita, podcasteja, verkkosivustoja, lomakkeita, infografiikoita kuin kuviakin.

Syken tavoitteena on tuottaa kaikille ulkoisille toimijoille, asiakkaille, sidosryhmille, ja muille käyttäjille yhdenvertaisesti saavutettavaa sisältöä. Henkilöstölle on sisäiset ohjeet saavutettavuudesta sekä saavutettavuuteen liittyviä verkkokoulutuksia on löydettävissä sisäisessä kanavassa. Sykessä sovelletaan

myös saavutettavuusvaatimuksia sisältöön, jonka Syke julkaisee tai antaa julkaistavaksi toisen organisaation verkkopalvelussa. Saavutettavuuteen pyritään kiinnittämään paljon huomiota esimerkiksi nettisivuilla ja eri viestintätuotteissa. Saavutettavuuden huomioiminen ja edistäminen nousi yksiköiden haastatteluissa keskeiseksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemaksi, jonka huomioimiseen pyritään aktiivisesti niin verkkosivustojen, tapahtumien, sisältöjen ja erilaisten julkaisujen suunnittelussa.

Vaikka saavutettavuuteen panostetaan monella tapaa, niin liittyy siihen myös kysymyksiä ja huolta siitä, kuinka hyvin saavutettavuus tosiasiallisesti toteutuu käyttäjien näkökulmasta.

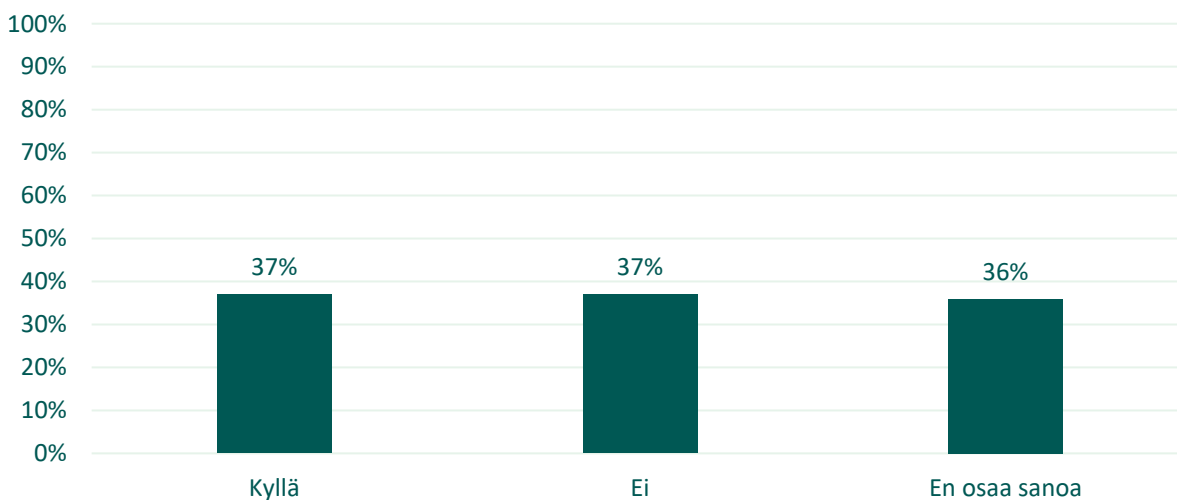
Koetko Syken palveluiden ja toiminnan olevan helposti saavutettavia kaikille?



Kaavio 4. Onko palvelut ja toiminta saavutettavia kaikille. Vastaajia 82.

Sykeläisille toteutetun kyselyn mukaan noin 31 % (20 henkilöä) vastaajista koki, etteivät Syken palvelut ja toiminta ole helposti saavutettavia kaikille. Lisäksi 27 % (18 henkilöä) koki ettei Syke tarjoa tarpeeksi työvälineitä saavutettavuuden edistämiseksi.

Koetko Syken työnantajana tarjoavan riittävästi työvälineitä saavutettavuuden edistämiseksi?

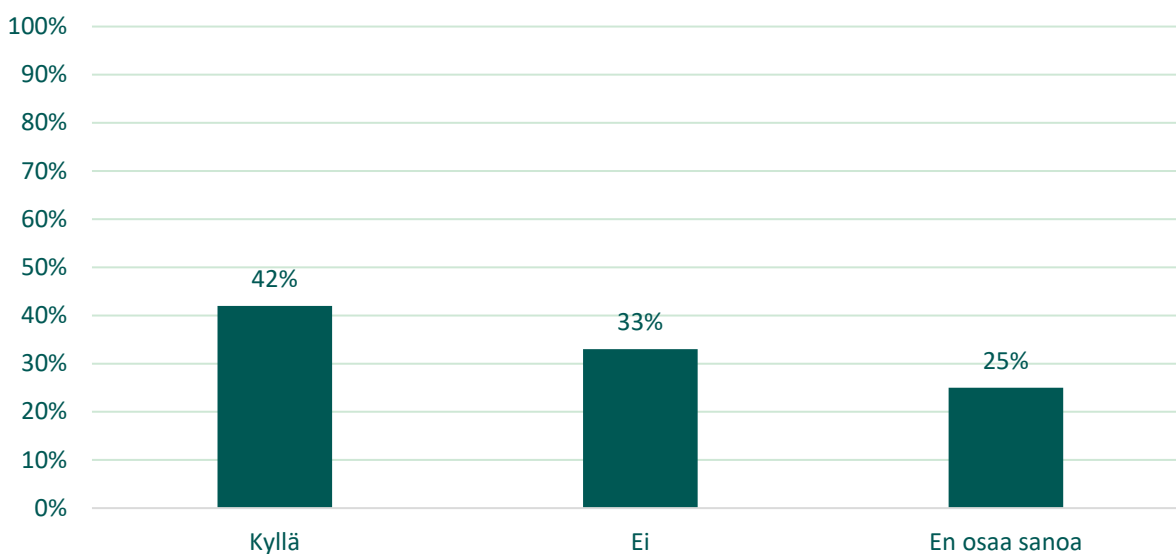


Kaavio 5. Tarjoaako Syke työnantajana riittävästi työvälineitä saavutettavuuden edistämiseksi. Vastaajia 67.

Eryityisesti esiin nousi verkkosivustojen ja -palveluiden käytön saavutettavuushaasteet; Syken ulkoisilla verkkosivustoilla on saatavilla paljon erilaista tietoa, mutta yksittäisistä hankkeista on vaikea saada tietoa. Verkkosivustojen koettiin olevan myös haastavia navigoida. Kartoituksen mukaan saavutettavuuden huomioimiseen toivottiin vielä enemmän resursseja sekä tukea viestinnän ammattilaisilta.

Sykeessä on sovittu yhteinen puhetapa, jonka tarkoituksena on helpottaa viestien ja viestinnän laatimista ja yhtenäistää Syken käyttämää kieltä. Syke pyrkii myös toiminnassaan kansantajuistamaan yhteiskunnan eri ilmiöitä. Nykykartoituksessa saavutettavuuden osalta toiseksi keskeiseksi kehittämiskohteeksi nousi Syken käyttämä kieli ja tarve kansantajuistaa Sykeessä käytettävää kieltä. Tämä nousi esiin niin haastatteluissa kuin kyselyissäkin.

Käytetäänkö Sykeessä mielestäsi tarpeeksi selkeää ja ymmärrettävää kieltä asiakkaat ja sidosryhmät huomioiden?



Kaavio 6. Käytetäänkö mielestäsi Sykeessä tarpeeksi selkeää ja ymmärrettävää kieltä asiakkaat ja sidosryhmät huomioiden. Vastaajia 67.

Kyselyiden vastauksista nousi tarve esiin luoda yleisesti selkeämpää ja ymmärrettävämpää sisältöä sekä pyrkiminen epäselvän virkakielen välttämiseen. Käytetyn kielen tulisi olla selkeää yleiskieltä ja joissain tapauksissa mahdollisesti jopa selkokieltä. Kieli puhuttelisi eri kohderyhmiä ja olisi aidosti kaikkien saatavilla. Syke tuottaa tietoa ja palveluita laajasti kaikille, minkä vuoksi tulisi pitää huolta siitä, että Syken tuottamaa sisältöä voi lukea ja ymmärtää kuka vain eikä vain esimerkiksi tietyn sosiaaliluokan tai sosioekonomisen aseman henkilöt.

4. Tavoitteet ja toimenpiteet

Syke ylläpitää nyt ja jatkossa jo hyväksi koettuja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä käytäntöjä ja toimenpiteitä sekä seuraa kaikessa toiminnassa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lainsäädäntöä. Tunnistettuja kehityskohteita lähdetään edistämään systemaattisesti. Tämä tarkoittaa kehityskohteille tavoitteiden asettamista sekä selkeistä toimenpiteitä tavoitteiden toteutumiseksi. Alla on kuvattuna tavoitteet ja toimenpiteet, joilla nykytilan arvioinnissa esiinnousseita kehityskohteita edistetään.

Taulukko 3. Kehittämistavoitteet ja toimenpiteet

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet
1. Palautteen kerääminen ja systemaattinen hyödyntäminen	Käyttäjänäkökulman tuominen kehittämisen työkaluksi parantamaan yhdenvertaisuutta. Systematisoimalla palautteen keräämistä ja saadun palautteen hyödyntämistä saadaan tietoa mahdollisista puutteista ja pystytään tarttumaan niihin.	Valitaan ensimmäiselle vuodelle pilottipalvelut, joihin rakennetaan systemaattinen palautteen keräys ja palautteen hyödyntäminen. Arvioidaan ja päätetään laajennetaanko palautteen keräämistä.
2. Kielikysymykset Yleiskieli, selkokieli, ruotsinkieli	Kielellisen tasa-arvon parantaminen Tutkimuksen ja asiantuntijoiden kieli on usein vaikeaselkoista. Eri kielten käyttö viestinnässä edistää yhdenvertaisuutta.	Kokeillaan valitussa aiheessa selkokielisyyttä ja kiinnitetään huomiota yleiskielellistämiseen. Luodaan ja varmistetaan kielten käyttöön yhteiset pelisäännöt.
3. Saavutettavuus	Saavutettavuuden parantaminen Parannetaan henkilöstön omaa osaamista saavutettavuuden käytäntöön viennistä.	Saavutettavuuskoulutuksia ja -tietoa tarjotaan koko henkilöstölle.
4. Toimenpiteiden seuranta ja systemaattinen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen	Jatkuva yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon parantaminen	Tehdään seurantamekanismi suunnitelman toteutumiseksi (otetaan huomioon henkilöstöpoliittisen suunnitelman vastaavan seuranta)

Tämän suunnitelman tavoitteena on ollut tuottaa kattava nykytilanteen kuvaus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Syken palveluissa ja toiminnoissa. Toiminnallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä mutta hyvin isoja kysymyksiä eikä siten tämäkään suunnitelma kata kaikkea näihin kytkeytyvää. Tämän ensimmäisen suunnitelma kuitenkin antaa tietopohjaa tulevaa työtä varten. Tulevaisuudessa mahdollisesti valmistelutyössä olisi hyvä kuulla joidenkin sidosryhmien edustajia sekä sisällyttää nykytilan kartoitukseen vahvemmin kysymykset antirasismista ja haavoittuvista ryhmistä.

Lähteet

Suomen ympäristökeskuksen strategia vuosille 2021–2025

Suomen ympäristökeskuksen toimintakertomus ja tilinpäätöslaskelmat vuodelta 2022

Syke.fi

Syken toimintakäsikirja

Syken vastuullisuusraportti 2022

Tasa-arvon tarkistuslista viranomaiselle – THL

Yhdenvertaisuussuunnitelu – Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuden opas

Oikeusministeriö. Yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf

Miten arvioidaan? | Yhdenvertaisuuden arviointi (finlex.fi)

Syken toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Sykeessä on käynnistetty toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu lokakuussa 2023. Suunnitelman ytimessä ovat tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki, jotka velvoittavat viranomaisia ja työnantajia edistämään kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Yhdenvertaisuuslaissa veloitetaan laatimaan suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toiminnallisessa suunnitelmassa tarkastellaan, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan Syken ulkoisten toimintojen ja palveluiden järjestämisessä sekä identifioidaan teemoihin liittyviä haasteita ja onnistumisia. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu erikseen, ja hyväksytty kesäkuussa 2023. Tämän kyselyn tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, millaisia onnistumisia ja kehityskohteita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyy Syken toiminnassa. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5 minuuttia, ja on avoinna 22.1.2024 asti. Vastaukset käsitellään anonyymisti. Kiitos etukäteen vastaamisesta!

Vastaajien kokonaismäärä: 67

1. Kuinka hyvin koet tuntevasi tasa-arvon käsitteen ja sisällön?

Tasa-arvolaki (609/1986): Estää sukupuoleen sekä sukupuoli-identiteettiin tai -ilmaisuuksiin perustuvaa syrjintää ja edistää sukupuoliin liittyvää tasa-arvoa.

Vastaajien määrä: 67

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	5,0	3,9	4,0	263,0	0,8

2. Kuinka hyvin koet tuntevasi yhdenvertaisuuden käsitteen ja sisällön?

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014): Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Vastaajien määrä: 67

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	5,0	3,9	4,0	263,0	0,9

3. Mitkä seuraavista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteista koskettavat mielestäsi keskeisemmin Syken palveluita tai toimintaa?

Vastaajien määrä: 67

	n	Prosentti
Syrjimättömyys	25	37,3%
Riippumattomuus	51	76,1%
Saavutettavuus	38	56,7%
Esteettömyys	14	20,9%
Puolueettomuus	51	76,1%
Avoimuus	55	82,1%
Kieli	21	31,3%
Kansalaisuus	8	11,9%
Muu, mikä?	4	6,0%

Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Muu, mikä?	puoluepoliittinen sitoutumattomuus
Muu, mikä?	Riippumattomuus, puolueettomuus ja avoimuus sekä saavutettavuus lienevät eniten meidän työmme keskiössä, mutta näihin sisältyy minusta sisään kaikki muut eli syrjimättömyys, kieli, kansalaisuus ja esteettömyys, jne.
Muu, mikä?	Oikeudenmukaisuus

4. Oletko havainnut puutteita Syken palveluissa tai ulkoisissa toiminnoissa liittyen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon?

Vastaajien määrä: 65

	n	Prosentti
Kyllä	18	27,7%
Ei	22	33,8%
En osaa sanoa	25	38,5%

5. Käytetäänkö Sykessä mielestäsi tarpeeksi selkeää ja ymmärrettävää kieltä asiakkaat ja sidosryhmät huomioiden?

Syken nykypäätöksessään nousevia teemoja olivat monikielisyys, yleiskielisyys ja selkokielisyys sekä erilaisten kieliversioiden asema.

Vastaajien määrä: 67

	n	Prosentti
Kyllä	28	41,8%
Ei	22	32,8%
En osaa sanoa	17	25,4%

6. Koetko Syken työnantajana tarjoavan riittävästi työvälineitä saavutettavuuden edistämiseksi?

Syken nykykartoituksessa nousevia teemoja olivat saavutettavuuden toteutuminen, siihen liittyvä koulutus sekä sidosryhmien ja asiakkaiden kokemukset saavutettavuudesta.

Vastaajien määrä: 67

	n	Prosentti
Kyllä	25	37,3%
Ei	18	26,9%
En osaa sanoa	24	35,8%

7. Koetko Syken palveluiden ja toiminnan olevan helposti saavutettavia kaikille?

Vastaajien määrä: 67

	n	Prosentti
Kyllä	22	32,8%
Ei	21	31,4%
En osaa sanoa	24	35,8%

8. Voit halutessasi jakaa esimerkin, missä mielestäsi tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu Sykessä erityisen hyvin tai jotakin, mitä tulisi kehittää paremmaksi.

Vastaajien määrä: 27

Vastaukset

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee olla valtion organisaatiossa itsestään selviä arvoja, jopa niin selviä, että niitä ei tarvitse erikseen tuoda esille. Meidän tehtävämme on pysyä neutraalina tiedon tuottajana, ei lähteä toittamaan tasa-arvoa erikseen sateenkaarilipuin.

Häirinnän ja kiusaamisen prosessit ovat vanhentuneita. Ei esihenkilölle ilmoittaminen ole enää tätä päivää. Löytyykö intrasta hyvät ohjeet esim. työsuojeluilmoituksen tekemistä varten? Tuodaanko ne esiin osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä?

Esim. saavutettavan sisällön/materiaalin tuottaminen vaatii paljon enemmän aikaa kuin mitä siihen on edelleenkään koskaan resursoitu. Tiedän, että joitain kiinnostaviakin juttuja on jätetty jopa julkaisematta, koska hankkeessa ei ole yksinkertaisesti ollut varaa muokata niistä saavutettavia. Kieli: tuotamme melkoisen vähän mitään ruotsiksi, jälleen, koska ei ole yleensä varaa juuri mitään käännettää, eikä hakemuksissa muisteta varata käänntätyksiin varaa, koska niitä tehdään niin harvoin... Enkuksikin mennään varmaan aika vaihtelevalla tasokuudella, jälleen koska ei ole varaa kännättää tai edes kielentarkastuttaa... Että minkähän tasoista käännettyä juttua Sykestä välillä lähteekään sitten maailmalle...

Arvostan erityisesti julkisten raporttien sekä avoimien datapalveluiden (co2data esim.) tuottamista, mistä hyötyvät kaikki myös Sykeen ulkopuolella.

Henkilöstön sukupuolirakennetta koskevat tilastot osoittavat selkeän vääristymän tasa-arvoisen sukupuolijakauman toteutumisessa. Naisten määrä poikkeaa normaalijakaumasta.

Työnantajan velvollisuus on huolehtia työhönoton ohjaamisessa, että vääristymä korjataan.

ei ole tukea liittyen videoiden puheen tekstitykseen. Miksi hyvät onlinejutut pitää poistaa verkosta jos ei niitä tekstitä. Tähän tukea, jos kerran pitää tekstittää. Menee niin paljon hukkaan

Saavutettavuus on usein esillä, mutta sillä tarkoitetaan usein melko kapeasti vain PDF-tiedostojen teknistä saavutettavuutta, kuten alt-tekstien lisäämistä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat jotain paljon isompaa. Kieli olisi

Vastaukset

helppo asia josta aloittaa, esim. varmistaa että edes kaikki aineistojen metatiedot ovat suomeksi ja englanniksi. Näin ei toistaiseksi ole ja englanninkielisen version puuttuminen perustellaan jatkuvasti resurssipulalla.

Julkaisuissa veloitetaan ottamaan huomioon saavutettavuuskysymykset, mikä on hienoa.

Saavutettavuuden osalta monia asioita voisi parantaa ja selkeyttää, esimerkiksi ohjeiden ja ohjeistuksien selkkokieliä tulisi parantaa ja vaikka kokeilla kuvallista ohjeistusta tai eri tekstityylejä. Ohjeistusta on paljon, monissa eri muodoissa, kun eri käyttöjärjestelmiä, laitteita, ohjelmia ja ties mitä hallinnollisia kiemuroita on paljon. Neurokirjon ihmisenä ohjeistuksesta ei joskus ole mitään hyötyä, koska se ei näyttäydä itselleni loogisena ja sitä on vaikea seurata. Tai ohjeistuksesta ei löydä vastausta kysymykseen tai saatu ohje herättää enemmän kysymyksiä kuin antaa vastauksia. Onneksi Sykessä saa apua, kun uskaltaa kysyä.

(Taloudellinen) riippumattomuus on Syken uskottavuuden kannalta tärkeä säilytettävä arvo: vaikka rahoitusta saadaankin ulkopuolelta, tulee toiminnan olla avointa ja puolueettomaksi koettua.

Rajallisia resursseja tulisi kohdentaa tiukemmin parannuksiin: Jos kaikista pykälistä yritetään selvittää rimaa hipoen, ei mikään palvelu ole juuri tarpeellisilta osin saavutettava. Esimerkiksi karttapalveluita sääntely ei koske, joten ei hirveästi kannata panostaa siihen liittyvien infomateriaalien saavutettavuuteen kun harva ammattikäyttäjä on visuaalisesti rajoitteinen.

Nettisivujen saavutettavuuteen kiinnitetään huomiota.

Syken sisällä ja ulkona kieli on lähes aina vain Suomi.

Muut kuin suomenkieliset sykeläiset huomioitu nykyisin aiempaa selvästi paremmin. Tietojärjestelmätasolla tarve täydentää en-kielisiä tekstejä ja valikoita.

Ainakin teorian ja linjausten tasolla vaikuttaisi olevan että nämä asiat huomioidaan hyvin mutta suomenkielisenä valkoisena terveehkönä heteroihmisenä on vaikea sanoa toteutuuko nämä muista näkökulmista katsottuna. Kaikkia tuloksiamme ei ainakaan tuoteta monikielisesti, ja varmasti kehitettävää vielä löytyy monissa kohdin. Itse olen yrittänyt panostaa ja aina muistaa saavutettavuuden mutta monet kollegat eivät tiedä siitä kyllä mitään, ja itsekin toivoisin olevani vielä paremmin perillä siitä ja muistakin yhdenvertaisuusasioista.

Palvelua saa suomen lisäksi englanniksi, mutta esimerkiksi verkkosivut ovat hyvin haastavat navigoida.

Organisaatiokaavio ja tiedot työntekijöistä, työntekijöiden sijoittuminen organisaatiossa jne. ovat haasteita myös sykeläisille itselleen, saati ulkopuolisille tahoille. Ts. tietyt tiedot palveluista ja niiden tarjoajista eivät ole avoimesti esillä eivätkä saavutettavissa. Toisinaan palveluista kerrottaessa kieli ei ole helposti ymmärrettävää selkkokieltä.

Syken Internet-sivuilla on paljon tietoa, mutta esimerkiksi yksittäisistä hankkeista on vaikea hakea tietoa (saavutettavuus, kieli). Syke organisaationa ei ole kovin tunnettu ns. tavallisten ihmisten keskuudessa. Voisiko viestintää kansantajuistaa ja tarjota tietoisesti myös esim. syrjäseudulla asuville ja vähemmän koulutetuille kansalaisille (syrjimättömyys, saavutettavuus, puolueettomuus)?

Olen tyytyväinen Syken ja varsinkin oman yksikköni tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Esihenkilöni ottaa kaikki erittäin hyvin huomioon yksilöinä ja kohtelee meitä samanarvoisesti.

Mielestäni puolestaan UVT:n toiminta ei jätä yhdenvertaista vaikutelmaa. Ymmärtääkseni toimikunnan toiminnan tulisi tarjota virkistysmahdollisuuksia kaikille sykeläisille, mutta tällä hetkellä tuntuu, että panostetaan pelkästään liikuntaan ja sykeläisten liikunnan lisäämiseen. Joillekin, kuten itselleni, tämä ei ole mahdollista, vaikka kuinka haluaisinkin. Monet aktiviteetit ja ohjelmat vaativat myös fyysistä läsnäoloa, mikä ei myöskään erilaisten arjen tilanteiden takia ole välttämättä mahdollista. Voitaisiko UVT:ssa järjestää myös esimerkiksi etäohjelmaa (esim. kotijooga, kotivenyttely) tai luentoja jostakin hyvinvoinnin teemasta teamsin välityksellä ilman kameraa? Tällöin ohjelma olisi esteetöntä ja saavutettavaa kaikille sekä helposti lähestyttävämpää.

Toimintaa ja viestintää liittyen kestävyysmurroksen oikeudenmukaisuusnäkökohtiin pitäisi koko talon tasolla parantaa ja laajentaa. Syken tulee omalta osaltaan vähentää kestävyyskysymyksiin liittyvän yhteiskunnallisen polarisaation kehittymistä esimerkiksi tekemällä kattavampaa yhteiskunnallista ennakoitua.

Syken etätyökäytännöissä ei yhdenvertaisuus toteudu! Etätyöpolitiikka määräytyy asuinpaikan mukaan. Jos asut riittävän kaukana Syken siitä toimipisteestä missä pääasialliset työtoverit ovat, ei sinun tarvitse tehdä juuri ollenkaan lähityötä, vaan voi rauhassa keskittyä tekemään työtä etänä ihan niinkuin haluat ja sinun ei tarvitse vaivautua edes lähimpään Syken toimipisteeseen. Esihenkilö ei tässä tilanteessa vaadi lähityötä. Jos sitten joskus tulet Viikkiin töihin

Vastaukset

niin saat matkakorvaukset, päivärahan ja hotelliaamiaisen. Lähempänä asuvat työntekijät joutuvat viikoittain käymään toimistolla. Mitään etuja ei ole, vaan kaikki pitää maksaa itse. (Suora vaikutus nettopalkkaan.) Toimistolla käynnissä on taustalla yleensä irrationaaliset syyt, eli se ei ole mielekästä. Toimistolle vaaditaan tunnin kokouksen takia. On myös työntekijöitä, jotka asuvat aivan riittävän lähellä Syken toimistoa käydäkseen viikottain toimistolla, mutta esihenkilö ei vaan ikinä vaadi lähityötä. Nämä ihmiset käyvät toimistolla kerran 1-2 vuodessa.

Johto on julistanut, että käytäntö on kaikille sama, säännöt on kaikille samat, mutta se ei näytä siltä käytännössä. Saisinko intraan luettelon sykkeläisistä ja viikottaisten päivien lukumäärän, että montako päivää kukin on toimistolla viettänyt? Voimmeko todeta listalta, että kaikki ovat tehneet yhtä monta lähipäivää? Tällä tavalla voisimme seurata läpinäkyvästi, että miten tämä yhdenvertaisuus toteutuu, mutta tällaista ei taida tulla, vaan asiaa piilotellaan, niinkuin aina silloin kun tiedetään tekevämme jotain väärin. Asiasta ei enää edes puhuta, vaan se lakaistaan maton alle. Lisäksi "tiimi päättää" etätyökäytännöistä-politiikka on täysin väärin. Johto päättää, siitä heille maksetaan, eikä mikään tiimi. Johto ei voi piiloutua tiimin selän taakse, että "päätäkää te", ettei meidän maine tahraudu. Asia kytee pinnan alla ja voi hyvinkin vaikuttaa merkittävästi henkilöstön vaihtuvuuteen.

Kaksikieliset henkilöstöinfot eivät huomioi sitä, että kaikki työntekijät eivät osaa englantia. Lisäksi sadoilta ihmisiltä menee aikaa hukkaan, kun info jaetaan kaksikielisesti, kun taas kaksi eri kielistä infoa hukkaisi aikaa vaan johtajilta.

Syken ei mielestäni pitäisi olla poliittisesti mitään mieltä, ts. pitäisi suvaita myös muut ja omasta ajattelusta eroavat poliittiset kannat. Nyt tuntuu siltä, että on vain yksi oikea poliittinen mielipide, jota ei voi kritisoida. Tällainen hurmoksellisuus on pelottavaa, etenkin kun sitä viestitään hyvin yksisilmäisesti jopa korkealta tasolta.

Ainakin keskustelun tasolla nämä ovat esillä hyvin, mikä on ainakin hyvä ensiaskel. Palkkauskatsauksen perusteella tasa-arvo vaikuttaa toteutuvan sen osalta suht hyvin.

Rekrytoinneissa sekä ulkoisissa, että sisäisissä. Rekryilmoitukset voisivat olla kolmella kielellä sekä niissä voisi olla kirjattuna, että Sykessä käytetään kokouksissa ja henkilöstöinfoissa englantia. Mutta tämä on mm. sisäisessä toiminnassa myös ongelma. Ruotsia äidinkieleksi puhuvat eivät saa tekstejä eikä infoja ruotsiksi, mutta sitten englantia puhuvat saa. Henkilöstölle voisi tarjota kaikkia eu-kielten koulutusmahdollisuuksia, koska tutkijoissa on muutakin äidinkieltä puhuvia, jolloin heitä voisi palvella mm. heidän omalla äidinkielellä. Vähän niinkuin kauppoissa. Yhteystietoihin vain kielimerkinnot.

Verkkosivujen ja -palveluiden käytössä on saavutettavuushaasteita. Mutta esim toimitilat ovat käsittääkseni aika hyvin esteettömiä, ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi, viestintä

Olemme suomalainen organisaatio joten on aika luonnollista että arkikieliset on suomi ja englantia mutta mielestäni kannattaisi muistaa että meillä on myös toinen kotimainen kieli joka kuitataan useimmiten asenteella "no jos ei osaa suomea niin englantia riittää". Katselin joskus Syken ruotsinkielisissä sivuja ja joo on meillä hienot sivut ruotsiksi ja asiantuntijoita listatt vaikka kuinka, mutta en löytänyt keneltäkään ruotsinkielistä asiantuntijaesittelyä, ainoastaan yhteystiedot käännettynä ruotsiksi, ehkä julkaisu-uutelo, mutta ei mitään yleisesittelyä, edes Leifiltä. Musta tämä on vähän noloa koska jotenkin ajattelen että samat tiedot tulisi olla myös ruotsiksi. Ymmärrän toki että suomenkielisten asiantuntijoiden voi olla vaikeaa kääntää teksinsä ruotsiksi, mutta eikö tähän voisi palkata jonkun ruotsinkielisen viestinnän harjoittelijan tai tulkkipalvelun tms. kääntämään ainakin päätekijöiden esittelytekstit ruotsiksi ja muutenkin katsomaan viestintää toisen kotimaisen näkökulmasta?

Tallenteiden saavutettavuusvaatimus on johtanut palvelutason heikkenemiseen, koska resursseja tallenteen teksittämiseksi ei ole. Näin ollen tallenteet ovat esillä vain maksimiajan (2 viikkoa), jonka jälkeen ne poistetaan näkyvistä. Tämä on harmillista.

Asiantuntija usein sokeutuu oman alan slangille, eikä ymmärrä että jopa organisaation sisällä on ihmisiä jotka eivät tiedä mitä kyseinen henkilö tekee työkseen ja tunne alan termistöä.

Avointen tietoaisteiden tulisi olla saatavilla myös englanniksi, sillä yhä suurempi osa tarvitsee tietoa. On huomioitava myös, että tutkijoilla ei ole aina aikaa tehdä saavutettavuuden eteen työtä, vaan siihen tulisi saada apua viestinnältä. On ajanhukkaa, jos tutkijat joutuvat laatimaan suuremmissa määrin esim. tekstityksiä ja ALT-tekstejä.

Vastaukset

Syken sivut ja raportit yms. muotoiltu saavutettaviksi. Kielellinen ilmaisu kuitenkin usein hieman turhan kapulakielistä. Siihen tarvittaisiin viestinnän apua, koska omaa tekstiä on vaikea nähdä selkeästi ja asiantuntijoille käsitteet arkipäivää, vaikka muille eivät.

Voit jättää halutessasi risuja ja ruusuja.

Vastaajien määrä: 16

Vastaukset

Aika vähän tässä kyselyssä annettiin huomiota sykkeläisten kokemuksten ja arjen huolien kartoittamiselle.

Aina saavutettavuus ei ole ykkösprioriteetti, vaan se että saadaan jokin asia ylipäätään toimimaan. Tämä on monesti myös budjettikysymys.

Kyselyteknisesti on vähän huono juttu, että lomakkeessa alun kysymyksissä jakauma oli parillinen (0-5 eli 6), eli vastaaja ei voi valita täysin neutraalia keskeltä, vaan oli pakko olla kallellaan jompaankumpaan suuntaan... Ja kun ei ollut mahdollisuutta vastata myöskään mitään En osaa sanoa tms... :-/

K4: on vähän hankalaa, kuin on muotoiltu yhdenvertaisuuteen JA tasa-arvoon. TAI olisi ollut parempi, joskin vielä parempi olisi ollut kysyä nämä erikseen, jotta näkisitte kummassa näistä ehkä on koettu isompia ongelmia... Ratkaisut ovat kuitenkin varmaan aika erilaisia riippuen kummassa on ongelmaa, mutta se ei nyt oikein selviä, kun ne on niputettu... Yllätyin myös, että vaikka valitsi "kyllä" siihen ei auennutkaan mitään avointa kohtaa "Tähän voit tarkentaa minkälaisia puutteita". Tuollaiseen kysymykseen olisi minusta ehdottomasti kannattanut laittaa tarkentamismahdollisuus. Pelkkien Kyllä-vastausten perusteellahan ei vielä selviä että minkälaisia puutteita, mutta helppoa olisi ollut niitä tässä samalla koota avoimella kysymyksellä...

Sydessä on paljon asiantuntijoita, jotka toteuttavat vaikka minkälaisia tutkimuskyselyitä. Jotakuta (meistä) kannattaisi konsultoida aina myös näissä sisäisissä kyselyissä, koska tuoreet silmät huomaavat aina sellaista, jota tekijä ei itse huomaa ja sitä myöten kysely ja varsinkin tulosten selkeä tulkinta paranee...

Monikielisissä henkilöstöinfoissa on vielä parannettavaa ja ymmärrettävä ongelma on tarjota myös suomen- kuin englanninkielistä infoa ilman, että syrjitään ketään. Mutta tämänhetkinen systeemi tekee infon jakamisesta aika sekavaa, vaikkakin suomenkielisiä kommentteja yritetäänkin kääntää englanniksi. Voisiko tässä toimia esim. Menti-seinä tai vastaavanlainen kommenttikenttä, minne saisi laittaa kysymyksiä Viikissä kiertävän mikin sijaan/tai lisäksi? Tai sitten kaksi erillistä infotilaisuutta, en osaa sanoa.

kaikkia tavoitteita ei voi saavuttaa, koska osa niistä on niin vaikeasti määriteltäviä, että yritimmepä mitä tahansa ne eivät jollekulle kelpaa. Niinpä olisi valittava ne tärkeimmät ja huolehdittava ensisijaisesti niistä. esim. avoimuudesta ja puolueettomuudesta tai tiedeperusteisuudesta.

Mielestäni monikielisyys on edelleen työyhteisössä ongelma. Näen, että Sydessä on vaikeaa pitää talossa muita kuin riittävästi suomen kieltä puhuvia. Osaamisen ja yhdenvertaisuuden kannalta olisi erittäin tärkeää, että talomme osaaminen ei tulisi pelkästään kantasuomalaisista.

Kaksikielisyys ontuu joissakin tilaisuuksissa ja suomenkieliset, jotka eivät osaa riittävän hyvin englantia jäävät paitsi informaatiosta. Kaksi- tai monikielisyudessa tulee ottaa tasavertaisesti huomioon myös suomea äidinkielenään puhuva henkilöstö.

Nykyään on vaikea tietää mitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet sisältävät kun miten tahansa asian tekee niin aina tuntuu tekevän jonkun mielestä väärin.

Kyselystä ei ehkä ihan heti selviä että onko nyt kyse nimenomaan syken palveluiden ja tuotteiden tasa-arvosta, vai kenties myös syken sisäisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Odotin jälkimmäistä, mutta kyse oli enemmän ensimmäisestä.

Hienoa, että tätä asiaa edistetään!

Kyselyyn liittyvä ajatus koskien kysymystä kolme. Mielestäni kysymys on outo, sillä kaikki yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteet koskevat varmasti Syken palveluita ja toimintaa jollain tavalla. En keksinyt, minkä vaihtoehdoista

Vastaukset

valinnan voisi jättää edes pois. Tai pitäisikö valita, mitä tavoitteita Syke haluaa keskeisesti edistää. Mielestäni jokainen periaate on yhtä tärkeä eikä niiden välillä tulisi joutua valitsemaan.

Työkielen pitää olla suomi, on myös muunkielisten oikeus oppia kotimaisia kieliä, koska se on tärkeää yhteiskuntaan integroitumisen kannalta. Minusta Sykessä on pitkään käsitetty väärin, että jos mukana on yksikin paremmin englantia hallinnoiva, niin suomenkieltä ei käytetä ja siten suuri enemmistö on hiljaa kun eivät työt suju englanniksi. Vuosien varrella on ollut usein kiusallisia tilanteita, kun vasta suomea oppivalta on massatilaisuuksissa kysytty mitä kieltä sopii käyttää: joskus vastaus että suomeksi on vaikuttanut rehelliseltä, toisinaan ryhmäpaine ehkä ratkaisut. Lounas- ja kahvikeskustelut sekä henkilöstöinfot ovat eri asia, ne hoituvat hyvin kaikilta sekakielisesti. Jotta suomi säilyy myös korkean ammattiosaamisen välineenä, tarvitsemme uusia kielen puhujia!

SYKE ei kuule niiden ihmisryhmien ääntä, joiden tulevaisuuteen SYKEN suositusten toteuttaminen ilman isoja korvauksia vaikuttaa paljon. Ovatko kalastajat, turvetuottajat, metsätalouden työntekijät ja maanviljelijät uusi saamelaiset, joiden kaltoin kohtelusta kuullaan vuosikymmenten päästä, kun heidän jälkipolvensa kertoo, mitä heille tehtiin? Kannattaisi kuulla heitä nyt neuvottelukunnassa ja muissa yhteyksissä.

Hirveän hankala vastata tällaiseen kyselyyn, joten tuloksia tulkitessakin kannattanee huomioida että kysymykset ovat hiukan vaikeita...

Näissä kyselyissä keskitytään usein vaan tiettyihin asioihin. Esimerkiksi mielipiteen vapaus ja muiden, kuin oman mielipiteen suvaitseminen ohitetaan näissä tasa-arvokyselyissä. Toivon, että poliittiseen riippumattomuuteen ja mielipiteen vapauteen kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Oman mielipide pitäisi voida kertoa ja asioista keskustella, vaikka mielipide olisi erilainen.

Kiitos tästä kyselystä. Tällainen olisi ollut hyvä myös henkilöstöä koskevassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnassa. Eikä ryhmässä, jossa hal edustettuna eniten. Hallinnossa ei ihan olla kartalla mitä muualla tapahtuu.

Kysymyksiin 4, 6 ja 7 vastaus olisi ollut vain pieniä ongelmia, jos olisi ollut hienojakoisempi asteikko, nyt pienet ongelmat käänsivät tilan täysiksi ongelmiksi kun vaihtoehtoa ei ollut