

”Mä oon käyny haastattelussa ja sitten on suoraan sanottu, että erilaisuutes takia et tuu hyväksytyks koskaan.”

Lyhytkasvuisten kokemuksia työelämän esteistä ja syrjinnästä

Heidi Korhonen

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalipsykologia

Yhteiskuntatieteiden laitos

Yhteiskuntatieteiden ja  
kauppatieteiden tiedekunta

Itä-Suomen yliopisto

Huhtikuu 2019

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta

Yhteiskuntatieteiden laitos

Sosiaalipsykologia

KORHONEN, HEIDI: ”Mä oon käyny haastattelussa ja sit on suoraan sanottu, että erilaisuutes takia et tuu hyväksytyks koskaan.’ Lyhytkasvuisten kokemuksia työelämän esteistä ja syrjinnästä.”

Pro gradu -tutkielma, 76 sivua, 2 liitettä (3 sivua)

Tutkielman ohjaajat: professori Vilma Hänninen

tutkija Merja Tarvainen

Huhtikuu 2019

---

Avainsanat: lyhytkasvuisuus, vammaisuus, syrjintä, epäyhdenvertaisuus, ennakkoluulot, työelämä

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on selvittää, millaisia esteitä ja haasteita lyhytkasvuiset ihmiset kohtaavat työelämässä. Tutkimuksen pääpaino on lyhytkasvuisten omissa kokemuksissa ja niiden tulkinnassa. Tutkielman tarkoituksena on tuottaa yhteiskunnallista tutkimustietoa ennestään vähän tutkitusta aiheesta sekä esteitä ja haasteita tunnistamalla ja esiin tuomalla pyrkiä vähentämään epäyhdenvertaisuuden ilmenemistä lyhytkasvuisten työelämässä.

Tutkimuksen aineisto koostuu kuudesta haastattelusta sekä kolmen ihmisen jakamista kokemuksista aihetta koskevassa Facebook-keskustelussa. Aineiston analyysissa sovellettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Tulosten tulkinnassa hyödynnettiin sosiaalipsykologisia syrjintää ja epäyhdenvertaisuutta selittäviä käsitteitä, kuten asenteita, stereotyyppioita, ennakkoluuloja ja stigmaa. Lisäksi tuloksia peilattiin erilaisiin vammaisuuden lähestymistapoihin, erityisesti medikaaliseen lähestymistapaan ja sosiaaliseen konstruktionismiin.

Tuloksissa selvisi, että monet lyhytkasvuiset kohtaavat työelämän eri vaiheissa erilaisia ennakkoluuloja ja syrjintää. Lyhytkasvuisen kyvykkyyteen ja pystyvyyteen kohdistuvat ennakkoluulot saattoivat asettaa lyhytkasvuisen epäyhdenvertaiseen asemaan työmarkkinoilla. Ennakkoluulot ilmenivät haastatteluiden perusteella esimerkiksi lyhytkasvuisen rajoitteiden korostamisena ja kykyjen epäilyinä, työpaikan saamisen hankaluuksina sekä työyhteisössä ilmenevänä syrjintänä. Lyhytkasvuisen näkökulmasta ennakkoluulojen mahdollisia seurauksia olivat muun muassa kykyjen todistamisen taakka, ulkopuolisuuden ja erilaisuuden tunne sekä töissä uupuminen. Lyhytkasvuilla oli myös käytössään erilaisia keinoja vastustaa kohtaamaansa epäyhdenvertaisuutta.

Tutkimuksen tulokset osoittavat tarpeen tietoisuuden lisäämiselle niin lyhytkasvuisten kohtaamista esteistä ja haasteista kuin lyhytkasvuisten kyvyistäkin. Tietoisuutta lisäämällä voidaan vaikuttaa sekä fyysisen ympäristön esteettömyyteen että sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ilmeneviin asenteisiin ja ennakkoluuloihin.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND, Faculty of Social Sciences and Business Studies

Department of Social Sciences

Social Psychology

KORHONEN, HEIDI: "I've been to interviews and then I've been told that you'll never be accepted.' The barriers and inequality experienced by the people with restricted growth in the job market."

Master's thesis, 76 pages, 2 appendices (3 pages)

Advisors: Professor Vilma Hänninen

Researcher Merja Tarvainen

April 2019

---

Keywords: restricted growth, disability, discrimination, inequality, prejudice, employment

In this Master's thesis I studied the unequal experiences that the people with restricted growth have faced in the job market. The focus was on interpreting the first-hand experiences of the people with restricted growth. The purpose of the study was to acknowledge and raise awareness of the barriers and challenges that people with restricted growth can experience during employment.

The data of the study consists of six interviews and the comments of three people that were shared in a related discussion in a closed Facebook group. The data was analyzed by using qualitative content analysis. The theoretical framework was based on social psychological ways of explaining inequality and discrimination, such as theory on attitudes, stereotypes, prejudice and stigma. The results were also compared to the medical and social constructionist views on disability.

The results show that the people with restricted growth can experience a variety of discriminating and unequal barriers in the job market. The faced barriers can be either physical, like those of the inaccessible work environment, or social, like unfavorable attitudes and prejudice. According to the interviews, the discrimination could manifest during education, hiring and in the work community. From interviewees' point of view the consequences of the discrimination included the need to prove their skills, exclusion and exhaustion. Interviewees also expressed ways of coping with prejudice and inequality.

The results of the study show that there's a need for more research considering the experiences of the people with restricted growth. The existing attitudes and prejudice towards the people with restricted growth can be challenged by raising awareness of both the barriers of the employment and the abilities of the people with restricted growth.

## Sisällys

1 JOHDANTO.....	1
2 VAMMAISUUDEN MÄÄRITTELY JA SEN SEURAUKSET YKSILÖLLE .....	7
2.1 Mitä vammaisuus on? .....	7
2.1.1 Medikaalinen näkökulma.....	8
2.1.2 Sosiaalinen konstruktionismi .....	9
2.1.3 Kokonaisvaltaista lähestymistapaa etsimässä: vammaistutkimuksen uusia näkökulmia .....	11
3 SOSIAALIPSYKOLOGINEN NÄKÖKULMA EPÄYHDENVERTAISUUTEEN JA SYRJINTÄÄN .....	13
3.1 Asenteet.....	13
3.2 Stereotypiat .....	14
3.3 Ennakkoluulot.....	15
3.4 Stigma .....	17
3.5 Ennakkoluulojen vastustaminen .....	19
4 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA TOTEUTTAMINEN.....	22
4.1 Metodologiset valinnat.....	22
4.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	23
4.3 Aineistonkeruun toteutus.....	24
4.4 Analyysin toteuttaminen .....	26
4.5 Aineiston arviointi.....	27
4.6 Eettiset kysymykset .....	29
4.6.1 Tutkimuseettiset periaatteet .....	29
4.6.2 Luotettavuus .....	31
5 TULOKSET .....	33
5.1 Lyhytkasvuisen työelämässä kohtaamat haasteet ja esteet .....	33
5.1.1 Esteellisyys .....	34
5.1.2 Rajoitteiden korostaminen .....	37
5.1.3 Epäyhdenvertaisuus työnhaussa .....	40
5.1.4 Työyhteisöissä koettu syrjintä .....	45
5.2 Syrjinnän seuraukset lyhytkasvuisen näkökulmasta .....	48
5.2.1 Todistamisen taakka .....	48

5.2.2 Eksklusio ja erilaisuuden tunne .....	52
5.2.3 Töissä uupuminen .....	56
5.2.4 Voimavarat ja keinot syrjinnän vastustamisessa .....	58
6 POHDINTA .....	63
6.1 Yhteenvetoa tuloksista .....	63
6.2 Johtopäätökset .....	65
6.3 Tutkimuksen arviointi .....	67
6.4 Jatkotutkimuksen aiheita .....	68
LÄHTEET.....	71
LIITE 1 Haastattelukutsu.....	1
LIITE 2 Haastattelurunko .....	1

# 1 JOHDANTO

Lähes tulkoon jokainen on jossain vaiheessa kokenut sen pettymyksen, kun parhaansa yrittämisestä huolimatta ei olekaan tullut valituksi haluamaansa työpaikkaan. Työpaikkojen metsästäminen voi tuntua kovalta kilpailulta, jossa itsestä täytyy osata markkinoida työnantajille vain suotuisat piirteet. Esimerkiksi työhaastattelussa on usein järkevää tuoda esille vain sellaisia puolia itsestä, jotka todentavat omaa pätevyyttä ja sopivuutta tehtävään. Nykyajan työelämää leimaa myös ajattelumalli, jonka mukaan yksilön menestyminen on kiinni vain itsestä: jos vain ahkeroi tarpeeksi, mahdollisuudet aukeavat. Tästä ajattelutavasta käytetään nimitystä ”meritokraattinen myytti”. Meritokraattisessa myytissä uskotaan, että esimerkiksi uralla etenemisessä ja menestymisessä on kyse yksinomaan yksilön kyvyistä ja vaivannäöstä. Meritokraattisen myytin varjopuolena on, että se myös vastaavasti selittää epäonnistumiset yksilön kyvyttömyydeksi ja vaivannäön puutteeksi. (Thomas, Mack & Montagliani 2004, 48-49.) Entä kun työnhakija tai työntekijä kuuluu sellaiseen vähemmistöön, joka herättää työnantajaosapuolella ennakkoluuloja yksilön kyvykkyydestä? Mitä jos yksilö ei saa edes mahdollisuuksia osoittaa pätevyyttään, kun muut ihmiset määrittelevät hänet epäpäteväksi esimerkiksi jonkin hänen ryhmäjäsenyytensä vuoksi? Tällöin työllistyminen voi ahkeruudesta, aktiivisuudesta ja kyvykkyydestä huolimatta tyssätä työnhaun alkuvaiheisiin ennakkoluuloista johtuen. Myös työelämässä ollessaan yksilö voi joutua edelleen todistelemaan kykyjään. Vammaisuus voi olla yksi tällainen ryhmäjäsenyys, josta voi olla työelämässä haittaa. Näkyvä fyysinen vamma on esimerkki sellaisesta piirteestä, jota yksilö ei pysty peittämään ja piilottamaan muilta ihmisiltä. Tällaiset piirteet ovat täten jatkuvasti alttiina toisten ihmisten ennakkoluuloille, ja voivat vaikuttaa negatiivisesti tällaisen stigmatisoivan piirteen omaavan yksilön menestymiseen työelämässä. Vaikka syrjiminen esimerkiksi vammaisuuden vuoksi on yhdenvertaisuuslaissakin kielletty, ei syrjimättömyyden periaate kuitenkaan todellisuudessa toteudu. Eurooppalaiset tilastot osoittavatkin vammaisten työttömyysprosentin olevan suurempi kuin vammattomien ihmisten (ks. esim. Barnes & Mercer 2010, 112-114; Code of Good Practice for the Employment of People with Disabilities 2005).

Suomessa tuli voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki vuonna 2015. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on ”edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa”. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisen, kouluttajan ja työnantajan edistämään yhdenvertaisuutta tarvittavien toimien kautta. Esimerkiksi työelämässä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ei saa jättää vammaista työnhakijaa palkkaamatta vain siksi, että tämä tarvitsisi työympäristössä mukautuksia. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja on tarjottava vammaiselle työntekijälle kohtuulliset mukautukset, jotta hän kykenee yhdenvertaiseen työntekoon ja uralla etenemiseen. (Yhdenvertaisuuslaki.) Lisäksi Suomessa ratifioitiin YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimus sekä sen valinnainen pöytäkirja vuonna 2016 (Hoffrén 2017, 5). Yleissopimuksessa on oma artiklansa vammaisten työelämää

koskeville seikoille, jonka tarkoituksena on turvata vammaisten itsenäistä työllistymistä ja työntekoa. Artiklassa kielletään vammaisten syrjintä esimerkiksi palkkaamista, työsuhteen ehtoja ja kestoja sekä uralla etenemistä koskevissa asioissa. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, §27.)

Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta selvitti oikeuksien tämänhetkistä toteutumista kyselyllä. Kyselyn tuloksista selvisi, että vammaiset kokevat oikeuksiensa edelleen toteutuvan yleisesti ottaen melko huonosti. (Hoffrén 2017, 4-6.) Oikeuksista huonoimmin koettiin toteutuvan oikeuden saada työtä sekä oikeuden yhdenvertaiseen työntekoon. Yhteensä 577 vastaajasta 267 vastaajaa koki oikeuden työhön toteutuvan huonosti ja 167 melko huonosti. (Emt., 13.) Kyselyyn vastaajat kokivat, että suurimpana esteenä näiden oikeuksien toteutumiselle oli asenteet (Emt., 4). Jotta yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyden periaate olisi mahdollista saavuttaa, onkin ensisijaisen tärkeää kuulla vammaisten omaa ääntä erityisesti heitä koskevissa asioissa. Ensikäden kokemuksiin pohjautuvan tiedon kautta pystytään selvittämään, mitkä ovat tämänhetkisiä esteitä yhdenvertaisuuden toteutumisen tiellä. Esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston myöntämän palkkatuen on tarkoitus parantaa osatyökykyisen tai vammaisen työllistymistä. Palkkatukea voidaan myöntää muun muassa silloin, kun työntekijän ammatillisessa osaamisessa ei ole puutteita, mutta vamma tai sairaus heikentää hänen tuottavuuttaan. (Työ- ja elinkeinopalvelut.) Palkkatuki ei kuitenkaan paranna vammaisten työllistymistä, jos vammaisten omista kertomuksista selviää, että työllistymisen suurimpina esteinä ovat todellisuudessa asenteet ja ennakkoluulot tai työnantajan tiedonpuute työympäristön mukauttamismahdollisuuksista.

Tässä pro gradu -tutkielmassani selvitin lyhytkasvuisten työelämäkokemuksia erityisesti syrjinnän ja työelämän esteiden näkökulmasta. Lyhytkasvuisiksi määritellään yleensä ihminen, jonka aikuispituus on alle 140-150 senttimetriä. Maailmanlaajuista yksioikoista määritelmää lyhytkasvuisuudelle ei ole väestöjen keskipituuksien runsaan vaihtelun takia. Samaten lyhytkasvuisuuden diagnoosien kirjo on runsas, ja lyhytkasvuisuuteen onkin olemassa yli 400 erilaista lääketieteellistä pääsyytä. Näistä Suomessa yleisimmät ovat akondroplasia, diastrofia ja rustohiushypoplasia. (Oikean kokoinen – OK 2011, 4.) Pro gradu -tutkielmani aihetta valitessani minulle oli erityisen tärkeää, että tutkimukseni toisi uudenlaista tietoa entuudestaan vähän tutkitusta aiheesta ja että tutkimukseni hyödyttäisi myös tutkimukseen osallistuvia. Taustatyötä tehdessäni havaitsin, ettei lyhytkasvuisuudesta ole tehty juuri lainkaan tutkimusta yhteiskuntatieteellisellä kentällä. Löytämäni harvalukuiset suomenkieliset tutkimukset käsittelivät lyhytkasvuisuutta lähinnä lääketieteellisestä ja hoidollisesta näkökulmasta. Itsekin lyhytkasvuisena kuitenkin tiedän, että lyhytkasvuisena olemiseen liittyy paljon muutakin kuin lyhytkasvuisuuden tuomat lääketieteelliset haasteet. Sosiaalipsykologina olin kiinnostunut erityisesti lyhytkasvuisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvästä aspektista sekä siitä, millaisia sävyjä kehollinen poikkeavuus tuo tilanteisiin, joissa on tarkoitus osoittaa omaa pätevyttään.

Tutkimusaiheeni valintaan vaikutti erityisesti kuulemani kertomukset lyhytkasvuisten kokemista työelämän syrjintätapauksista. Olen itse kuulunut valtakunnalliseen lyhytkasvuisten järjestöön, Lyhytkasvuiset ry:hyn, muutamia vuosia, ja näiden vuosien aikana olen kuullut muilta jäseniltä erilaisia kokemuksia työelämästä ja etenkin työelämässä kohdatuista esteistä ja haasteista. Oma työhistoriani on vasta varsin lyhyt eikä minulla ole negatiivisia kokemuksia työelämästä, joten olin hyvin yllättynyt ja järkyttynytkin kuullessani muilta lyhytkasvuisilta kertomuksia jopa suoranaista syrjinnästä työelämässä. Pikkuhiljaa ymmärsin, että nämä syrjinnän kokemukset koetaan usein sen verran nöyryyttäväksi ja vaikeiksi aiheiksi, että niistä ei erityisemmin puhuta muuten kuin korkeintaan vertaisten kanssa, esimerkiksi lyhytkasvuisten tapaamisissa tai suljetussa Facebook-ryhmässä. Vaikeneminen tai se, että epäoikeudenmukainen kohtelu jää vain sisäpiirin ja vertaisryhmän jäsenten tiedoksi ei kuitenkaan mahdollista tilanteen parantamista ja yhdenvertaisuuden edistämistä.

Vähäisen tutkimuksen lisäksi aihe on myös ajankohtainen. Kun olin alkanut valmistella tutkimuksen tekoa, sattui uutisissa silmiini uutinen siitä, kuinka Kouvolassa lyhytkasvuinen työnhakija oli kokenut työhaastattelussa syrjintää pituutensa takia. Lyhytkasvuinen nainen oli hakenut arkistointiin liittyvää työtehtävää, mutta paikka olikin täytetty epäpätevämmällä työntekijällä. Nainen vei jutun lopulta oikeuteen työsyrynnästä. (Mentula 2017.) Viime vuosina myös lyhytkasvuisuus on ollut aiempaa enemmän esillä eri medioissa. Useissa maissa eri vertaistukiyhdistykset ja järjestöt ovat hyödyntäneet sosiaalista mediaa lyhytkasvuisuuteen liittyvän tietoisuuden levittämisessä. Esimerkiksi lokakuussa vietetään kansainvälistä lyhytkasvuisuuden kuukautta sekä kansainvälistä lyhytkasvuisuuden päivää, jolloin sekä useat järjestöt että yksityishenkilöt jakavat sosiaalisessa mediassa tietoa lyhytkasvuisuudesta. Lisäksi televisiossa on viime vuosina alkanut pyöriä useampia lyhytkasvuisiin ja heidän arkeensa keskittyviä ohjelmia, jotka osaltaan pyrkivät muuttamaan lyhytkasvuisiin liittyviä ennakkoluuloja ja tuomaan lyhytkasvuisuutta enemmän esille. Kuitenkin kuten myös Shakespeare, Thompson ja Wright (2010, 20) ovat havainneet, lyhytkasvuiset jäävät lisääntyvästä näkyvyydestään huolimatta akateemisessa tutkimuksessa yhä hyvin vähälle huomiolle.

Vuonna 2017 ilmestyi lyhytkasvuisten esteettömyyttä ja yhdenvertaisuutta selvittävä tutkimus *LYHTY – Lyhytkasvuisten toimintakyky ja haasteet esteettömyydessä ja yhdenvertaisuudessa*. Siinä selvitettiin kolmen yleisimmän Suomessa esiintyvän luustodysplasian vaikutuksia yksilön toimintakykyyn monella elämän eri osa-alueella. Tutkimus pohjautui lyhytkasvuisten haastatteluihin sekä kyselylomakkeeseen. Tuloksia peilattiin WHO:n Terveiden, toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden ICF-luokitukseen analysoiden erilaisia haasteita ja esteitä, jotka heikentävät lyhytkasvuisten yhdenvertaista osallistumista arjen toimintoihin. LYHTY-tutkimuksessa otettiin huomioon niin lyhytkasvuisuuden fyysinen kuin sosiaalinenkin puoli, ja tuloksissa käsiteltiin sekä kehosta johtuvia haasteita (kuten esimerkiksi kipua), rakennetun ympäristön esteitä että



asenteiden merkitystä yhdenvertaisuuden kannalta. Erilaisten tukitoimien koettiin lisäävän lyhytkasvuisten yhdenvertaisuutta ja pärjäämistä, mutta palveluiden saaminen koettiin usein haastavaksi ja puutteelliseksi. (Hiekkala ym. 2017.) Tutkimuksessa sivuttiin myös työelämää. Työelämää käsittelevissä tuloksissa todettiin, ettei lyhytkasvuisten ja verrokkihenkilöiden välillä ollut eroa työtyytyväisyydessä eikä sen suhteen, paljonko he pystyivät tekemään töitä. Kaikilla haastateltavilla lyhytkasvuisuus ei ollut vaikuttanut työelämään, mutta jotkin olivat kokeneet uransa kärsineen lyhytkasvuisuudesta johtuvien rajoitteiden takia. Lyhytkasvuisuus oli myös voinut olla esteenä haaveammattille. (Emt., 5) Myös Shakespeare, Thompson ja Wright (2010) ovat tutkineet lyhytkasvuisuuden kokemuksia niin lääketieteellisten ongelmien, sosiaalisen stigman kuin työelämän epäyhdenvertaisuuden näkökulmasta. Heidän tutkimustulostensa mukaan lyhytkasvuisten työelämän epäyhdenvertaisuutta loivat muun muassa heidän kykyjensä aliarvioiminen sekä sellaisiin työtehtäviin sijoittuminen, jotka eivät vastaa heidän korkeaa koulutustaan. Työllistymistä pidettiin kuitenkin tärkeänä keinona osoittaa omaa itsenäisyyttään. (Emt., 28-30.)

Shakespeare, Thompson ja Wright (2010, 19-20) pohtivat, että lyhytkasvuisuutta käsittelevän tutkimuksen vähäisyys voi johtua muun muassa siitä, että lyhytkasvuisuutta ei aina käsitetä vammaisuudeksi. Koska lyhytkasvuisuus ei välttämättä näennäisesti aiheuta muuta kuin ulottumiseen liittyviä haasteita, ei lyhytkasvuisuutta pidetä merkityksellisenä tutkimuskohteena (emt.). Kuitenkin jos lyhytkasvuisuutta tarkasteltaessa keskitytään vain pituuteen, jäävät muut mahdollisesti lyhytkasvuisuuteen kuuluvat kokemukset, kuten kullekin diagnoosille ominaiset tuki- ja liikuntaelinten vaivat samoin kuin lyhytkasvuisuuden sosiaalinen puoli huomiotta. Koska lyhytkasvuisuuden ja työelämän välisestä suhteesta on niin vähän aiempaa tutkimusta, käytänkin pro gradu -tutkielmani taustatutkimuksina ja vertailukohteena lisäksi muiden vammaisryhmien työelämäkokemuksiin perustuvia tutkimuksia.

Ekholm (2009) selvitti tutkimuksessaan *Monimuotoisuus ja esteettömyys: Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia* näkövammaisten kokemuksia koulutuksesta, työllistymisestä ja työelämästä. Lisäksi Ekholmin tavoitteena oli selvittää, mitkä yhteiskunnalliset tekijät edistävät tai toimivat esteenä näkövammaisten ammatillisissa kokemuksissa. Tuloksissa selvisi, että monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää esteettömyyttä monelta eri kantilta. Ensinnäkin fyysisen esteettömyyden näkökulmasta työympäristöjen täytyy olla siinä määrin mukautettuja, että näkövammaiset pystyvät työskentelemään niissä itsenäisesti. Toisena esteettömyyden ilmenemismuotona Ekholm käsittelee asenteellista esteettömyyttä, joka hänen mukaansa ilmentää yhteiskunnan ennakkoluuloja erilaisia vähemmistöryhmiä kohtaan. Tutkimuksen tuloksissa selvisi, että tärkeimmässä roolissa asenteellisen esteettömyyden toteutumiselle ovat työnantajat, sillä heidän suhtautumisensa vähemmistöryhmää edustavaan työnhakijaan ja -tekijään vaikuttaa suoraan siihen, miten tämä työllistyy sekä pääsee etenemään urallaan. (Emt., 152-156.) Kolmantena esteettömyyden muotona Ekholm mainitsee sosiaalisen esteettömyyden, jolla hän kuvaa työyhteisöiden suhtautumista ja vuorovaikutusta yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta (emt., 159-160).

Hietala ja Lavikainen (2010) taas selvittivät huonokuuloisten työelämän esteitä sekä yhdenvertaisia tekijöitä tutkimuksessaan *Huonokuuloisena työelämässä – Työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen*. Kuten Ekholminkin tutkimuksessa, vastaavasti myös Hietalan ja Lavikaisen tutkimuksessa selvisi, että työpaikan mukautusten puute on suuri este yhdenvertaisen työnteon kannalta. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että huonokuuloiset kokevat työllistymisen mahdollisuutensa heikkona. Työllisyysnäkyviä heikensivät esimiesten ja työkaverien tiedonpuute, asenteet sekä epäsovivat työympäristöt. (Emt.) Esimiesten tiedonpuute ja asenteet ilmenivät etenkin palkkaustilanteissa, joissa he olivat ilmaisseet oletuksiaan ja epäilyksiään huonokuuloisen pärjäämisestä työssä (Emt., 61).

Pro gradu -tutkielmani tavoitteena oli selvittää, kohtaavatko lyhytkasvuiset työelämässä pituudestaan johtuen epäyhdenvertaisuutta, sekä millaisissa tilanteissa ja millä tavalla tämä mahdollinen epäyhdenvertaisuus ilmenee. Pituus on ihonvärin lisäksi yksi näkyvimmistä ulkoisista piirteistä, joita yksilön on mahdoton peittää kanssaihmisiltä. Lyhytkasvuisen pituus on siis väistämättä mukana myös työmarkkinoilla yhtenä yksilön ominaisuutena. Tutkimukseni aineisto koostuu kuudesta haastattelusta sekä kolmen henkilön teksteistä työsyryntää käsittelevästä Facebook-keskustelusta lyhytkasvuisten suljetussa Facebook-ryhmässä. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, tutkimukseni ei kerro sitä, kuinka suuri osa lyhytkasvuista kokee syrjintää työelämässä tai kuinka monen kokemukset työelämästä taas ovat yksinomaan positiivisia tai neutraaleja. Haastattelut keskittyivät henkilökohtaisiin työelämäkokemuksiin sekä haastateltavien omiin ajatuksiin lyhytkasvuisten asemasta työmarkkinoilla. Tarkastelen epäyhdenvertaisuutta tuottavia tilanteita erityisesti sosiaalipsykologisten selitysmallien, kuten stereotyyppien ja ennakkoluulojen, kautta. Lisäksi sidon tutkimustani laajemmin vammaistutkimukseen, jonka parista myös lainaan esteettömyyden ja esteellisyyden käsitteitä.

Tutkimustani ohjaavia kysymyksiä olivat:

- *Millaista epäyhdenvertaisuutta lyhytkasvuiset kohtaavat työelämässä?*
- *Millaisia seurauksia syrjinnän kokemuksilla on lyhytkasvuisen näkökulmasta?*
- *Millä keinoin syrjintää vastustetaan?*

Aloitan tutkimukseni teoriataustan esittelyllä. Toisessa luvussa kuvaan erilaisia tapoja käsittää ja määrittää vammaisuutta, sekä millaisia seurauksia näillä erilaisilla määrittäytavoilla on erityisesti vammaisten yhdenvertaisuuden suhteen. Luvussa kolme pohjustan tutkimukseni kannalta merkityksellisiä syrjintään ja epäyhdenvertaisuuteen liittyviä sosiaalipsykologisia selitysmalleja sekä määrittelen tulosten analyysissä käyttämiäni termejä: asenteita, stereotyyppioita, ennakkoluuloja ja stigmaa. Tämän jälkeen etenen metodologisten valintojen perusteluun sekä aineistonkeruun toteuttamisen kuvaamiseen luvussa neljä. Luku viisi koostuu tuloksista. Tuloksissa esittelen aluksi

lyhytkasvuisten kertomia työelämän syrjinnän kokemuksia. Tämän jälkeen analysoin epäyhdenvertaisuuden seurauksia lyhytkasvuisen omasta näkökulmasta. Lopulta vedän tuloksia yhteen, arvioin tutkimusta sekä esitän mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita pohdintaluvussa.

## 2 VAMMAISUUDEN MÄÄRITTELY JA SEN SEURAUKSET YKSILÖLLE

### 2.1 Mitä vammaisuus on?

Vammaisuuden määrittely ei ole niin yksinkertaista kuin alkuun voisi olettaa. Itse asiassa eri syistä vammaiset ihmiset nähtiin vielä 1800-luvulle saakka erillisinä marginaalisina ryhminään, kunnes vammaisuuden käsite alkoi kehittyä yhdistäväksi luokitukseksi erilaisille diagnooseille (Barnes & Mercer 2010, 14-18). Nykyään vammaisuuden käsitteen alle luokitellaan hyvin erilaisia kehoja MS-tautia sairastavista selkäydinvammautuneisiin, kuuroihin ja sokeisiin. Vammaisuus konkretisoituu yleensä tavallisissa arjen aktiviteeteissa, kun vamma rajoittaa jollain tapaa yksilön toimintakykyä ja edellyttää yksilöltä soveltavien toimintatapojen käyttämistä (Dunn 2014, 1-2). Stereotyyppinen vammainen voisi lienee olla liikuntakyvytön pyörätuolia käyttävä ihminen, joka tarvitsee säännöllistä apua arjesta selviämiseen, mutta tosiasiasa vammaisuus olisi todenmukaisempaa käsittää liukuvana määreenä, jonka sisälle mahtuu lukemattomia diagnooseja ja hyvin erilaisia vammaisuuden asteita. Lisäksi lähes tulkoon jokaisella on jossakin elämän vaiheessa jonkin sorttinen, joko ohi menevä tai pysyvä, vammaksi luokiteltava sairaus tai toimintakyvyn rajoite (emt.). Jotta vammaisuuden termiä olisi ylipäättään järkeä käyttää, tulee lähteä oletuksesta, että kaikilla näillä eri syistä vammaisilla tai vammautuneilla ihmisillä on jotakin yhteistä. Jotakin, jonka kautta voidaan puhua vammaisuudesta yleisellä tasolla, eikä vain yksittäisistä vammaisista ihmisistä. (Barnes 2016, 9.)

Sosiaalipsykologiassa vammaisuutta voidaan lähestyä esimerkiksi poikkeavuuden ja erilaisuuden näkökulmasta (Dunn 2014, 1-2). Yhteiskunnat ja yhteisöt ovat kautta aikain luokitelleet ihmisiä normaaleiksi ja poikkeaviksi, ja näillä luokituksilla ja kategorioilla on ollut merkittäviä seurauksia etenkin vähemmistöasemassa oleville ihmisille. Erilaisuuden näkökulmasta vammaistutkimuksen sosiaalipsykologisina kiinnostuksen kohteina voivat esimerkiksi olla se, miten poikkeavuuteen suhtaudutaan ja miten sitä määritellään yhteiskunnassa sekä erilaisuuden kokemukset ja sen seuraukset valtavirrasta poikkeavan yksilön näkökulmasta (emt.). Tässä luvussa kuvaan kahta yleistä näkökulmaa lähestyä vammaisuutta, medikaalista näkökulmaa sekä sosiaalista konstruktionismia. Millaiset oikeudet toteutuvat eri lähestymistavoissa vammaisen ihmisen näkökulmasta? Kenen ääni eri lähestymistavoissa kuuluu ja kuka vammaisuutta määrittää? Tämän jälkeen esittelen näitä kahta lähestymistapaa yhdisteleviä uusia teoreettisia näkemyksiä vammaisuudesta.

### 2.1.1 Medikaalinen näkökulma

Tyypillisesti vammaisuus määritellään jonkin fyysisen ominaisuuden, esimerkiksi raajan, puutteen tai toimintakyvyn, kuten näkökyvyn, rajoittuneisuudeksi. Näkökulmaa, jossa vammaisuus määrittyy jonkin kehollisen poikkeavuuden kautta, kutsutaan medikaaliseksi näkökulmaksi. Tämä lääketieteeseen perustuva lähestymistapa on hallinnut länsimaista käsitystä vammaisuudesta 1800-luvun loppupuolelta saakka, jolloin lääketieteen nopea kehittyminen mahdollisti keskittymisen erilaisten sairauksien ja vammojen säännönmukaiseen määrittämiseen ja luokitteluun. Medikaalinen näkökulma korostaa vammaisuuden taustalla olevaa diagnoosia, sekä vammasta johtuvia toiminnan rajoitteita. Toimintakyvyn rajoitteilla tarkoitetaan hankaluutta tai kykenemättömyyttä selvitä erilaisista arkipäiväisen elämän askareista itsenäisesti ja ilman avustusta. (Barnes & Mercer 2010, 14-24.) Vammaisuutta siis peilataan medikaalisessa lähestymistavassa vahvasti normaaliuden kautta. Keho, joka poikkeaa olennaisesti normista fyysisen tai toiminnallisen kyvykkyytensä puolesta, määritellään vammaiseksi. (Barnes 2016, 13-21.) Olennaisessa osassa medikaalisessa lähestymistavassa ovat myös diagnoosista riippuvat hoitokeinot, ja vamman luonteesta riippuen keskitytään joko parantumiseen tai kuntouttamiseen. Medikaalisessa mallissa auktoriteetti vammaisuuden määrittämisessä on lääketieteen ja terveydenhuollon ammattilaisilla, jotka vastaavat niin diagnoosin antamisesta kuin sopivien hoitokeinojen määräämisestä. (Barnes & Mercer 2010, 14-24.)

Medikaalisessa lähestymistavassa on ongelmansa, sillä fyysisen puutteen tai toimintakyvyn rajoittuneisuuden määrittely on häilyvää. On nimittäin olemassa monia toimintakyvyn poikkeamia, joita ei luokitella vammaisuudeksi. Barnes (2016, 17) valottaa ongelmaa seuraavan esimerkin avulla: ihmisellä, jolla on akondroplasia (yksi yleisimmistä lyhytkasvuisuutta aiheuttavista luustodysplasioista), on toiminnan rajoitteita pituutensa takia. Hänet määriteltäisiin yleensä vammaiseksi. Mutta samanlaisia fyysisen toimintakyvyn rajoituksia on myös esimerkiksi pienikokoisella naisella, jolla ei ole akondroplasiaa tai muuta diagnoosia: hänkään ei jaksa kantaa painavia kauppakasseja kotiin tai yllä astioita kaapista, josta enemmistö ihmisistä ne ylttäisivät nostamaan. Häntä ei kuitenkaan määriteltäisi vammaiseksi. (Emt.) Toisena esimerkkinä Barnes käyttää olympiaimari Michael Phelpsia. Phelpsillä on muun muassa yliliikkuvat nivelet, normaalia pidemmät kädet ja lisäksi hänen lihaksensa tuottavat huomattavasti normaalia vähemmän maitohappoa. Vaikka Phelpsillä on elimistönsä poikkeavuuden takia suurempi riski sydänongelmiin, ei häntä kuitenkaan luokiteltaisi vammaiseksi. (Emt., 14-15.) Esimerkit osoittavat, kuinka ongelmallista vammaisuuden määrittely on pelkkiin fyysisiin poikkeavuuksiin ja pystyvyyteen perustuen.

Lisäksi kun keskitytään vain tiukasti diagnostisiin seikkoihin, voivat yksilön muut ominaisuudet ja piirteet jäädä täysin huomiotta. Tällöin yksilö nähdään vain yksinomaan hänen vammansa kautta ja vamman ajatellaan määrittävän hänet ihmisenä. (Dunn 2014, 10-12.) Dunn (emt.) korostaakin kielen käytön merkitystä esimerkiksi lääketieteellisessä kontekstissa. Sillä, miten esimerkiksi

ammattilaiset puhuvat vammasta ja vamman omaavasta ihmisestä, on seurauksia yksilölle. Etäännyttävä lääketieteellinen kielenkäyttö voi johtaa siihen, että kaikki saman diagnoosin omaavat ihmiset nähdään samanlaisina, jolloin vaarana ovat yksinkertaistavat stereotyyppit. Ihmislähtöinen kielenkäyttö sen sijaan voi edistää yhdenvertaisuutta ja inklusiota. (Emt., 12-14.)

Medikaaliselle lähestymistavalle on tyypillistä nähdä vammaisuus jonkinlaisena tragediana yksilölle. Kun vammaisuutta peilataan vahvasti terveen kehon kautta ja vammaisuus määritetään vain fyysisen ja toimintakykyyn vaikuttavan puutteen kautta, nähdään vammaisuus helposti pelkänä hättatekijänä yksilölle. (Barnes & Mercel 2010, 24; Barnes 2016, 55.) Vamma ei ole siis pelkästään ominaisuus, joka erottaa yksilön muista vammattomista ihmisistä, vaan tällä ominaisuudella nähdään olevan myös aina negatiivisia seurauksia yksilölle. Vammaa yksinomaan negatiivisena tekijänä pitävissä ajattelumalleissa yhteiskunnalla ei nähdä olevan merkitystä tragedian kannalta. Sen sijaan sellaisessakin yhteiskunnassa, joka tarjoaisi yhdenvertaiset mahdollisuudet vammaisille, olisi vammaisuus hättatekijä vamman asteesta riippumatta. (Barnes 2016, 59-69.) Lisäksi tragediaa korostavassa medikaalisessa näkemyksessä uskotaan, että jos yksilön vammaisuuden voisi poistaa tai parantaa säilyttäen samalla hänen henkilökohtaisen ja sosioekonomisen asemansa samanlaisena, yksilön hyvinvointi kohenisi automaattisesti (emt., 65-66).

Medikaalinen näkökulma vammaisuudesta voi myös johtaa yhteiskuntaan, joka suosii vammattomia ihmisiä. Kun vammattomuutta pidetään normina ja ihanteena, rakentuvat yhteiskunnan palvelut ja toiminnotkin niin, että ne palvelevat vammattomia ihmisiä. (Jun 2009, 199-211.) Tällaista yhteiskuntaa, jossa vammaisiin suhtaudutaan syrjivästi ja ennakkoluuloisesti, kutsutaan ableistiseksi (Barnes 2016, 5). Ableismin syrjivyyden rakentuu erityisesti sitä kautta, että se korostaa pystyvyyttä ja kyvykkyyttä. Vammat nähdään kyvykkyyden näkökulmasta hättatekijöinä, joista tulisi päästä eroon. Koska ableismi perustuu yhteiskunnan normeihin ja ihmiskäsityksiin, on se sosiaalisesti rakentunutta ja arjen sosiaalisissa toiminnoissa ylläpidettyä. Ableismia ei kuitenkaan välttämättä edistetä tietoisesti, vaan vammattomien etuoikeudet yhteiskunnassa voivat olla niiden itsestäänselvyyden takia näennäisen näkymättömiä. (Jun 2009, 199-211.) Ableismi voi ilmetä yhteiskunnassa esimerkiksi eksklusiona ja erilaisina fyysisinä ja sosiaalisina esteinä (Barnes & Mercer 2010, 98).

### 2.1.2 Sosiaalinen konstruktionismi

Medikaalisen lähestymistavan sijaan vammaisuutta on varsinkin yhteiskuntatieteissä lähestytty toisestakin näkökulmasta: sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä. Barnesin (2016, 21-22) mukaan medikaalinen näkökulma vammaisuuteen ei ole riittävä, sillä se redusoi vammaisuuden pelkästään fyysisiin poikkeavuuksiin ja toiminnan rajoitteisiin. Sosiaalinen konstruktionismi tarjoaa

vammaisuuden määrittelyyn toisenlaisen näkökulman. Sosiaalinen konstruktionismi on kattokäsite sellaisille teoreettisille lähestymistavoille, jotka kyseenalaistavat yhteiskunnan itsestäänselvyyksinä pidettyjä seikkoja ja tarkastelevat niitä kriittisten lasien läpi. Sosiaalinen konstruktionismi pohjautuu ajatukselle, että sosiaaliset ilmiöt ovat aina aikaan ja paikkaan sidottuja. Myös ymmärrys ja tieto rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ja ovat täten kulloisenkin kulttuurin jatkuvassa muutoksessa olevia tuotteita. Jotta voitaisiin ymmärtää kulloisenkin kulttuurin ja ajan tapaa nähdä ja käsittää maailmaa, tutkitaan sosiaalisessa konstruktionismissa erityisesti arjen vuorovaikutusta ja sosiaalisia prosesseja. (Burr 2015, 2-4.) Vallalla olevat käsitykset saavat merkityksensä ja niitä tuotetaan, jaetaan ja muokataan juurikin ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Vammaisuuden määrittelemisen kannalta olennaista on, millaisia merkityksiä ihmiset kussakin ajassa ja paikassa vammaisuudelle antavat. Kuinka vammaisuudesta puhutaan ja kuinka sitä tuotetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa?

Vammaisuuden sosiaalinen malli (the social model of disability) on yksi tunnetuimmista vammaisuuden lähestymistavoista, jotka perustuvat sosiaaliseen konstruktionismiin (Barnes 2016, 25). Sosiaalinen malli kehittyi Iso-Britanniassa vammaisoikeusliikkeen vastalauseena medikaaliselle lähestymistavalle. Sosiaalisen mallin tarkoituksena on murtaa vammaisuuden lääketieteellistäminen, ja siirtää painopiste sen sijaan yhteiskunnan vammaisuutta tuottaviin rakenteisiin ja asenteisiin. (Shakespeare 2006, 10-11; 29.) Toisin kuin medikaalisessa lähestymistavassa, jossa vamma on yhtä kuin vammaisuus, sosiaalisessa mallissa halutaan tehdä ero vamman (impairment) ja vammaisuuden (disability) välille. Kehollinen vamma ei tämän lähestymistavan mukaan itsessään tuota vammaisuutta eikä ole riittävä määritelmä vammaisuudelle, vaan vammaisuus on seurausta yhteiskunnan kielteisestä suhtautumisesta vammaan. (Tremain 2002, 41; Alldridge 2011, 107.)

Sosiaalisen mallin mukaan vammaisuutta tuottaa erityisesti yhteiskunnan esteellisyys ja vamman omaavien yksilöiden poissulkeminen yhteiskunnan toiminnoista (Shakespeare 2006, 29). Tällainen esteellisyyden kautta poissulkeminen asettaa vammattomat ja vamman omaavat ihmiset eri arvoiseen asemaan, kun ihmiset erilaisine vammoineen eivät saa samanlaisia yhdenvertaisia mahdollisuuksia toimia yhteiskunnan jäseninä (Barnes 2016, 24-28). Esimerkiksi pyörätuolia käyttävän ihmisen itsenäistä osallistumista opiskeluun, työelämään ja vapaa-ajanviettoon voi estää ja rajoittaa kynnykset, hissittömät rakennukset ja pyörätuolilla hankalasti saavutettava julkinen liikenne. Ilman näitä esteitä pyörätuolia käyttävä ihminen voisi osallistua yhteiskunnan toimintoihin samoin kuin vammatonkin ihminen. Samaten huonokuuloinen ihminen pystyy toimimaan itsenäisesti kuulolaitteen ja induktiosilmukoiden avulla, mutta induktiosilmukoiden puuttuminen esimerkiksi julkisista tiloista voi asettaa huonokuuloisen epäyhdenvertaiseen asemaan rajoittamalla kykyä itsenäiseen toimintaan. (Alldridge 2011, 107-108.) Esteillä ja esteettömyydellä ei tarkoiteta pelkästään rakennettua ympäristöä, vaan esteettömyys-termi pitää sisällään myös viestinnällisen sekä sosiaalisen ja psyykkisen esteettömyyden. Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys liittyy erityisesti asenteisiin ja siihen, miten vammaiseen ihmiseen ja hänen kyvykkyyteensä

suhtaudutaan. (Vates-säätiö.) Vammaisuuteen voidaan sosiaalisen mallin mukaan vaikuttaa ja sitä voidaan vähentää muuttamalla yhteiskunnan reaktiota vammaan, eli toisin sanoen poistamalla esteitä (Alldridge 2011, 107-108). Sosiaalinen malli onkin toiminut tärkeänä poliittisena välineenä, joka on auttanut lisäämään tietoisuutta yhteiskunnan esteistä ja jonka kautta erityisesti vammaisaktivistit ovat voineet vaatia esteettömämpää, oikeudenmukaisempaa ja inklusiivisempaa yhteiskuntaa (Alldridge 2011, 108; Shakespeare 2006, 29-30).

Vahvasti sosiaalista konstruktionismia kannattavat vammaisuuden selitysmallit, kuten sosiaalinen malli, ovat saaneet myös kritiikkiä osakseen. Pyrkinessään selittämään vammaisuuden pelkätään yhteiskunnan esteinä ja epäyhdenvertaisuutena, jää vammaisuuden fyysinen puoli huomiotta ja teorisoimatta (Tremain 2002, 33). Esimerkiksi myös ihonväri on ulkoinen, näkyvä piirre, joka voi asettaa yksilön epäyhdenvertaiseen asemaan yhteiskunnassa. Kuitenkaan ihonväriä ei luokiteltaisi näissä sosiaalisissa selitysmalleissa vammaksi eikä ihonväristä johtuvaa syrjintää, rasismia, yhdeksi vammaisuuden muodoksi, vaikka niin vamma kuin ihonväri voivat määrittää epäyhdenvertaistavaksi piirteeksi vasta vuorovaikutuksessa ja yhteiskunnallisessa kontekstissa. Täten siis vammaisuuden lääketieteellisestä leimasta eroon pyrkivässä sosiaalisessa mallissakin vamma on lopulta edellytys vammaisuudelle. (Emt., 41-42.)

### 2.1.3 Kokonaisvaltaista lähestymistapaa etsimässä: vammaistutkimuksen uusia näkökulmia

Medikaalisen ja sosiaalisen mallin saama kritiikki osoittaa vammaisuuden määrittelyn vaikeuden. Yhden yhteisen määritelmän sijasta eri koulukunnat painottavat omien intressiensä mukaisia puolia vammaisuudessa, mikä hankaloittaa eri alojen välistä keskustelua. Alldridgen (2011, 108) mukaan vammaisuuden määrittelyssä voidaan ottaa huomioon sekä medikaalinen näkökulma että sosiaaliseen konstruktionismiin perustuvat näkemykset. Vaikka vammaisoikeusliike on vammaisten oikeuksien toteutumista ajaessaan perinteisesti vedonnut sosiaaliskonstruktionistisiin käsityksiin vammaisuudesta, Alldridge toteaa, ettei toinen lähestymistapa ole toista oikeudenmukaisempi. Esimerkiksi erilaisten sosiaalisten avustusten ja yhteiskunnan tukitoimien saamisen kannalta lääketieteellinen diagnoosi vammalle on usein välttämätön. Alldridge korostaakin kontekstia, jossa tiettyä vammaisuuden määritelmää käytetään. (Emt.)

Kirjassaan *Disability Rights and Wrongs* Shakespeare (2006) argumentoi vammaistutkimuksen lähestymistapojen päivittämisen puolesta. Hänen mukaansa vammaistutkimus tarvitsee uutta, kokonaisvaltaista näkökulmaa voidakseen kehittyä. Shakespeare muotoilee ratkaisuksi medikaalisen lähestymistavan ja sosiaalisen mallin välimuotoa, joka ottaa huomioon sekä vammaisuuden vuorovaikutuksellisen aspektin että vammaisuuden yksilökohtaisen, fyysisen puolen. (Emt.) Vuorovaikutuksellisia ja kontekstisidonnaisia tekijöinä hän mainitsee asenteet, toisten ihmisten



reaktiot yksilön vammaan, ympäristön esteellisyyden tai esteettömyyden sekä kunkin yhteiskunnan laajemmat kulttuuriset, sosiaaliset ja taloudelliset kysymykset. Yksilöllisestä näkökulmasta vammaisuutta taas määrittää vamman aste, yksilön oma suhtautuminen vammaansa, yksilölliset kyvyt sekä persoonallisuus. Shakespearen tarkoituksena on kehittää lähestymistapaa, joka ei redusoi vammaisuutta vain yhteen, yksilöstä tai ympäristöstä johtuvaan tekijään. (Emt., 54-56.)

Myös Barnes (2016) kehittää kirjassaan *Minority Body: A Theory of Disability* vastaavanlaista medikaalisen näkökulman ja äärimmäisen sosiaalisen konstruktionismin välimaastoon sijoittuvaa lähestymistapaa, jota hän kutsuu hillityksi sosiaalisesti konstruktionismiksi. Myös hillitty sosiaalinen konstruktionismi painottaa vammaisuuden sosiaalista rakentumista, mutta ei kiellä, etteikö vammaisuuteen kuulu myös fyysisten vammojen olemassaolo ja niistä seuraavat konkreettiset ongelmat. (Emt., 38.) Yksilöä ei siis näissä kahdessa synteisiin pyrkivässä lähestymistavassa määritä vammaiseksi vain yksilön keho tai yhteiskunta, vaan vammaisuuden määrittelemisessä otetaan huomioon molemmat seikat.

Samaten kansainväliset organisaatiot ja järjestöt ovat siirtyneet kohti kokonaisvaltaisempaa määritelmää vammaisuudesta. Esimerkiksi Maailman terveysjärjestön WHO:n aiempi vammaisuuden määritelmä perustui vahvasti medikaaliseen lähestymistapaan. *International classification of impairment, disabilities and handicaps* (WHO 1980) keskittyi käytännössä vain vammojen ja eri vammaisuuden muotojen kriteereihin, diagnostiikkaan ja seurauksiin. WHO:n uudessa luokituksessa, ICF:ssä, on sen sijaan otettu mukaan myös vuorovaikutus ja ympäristötekijät (Barnes & Mercer 2010, 37). Myös Yhdistyneiden kansakuntien julkaisemassa vammaisia koskevassa ihmisoikeussopimuksessa vammaisuus käsitetään moniulotteisena ilmiönä. Vammaisten yhdenvertaisen osallistumisen mahdollistamiseksi tulee YK:n yleissopimuksen mukaan kiinnittääkin huomiota sekä fyysisen että asenteellisen ympäristön yhdenvertaisuuteen. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 17.)

## 3 SOSIAALIPSYKOLOGINEN NÄKÖKULMA EPÄYHDENVERTAISUUTEEN JA SYRJINTÄÄN

### 3.1 Asenteet

Asenteilla viitataan erilaisiin tunteisiin ja uskomuksiin, joita yksilöllä on esimerkiksi joistakin ihmisistä tai ilmiöistä. Asenteet eivät ole synnynnäisiä, vaan ne ovat omaksuttuja ja opittuja kielteisiä tai myönteisiä suhtautumistapoja. Asenteita voidaan oppia esimerkiksi vanhemmilta, ystäviltä sekä median välityksellä. (Olufemi 2012, 61-64.) Asenteet voivat olla joko eksplisiittisiä eli tietoisia tai implisiittisiä eli tiedostamattomia (Ajzen & Fishbein 2005, 204-206). Asenteet ovat tutkimusten mukaan suhteellisen pysyviä, sillä ne kohdistuvat yleensä sellaisiin asioihin, joita yksilö pitää merkityksellisinä. Tästä syystä asenteet eivät muutu yhtä nopeasti kuin esimerkiksi mielipiteet. (Olufemi 2012, 61-64.)

Asenteisiin sisältyy sekä kognitiivinen, emotionaalinen että käyttäytymiseen liittyvä ulottuvuus. Kognitiivisella ulottuvuudella viitataan niihin ajatusprosesseihin, uskomuksiin sekä tietoon, joihin yksilön omaksuma asenne perustuu. Emotionaalinen ulottuvuus taas tarkoittaa asenteeseen sisältyviä tunteita, jotka voivat olla kielteisiä tai myönteisiä. Kolmas ulottuvuus liittyy siihen, miten asenteet näkyvät ja ilmenevät yksilön käyttäytymisessä asenteidensa kohdetta kohtaan. (Ks. esim. Albarracin ym. 2005, 3; Olufemi 2012, 63.)

Sosiaalipsykologiassa asenteista on oltu kiinnostuneita jo pitkään. Kiinnostus on suuntautunut erityisesti asenteiden pysyvyyteen, miten ne vaikuttavat käyttäytymiseen sekä siihen, millaiset tekijät vaikuttavat asenteiden muuttumiseen. (Olufemi 2012, 62-63.) Asenteita on tutkittu pitkään erilaisten asennemittausten kautta esimerkiksi kysymällä ihmisiltä suoraan heidän asenteistaan (Krosnik, Judd & Wittenbrink 2005, 22-24). Tällaisten tutkimusten luotettavuuteen liittyy kuitenkin monia riskejä eivätkä ihmisten itse raportoimat asenteet aina vastaa todellisuutta. Itse raportoituihin asennemittauksiin liittyy esimerkiksi riski sosiaalisesti suotavista vastauksista, jolloin vastaaja valitsee sellaiset vastausvaihtoehdot, joiden hän ajattelee olevan toivottuja. Toinen merkittävä tuloksia vääristävä seikka on se, etteivät ihmiset aina halua myöntää itselleen omaansa negatiivisia asenteita esimerkiksi jotakin ihmisryhmää kohtaan. (Emt., 50-51.)

Myös asenteiden ja käyttäytymisen välinen tutkimus on ollut hankalaa. Lukuisissa tutkimuksissa on tultu siihen tulokseen, ettei yksilön omaama asenne ilmenekään hänen käyttäytymisessään. Tutkimuksissa havaittua asenteiden ja käyttäytymisen välistä heikkoa yhteyttä on selitetty muun muassa tilannetekijöillä sekä asenteiden ja käyttäytymisen mittareiden epätarkkuudella. (Ajzen

& Fishbein 2005, 207-208; Pirttilä-Backman 2010, 250.) Joissakin tutkimuksissa onkin selvinnyt, että vaikka asenteet voivat ennustaa yksittäistä käyttäytymistä huonosti, voivat ne kuitenkin ilmentyä käyttäytymisessä, kun käyttäytymistä seurataan useammassa eri tilanteessa (Ajzen & Fishbein 2005, 208).

### 3.2 Stereotypiat

Stereotypiat ovat assosiaatioita tai uskomuksia, joita liitetään tiettyyn ihmisryhmään (Brown 2010, 68; Dunn 2014, 42). Nämä uskotut piirteet yleistetään koskemaan kaikkia kyseisen ryhmän jäseniä. Stereotyyppiset käsitykset voivat olla joko negatiivisia, positiivisia tai neutraaleja. Stereotypiat ovat yleensä hitaasti muuttuvia, sillä eri ihmisryhmiä koskevat yleistykset ovat usein kulttuurisesti jaettu ja ne omaksutaan sosialisoinnin myötä usein tiedostamattakin. (Brown 2010, 68-73.) Ne eivät siis useinkaan ole vain yksittäisten ihmisten omia mielipiteitä tietyistä ihmisryhmistä, vaan on todennäköistä, että myös isolla joukolla muita ihmisiä on samanlaisia käsityksiä kohteena olevasta ryhmästä (emt., 8). Stereotypiat ovat seurausta kategorisoinnista: ihmisen luontaisesta taipumuksesta luokitella asioita erilaisiin luokkiin yksinkertaistaakseen maailmaa (Allport 1988, 20-23; Brown 2010, 36; Schneider 2004, 364). Kategorisointi sujuvoittaa sosiaalisessa maailmassa toimimista, sillä jatkuva erilaisten tilanteiden perusteellinen analysoiminen on aikaa vievää ja epätehokasta. Sen sijaan eri ihmisryhmien ja tilanteiden luokitteluun kärkeisiin ennustettavissa oleviin luokkiin on jatkuvasti liikkeessä olevassa monimutkaisessa maailmassa mielekästä ja tehokasta. Stereotypioilla on siis kognitiivinen tarkoitus sujuvoittaa, nopeuttaa ja helpottaa yksilön toimintaa jatkuvan tietotulvan keskellä. (Brown 2010, 36; Schneider 2004, 364.)

Vaikka kategorisointi nopeuttaa ja yksinkertaistaa ympäristön ärsykkeiden käsittelyä, voivat sen seuraukset olla sosiaalisesta näkökulmasta ongelmallisia (Dunn 2014, 41). Yksi yleinen tapa jäsentää maailmaa on luokitella kanssaihmiset sisä- ja ulkoryhmiin, ”meihin ja muihin”. Sisä- ja ulkoryhmiin luokittelun seurauksena on omaan sisäryhmään kuuluvien ihmisten suosiminen sekä heidän näkemisensä moniulotteisina ja yksilöllisinä piirteinä omaavina ihmisinä. Ulkoryhmiin kuuluvien ihmisten väliset yksilölliset piirteet ja ominaisuudet taas puolestaan hämärtyvät, ja kaikki ryhmän jäsenet nähdään samankaltaisina. (Brown 2010, 35-44.) Brown (2010, 8) käsittääkin stereotypiat sosiaalisiksi, ryhmäprosesseista kumpuaviksi ilmiöiksi. Ensinnäkin ne ovat orientaatioita koko stereotypisoitua ryhmää kohtaan. Vaikka stereotypia kohdistuisikin tilanteessa vain yksittäiseen yksilöön, niiden taustalla on aina käsitys yksilön ryhmäjäsenyydestä. Toiseksi stereotypiat ovat sosiaalisesti jaettu: ryhmien käsityksiä ryhmistä. Kolmanneksi sisä- ja ulkoryhmiin luokittelemisella on vaikutuksia näiden ryhmien väliselle vuorovaikutukselle. (Emt.) Oman sisäryhmän suosimisen ja parempana pitämisen oikeuttamiseksi ulkoryhmään tehdään eroa liittämällä sen jäsenyyteen negatiivisia piirteitä ja oletuksia (emt., 35-44). Sisä- ja ulkoryhmien kategorisointi siis luovat pohjan ihmisryhmien epäyhdenvertaiselle kohtelulle. Allportin (1998, 191) mukaan

stereotyyppioita käytetäänkin usein toiminnan ja käytöksen perusteluun ja oikeutukseen. Täten stereotyyppiat voivat ylläpitää ja oikeuttaa eri ihmisryhmien välistä epäyhdenvertaisuutta yhteiskunnassa. Äärimmillään stereotyyppioista voi seurata voimakkaita ennakkoluuloja ja syrjintää (Brown 2010, 35-44).

Olennaista stereotyyppioiden ymmärtämisen kannalta on myös se, että ne aktivoituvat, kun yksilö kohtaa sisäistämäänsä stereotyyppiaa edustavan ryhmän jäsenen. Kun esimerkiksi jonkin vähemmistöryhmän jäsen kohdataan hänen ryhmäjäsenyydestään johtuvan stereotyyppian kautta, jäävät hänen yksilölliset piirteensä ja ominaisuutensa huomiotta. Riippuen stereotyyppiaan sisältyvistä käsitteistä ja asenteista, stereotyyppian kohteena oleva yksilö voi kokea esimerkiksi aliarviointia, vähättelyä ja kyvykkyyden kyseenalaistamista. Lisäksi useat tutkimukset osoittavat, että vaikka stereotyyppian kohteena olevan yksilön positiivisista kyvyistä ja ominaisuuksista olisikin jo ennalta tietoa, voi stereotyyppia siitäkin huolimatta vaikuttaa siihen, miten tämä ihminen arvioidaan. (Brown 2010, 78-80.) Lisäksi stereotyyppiasta poikkeava nähdään usein poikkeustapauksena, eikä stereotyyppiasta poikkeavaa toimintaa yleistetä koskemaan koko stereotyyppian kohteena olevaa ryhmää (Allport 1998, 23-24). Tällainen stereotyyppiasta poikkeavien ihmisten alaluokittelu voikin vahvasti ylläpitää stereotyyppiaa, vaikka tarjolla olisi stereotyyppian kanssa ristiriitaista tietoa ihmisryhmästä. Tutkimukset kuitenkin antavat viitettä siitä, että yksittäiset tai useammat kohtaamiset stereotyyppiasta poikkeavien ihmisten kanssa voivat sopivien tilannetekijöiden vallitessa lieventää ja muuttaa stereotyyppiaa. Myös alaluokittelu voi johtaa stereotyyppian lieventymiseen, jos yksilö jatkuvasti joutuu alaluokitteluun stereotyyppiastaan poikkeavia yksilöitä useisiin uusiin kategorioihin. Tällöin alkuperäinen stereotyyppia alkaa menettää merkitystään. (Brown 2010, 98-100.)

### 3.3 Ennakkoluulot

Ennakkoluulo määritellään tyypillisesti negatiiviseksi suhtautumiseksi ilman, että negatiiviselle suhtautumistavalle olisi mitään suoranaista perustetta (Allport 1988, 6). Ihmisillä voi olla myös positiivisia ennakkoluuloja (Allport 1988, 6-7; Brown 2010, 4-6), mutta pääasiassa ennakkoluulojen tutkimus on keskittynyt negatiivisiin ennakkoluuloihin ja niiden seurauksiin (Brown 2010, 4-6). Brownin (2010, 7) laajennetun ennakkoluulojen määritelmän mukaan ennakkoluuloiksi voidaan luokitella kaikki sellaiset yksilön tiettyyn ryhmäjäsenyyteen perustuvat asenteet, tunteet tai käyttäytyminen, joista suoraan tai epäsuoraan välittyy negatiivinen suhtautuminen tätä ryhmää kohtaan. Hän pitää tärkeänä, että ennakkoluulojen seurauksista puhuttaessa tiedostetaan niiden stereotyyppioihin perustuva luonne. Ennakkoluulot eivät kohdistu vain yksittäisiin, satunnaisiin yksilöihin, vaan kuka tahansa voi joutua ennakkoluulojen kohteeksi kuuluessaan negatiivisesti arvotettuun ryhmään. Ennakkoluulot eivät kohdistu siis niinkään yksilöön itsessään, vaan hänen ryhmäjäsenyyteensä. Täten kuka tahansa ulkoryhmän jäsen on potentiaalinen ennakkoluulojen ja syrjinnän kohde. (Emt., 35.) Ennakkoluulon ja stereotyyppian ero on, että yleistetyt uskomuksen

lisäksi ennakkoluulot sisältävät aina asenteen: suotuisan tai epäsuotuisan suhtautumisen yleistetyt uskomuksen kohteena olevaa ryhmää kohtaan (Allport 1988, 13).

Ennakkoluuloja omaavalla ihmisellä ei välttämättä ole aina ollenkaan omakohtaista kokemusta ennakkoluulojensa kohteesta (Allport 1988, 7). Tällöin ennakkoluulot ovat voineet muotoutua esimerkiksi median kautta saaduista mielikuvista tietyn ryhmän jäsenistä. Allport (Emt., 8-9) korostaa, että kaikki yleistyneet negatiiviset uskomukset eivät ole välttämättä ennakkoluuloja. Joskus kyseessä on sen sijaan väärinkäsitys tai ennakkokäsitys. Ennakkoluulon yleistyneestä asenteellisesta uskemuksesta tekee se, että käsitys ei muutu, vaikka yksilö saisi käsityksensä kumoavaa uutta tietoa kohteesta. Väärinkäsitykset ja ennakkokäsitykset sen sijaan muuttuvat, jos uusi tieto osoittaa yksilön aiemmat käsitykset virheellisiksi. (Emt.) Brown (2010, 5) puolestaan argumentoi, että ennakkoluulojen määritelmän kannalta ei ole kuitenkaan välttämätöntä, että ennakkoluulot olisivat aina virheellisiä tai irrationaalisia uskomuksia tai yleistyksiä. Tämä edellyttäisi sitä, että ennakkoluulot pitäisi pystyä aina todentamaan vääriksi ja virheellisiksi. Lisäksi ongelmaksi nousisi, että se mikä toisen silmissä voi näyttää väärältä ja virheelliseltä, voi toisen näkökulmasta näyttäytyä totuutena ja faktana. Ennakkoluulojen virheellisyyden pätevä ja objektiivinen todentaminen olisi siis jatkuvasti elävissä ja muokkaantuvissa kompleksisissa sosiaalisissa tilanteissa vaikeaa. (Emt.)

Se, miten ennakkoluulot ilmenevät käyttäytymisessä riippuu ihmisestä ja ennakkoluuloon sisältyvän asenteen vahvuudesta (Allport 1988, 14). Allportin mukaan negatiivista asennetta kuitenkin harvoin pidetään vain omana tietona, vaan se yleensä ilmenee jollakin tavalla sopivan tilanteen koittaessa (emt.). Ennakkoluuloihin sisältyy siis myös uskomusten, asenteiden ja tunteiden lisäksi toiminnallinen ulottuvuus (Brown 2010, 7). Tyypillisesti ennakkoluulo ilmenee silloin, kun kohdataan ennakkoluulon kohteena olevan ryhmän jäseniä (Allport 1988, 7). Negatiiviset ennakkoluulot näkyvät käyttäytymisessä usein syrjintänä. Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisen kohtelun yksilöltä tai ihmisryhmältä eväävää toimintaa. Se voi näyttäytyä muun muassa epäyhdenvertaisina mahdollisuuksina ja eksklusiona työmarkkinoilla, koulutuksessa ja palveluiden saamisessa. (Emt., 51-52.) Ennakkoluulot ja syrjintä voivat näyttäytyä toiminnassa monella tavalla. Allport (1988, 48-57) esittää kolme merkittävintä eri vahvuista tapaa, joilla ennakkoluulot voivat ilmetä vuorovaikutuksessa. Ensimmäisin ja lievin ennakkoluulojen ilmenemisen muoto on Allportin mukaan ennakkoluuloista puhuminen ja niiden jakaminen saman mielisten ihmisten kanssa. Se voi tarkoittaa esimerkiksi jostakin ihmisryhmästä tai sen edustajasta vitsailemista tai sen arvostelua ja haukkumista. (Emt.) Hänen mukaansa moni ei mene ennakkoluulojensa ilmaisemisessa tämän pidemmälle. Mikäli ihmisryhmään kohdistuvat ennakkoluulot ovat voimakkaampia, voivat ne näkyä suoranaيسena syrjintänä. Riippuen ennakkoluuloja omaavan ihmisen asemasta ja vaikutusvallasta, hän voi esimerkiksi evätä ennakkoluulojen kohteena olevan ryhmän jäseneltä erilaisia oikeuksia. (Emt.) Syrjintä voi myös olla hienovaraisempaa ja epäsuorempaa, jolloin sitä voi olla vaikea todentaa (Brown 2010, 7). Voimakkaimpana ennakkoluulojen ilmenemisen muotona Allport (1988, 49) mainitsee fyysisen väkivallan.

Sosiaalipsykologisen tutkimuksen parissa on pohdittu paljon sitä, muuttuvatko ja vähenevätkö ennakkoluulot ja stereotyytiat. On esimerkiksi havaittu, että äärimmäisen negatiivisia stereotyyti-  
oita ja ennakkoluuloja ilmaistaan yhä vähenevässä määrin (ks. Esim. Brown 2010, 69-70; 182-184; Schneider 2004, 279). Asennetutkimuksissa on havaittu erilaisia ihmisryhmiä koskevan suvaitse-  
vaisuuden ja ymmärryksen lisääntyneen viimeisten vuosikymmenten aikana ja erilaiset vähem-  
mistöryhmät ovat saaneet yhä enemmän näkyvyyttä esimerkiksi valtavirran medioissa. Stereoty-  
pioiden ja ennakkoluulojen todellisesta muuttumisesta on kuitenkin vaikeaa tehdä arvioita. Asen-  
netutkimuksissa tapahtuneet muutokset voivat sen sijaan kertoa enemmänkin yleisen normatii-  
visen ilmapiirin muutoksesta sen suhteen, millaisia mielipiteitä on hyväksyttävää ilmaista. (Brown  
2010, 182-188; Schneider 2004, 279.) Toisin sanoen ihmiset saattavat siis tutkimuksissa ja kyse-  
lyissä ilmaista sellaisia asenteita, joiden he kokevat olevan sosiaalisesti suotavia. Monissa maissa  
on esimerkiksi pyritty vähentämään syrjintää erilaisten syrjinnän kieltävien lakien kautta. Syrjin-  
nän kieltäminen lailla ei kuitenkaan välttämättä poista syrjinnän taustalla olevia ennakkoluuloja  
ja stereotyypi-  
oita, vaan tekee niistä vain julkisesti näkymättömiä. Sosiaalisesti hyväksytystä nor-  
mista poikkeavia käsityksiä ei siis tällöin ilmaista julkisesti, vaan ne pidetään itsellään. (Brown  
2010, 182-188.) Ennakkoluulojen tutkimuksessa onkin viime aikoina selvitetty syrjinnän uusia,  
moderneja muotoja. On esimerkiksi esitetty, että syrjintä ilmenee nykyään epäsuoremmin ja hie-  
novaraisemmin, sen ilmeneminen riippuu tilannetekijöistä ja että ennakkoluulot voivat sisältää  
sekä negatiivisia että positiivisia mielikuvia. Jotta välttyttäisi sosiaalisesti suotavilta vastauksilta,  
on sosiaalipsykologiassa pyrittykin kehittämään erilaisia menetelmiä, jotka selvittävät muun mu-  
assa tiedostamattomia, implisiittisiä asenteita. (Emt., 188-216.)

### 3.4 Stigma

Termi ”stigma” on peräisin kreikan kielestä, jossa se tarkoittaa tatuointia tai merkkiä. Antiikin  
Kreikassa esimerkiksi rikolliset tai orjat oli tapana merkitä ihoon poltettavalla leimalla tai muulla  
erottuvalla fyysisellä merkillä. Tämä leima, stigma, osoitti kanssaihmisille sen kantajan olevan  
jollain lailla poikkeava ja välteltävä. (Goffman 1963, 11; Brown 2010, 224). Nykykielessä stigmalla  
tarkoitetaan sellaisia valtaväestöstä poikkeavia yksilön ominaisuuksia, jotka asettavat hänet alt-  
tiiksi ennakkoluuloille, syrjinnälle ja alisteille asemalle (Brown 2010, 224). Jokaisessa kulttuurissa  
vallitsee arvoja ja normeja, jotka määrittävät millaiset yksilön ominaisuudet ovat kussakin kult-  
tuurissa suotavia ja millaiset ominaisuudet taas epätoivottuja, väheksytyjä tai paheksuttavia  
(Becker & Arnold 1986, 39-41). Toisin kuin antiikin Kreikassa, stigma-termin painopiste on nyky-  
ään ennen kaikkea stigman aiheuttamissa kielteisissä sosiaalisissa seurauksissa kuin leimassa it-  
sessään (Goffman 1963, 11). Stigma on peräisin jonkinlaisesta havaitusta puutteesta ja poik-  
keavuudesta, kun kohdattu yksilö ei vastaakaan luomiamme käsityksiä tai stereotyypi-  
oita. Puute  
tai epäsuotuisaksi mielletty, poikkeava piirre stigmatizoi yksilön ja asettaa hänet väheksytyyn

marginaaliin. Kyseessä ei kuitenkaan ole stigma, jos yksilöstä paljastuu stereotyyppioita vastaamattomia, mutta positiivisesti arvoitettuja tai neutraaleja piirteitä. (Emt., 11-13.) Stigma on siis negatiiviseksi mielletty ja moraalisesti arvoitettu yksilön ominaisuus, joka heijastaa kulttuurin arvoja ja normeja (Becker & Arnold 1986, 39-41).

Stigmat voivat olla joko ulospäin näkymättömiä tai näkyviä (Goffman 1963, 14). Stigmatisoivia ominaisuuksia, joita ulkopuolinen ei päällepäin pysty välttämättä näkemään voivat olla esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen, uskonto, transsukupuolisuus tai monet sairaudet. Näitä ominaisuuksiaan ihminen voi halutessaan pyrkiä piilottamaan, jos hän pelkää tulevansa niiden takia leimatuksi. Näkyviä ominaisuuksia taas ovat esimerkiksi ihonväri, jotkut sairaudet ja vammat. Tällaisia piirteitä yksilöllä ei ole mahdollisuutta peittää vaan ne ovat jatkuvasti näkyvillä ulkopuolisille. Goffman (1963, 14) jakaa stigmat kolmeen eri luokkaan. Ensimmäiseen luokkaan kuuluvat keholliset poikkeavuudet ja vammat. Toiseen luokkaan sisältyvät yksilön luonteenlaatuun liittyvät ominaisuudet, jotka voidaan tulkita heikkouksina tai vikoina. Ne voivat ilmetä esimerkiksi mielenterveyden häiriöinä, alkoholismina, rikollisina taipumuksina tai työttömyytenä. Kolmannen luokkaan kuuluvat rotuun, kansalaisuuteen ja uskontoon liittyvät ominaisuudet. (Emt.) Tutkimukseni kannalta olennainen on Goffmanin määrittelemä ensimmäinen luokka, keholliset poikkeavuudet. Ne ovat myös yleensä stigmoista näkyvimpiä ja vaikeimmin peitettävissä olevia. Tosin Goffman toteaa, että näkyvyyden sijasta täsmällisempää olisi puhua havaittavuudesta, sillä jotkut stigmatisoivista ominaisuuksista havaitaan muilla aisteilla, kuin näöllä. (Emt., 64-65.)

Goffman (1963, 13) korostaa stigmatisoivien ominaisuuksien tilannesidonnaisuutta. Jokin piirre, joka tietyssä sosiaalisessa tilanteessa ja vuorovaikutuksessa leimattaisiin häpeälliseksi, voikin toisessa tilanteessa olla merkityksetön (emt.). Erilaisten ominaisuuksien leimaavuus on sidonnainen yhteiskunnan ja kunkin aikakauden normeihin ja arvoihin. Eri aikakaudet ja kulttuurit arvottavat yksilön ominaisuuksia eri tavalla, ja täten ominaisuudet, joita pidetään suotavina tai epäsuotavina vaihtelevat. Samoin vaihtelevat myös ne tavat, joilla epäsuotavia ominaisuuksia omaaviin yksilöihin suhtaudutaan. Stigma voi saada kanssaihmiset esimerkiksi tuntemaan sympatiaa, välttelemään stigman omaavaa tai käyttäytymään väkivaltaisesti häntä kohtaan. (Ainlay, Coleman & Becker 1986, 4.) Stigma samoin kuin sen seuraukset voivatkin lieventyä tai voimistua ajan mittaan. Esimerkkinä tästä toimii muun muassa avioero ja avioliiton ulkopuoliset lapset, jotka olivat vielä muutamia vuosikymmeniä sitten häpeällisiä asioita, joilla oli voimakkaita seurauksia yksilölle. (Page 1984, 2-4.) Mikään ominaisuus ei siis suoranaisesti itsessään ole stigma, vaan stigma on ominaisuuden ja stereotypian summa. Goffman (1963, 14) kuitenkin toteaa, että on olemassa ominaisuuksia, jotka tulkitaan epäedullisiksi lähes tulkoon universaalisti.

Becker ja Arnold (1986, 45-48) puhuvat stigman institutionalisoitumisesta. Tällä he viittaavat sellaisiin yhteiskunnan rakenteisiin, jotka ylläpitävät stigmatisoitujen vähemmistöryhmien epäyhtenäistä asemaa. Kuten mainittua, stigmat ovat seurausta kunkin yhteiskunnan arvoista ja

ihanteista. Beckerin ja Arnoldin (emt.) mukaan yhteiskunnassa korkeammassa asemassa olevilla on valtaa määrittää, ylläpitää ja muuttaa niitä asioita, joita yhteiskunnassa pidetään tärkeinä ja huomionarvoisina. Erityisesti tämä vallankäyttö näkyy institutionaalisella tasolla erilaisten oikeuksien jakamisena ja eväämisenä. Päätöksenteon kautta erilaisilta vähemmistöiltä saatetaan esimerkiksi evätä yhdenvertaisia oikeuksia ja mahdollisuuksia palveluihin, koulutukseen, työelämään ja erilaisiin yhteiskunnan tukiin. Tämä taas heikentää vähemmistöjen asemaa entisestään ja estää mahdollisuuden vaikuttaa omiin asioihin. Täten stigmalla voi olla laajasti monelle elämän eri osa-alueelle ulottuvia epäyhdenvertaistavia seurauksia. (Emt.)

Eräs stigman mahdollinen seuraus on ostrakismi eli hyljeksintä. Ostrakismissa yksilö jätetään huomiotta ja hänet suljetaan yhteisön ulkopuolelle. Yksilön voivat hyljätä niin lähipiiri kuin näennäisen tuntemattomatkin ihmiset. (Hippel, Forgas & Williams 2005, xix.) Koska ihminen on sosiaalinen olento, ovat ostrakismi ja eksklusio kovia sanktioita. Ostrakismi voi ilmetä monella tavalla arjessa. Esimerkiksi parisuhteessa puoliso voi riidan takia torjua toisen vaikkapa välttelemällä häntä tai työpaikalla työkaverit voivat sulkea jonkun yhteisestä illanvietosta tai esimerkiksi jättää vastaamatta hänen sähköposteihinsa. (Williams ym. 2005, 1-2.) Yksilö voi myös kokea tulensa torjutuksi ja hylätyksi silloin, jos hän kokee, että kanssaihmiset eivät arvosta häntä sillä lailla, kuin hän omasta mielestään ansaitsisi ja olisi oikeutettu (Leary 2005, 39-40). Ostrakismin seuraukset ovat hyljeksityn näkökulmasta lähes tulkoon aina negatiivisia. Ostrakismi voi aiheuttaa esimerkiksi ulkopuolisuuden tunnetta, yhteenkuuluvuuden tunteen menettämistä, loukkaantunutta mieltä sekä säröjä itsetuntoon. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että ulkopuolelle suljetut yksilöt voivat reagoida ostrakismiin käyttäytymisellään eri tavoin. Erityisesti ostrakismin kohteen käyttäytymiseen vaikuttaa se, pyrkiikö hän pääsemään takaisin osaksi yhteisöä vai päättääkö hän hylätä sen. Jos yksilö haluaa päästä takaisin osaksi hänet torjunutta yhteisöä, voi hän pyrkiä esimerkiksi miellyttämään muita tai tekemään kovasti töitä, jotta muut näkisivät hänet arvokkaana ja ottaisivat hänet jälleen mukaan. Torjutulla yksilöllä on siis tarve tulla hyväksytyksi ja osoittaa muille heidän arvionsa hänestä olleen väärä. (Williams & Govan 2005, 47-49.)

### 3.5 Ennakkoluulojen vastustaminen

Stigmalla ja ennakkoluuloilla voi olla monenlaisia seurauksia yksilölle tai ryhmälle. Stigmatisoidut yksilöt kokevat esimerkiksi usein, että heidän kykyjään aliarvostetaan, heidät sivuutetaan tai suljetaan ulos yhteisöistä tai sosiaalisesta kanssakäymisestä. Tutkimuksissa stigman on havaittu voivan vaikuttaa heikentävästi muun muassa yksilön hyvinvointiin, minäkuvaan, motivaatioon, suoriin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen (Levin & Van Laar 2006, 2.) Yksilö voi myös itse omaksua stigman osaksi itseään, vaikka hänellä ei olisikaan kokemuksia vuorovaikutuksessa tapahtuneesta leimaamisesta ja syrjinnästä. Yksilö voi esimerkiksi havaita, ettei täytäkään median ja



valtavirtakulttuurin välittämiä ihanteita, ja tuntee tästä häpeää ja arvottomuutta. (Becker & Arnold 1986, 48.)

Viime vuosikymmeninä sosiaalipsykologiassa on kiinnostuttu ennakkoluulojen tutkimisesta erityisesti ennakkoluulojen kohteena olevien ihmisten näkökulmasta. Tutkimuksissa on selvinnyt, että ennakkoluulojen ja stigmatisoinnin kohteena oleminen ei läheskään aina johda alistumiseen, itsensä toteuttavaan ennusteeseen tai näiden itseä koskevien negatiivisten käsitysten sisäistämiseen, vaan ennakkoluulojen kohteena olevien ryhmien edustajilla on käytössään useita keinoja vastustaa heihin kohdistuvia käsityksiä. Stigman kohtaamisessa ja vastustamisessa käytetyt keinot ovat tilannekohtaisia ja riippuvat siitä, millaisia tavoitteita stigmatisoidulla yksilöllä kussakin tilanteessa on. Tavoitteena voi esimerkiksi olla itsestään välittyvän kuvan paranteleminen, hallinnan tunne itseä koskevissa asioissa tai yhteenkuuluvuuden tunteen saavuttaminen. Stigman käsittelyyn käytetty selviytymiskeino valikoituukin tilannesidonnaisten tavoitteiden kautta. (Levin & Van Laar 2006, 1-3.)

Miller (2006, 21-24) toteaa, että stigma voi aiheuttaa yksilölle monenlaista stressiä. Stigmasta aiheutuva stressi voi esimerkiksi johtua siitä, että kanssaihmisillä on erilaisia odotuksia stigmatisoidusta yksilöstä ja hän joutuu kohtaamaan arjessaan ennakkoluuloja ja syrjivää käytöstä. Konkreettisesti tämä voi näyttäytyä stigmatisoidun yksilön elämässä muun muassa hankaluuksina saada töitä, sopivaa koulutusta tai palveluita. Stressinäkökulmasta yksilöllä on kuitenkin käytävissä erilaisia coping-mekanismeja, jotka auttavat häntä käsittelemään stressiä. Stigmalla ja ennakkoluuloilla ei tämän vuoksi läheskään aina ole voimakkaita vaikutuksia yksilöön, vaan selviytymiskeinojensa avulla yksilö pystyy välttämään erilaiset haittavaikutukset. Tutkimuksissa on esimerkiksi havaittu, että stigmalla ei välttämättä ole lainkaan vaikutusta yksilön itsetuntoon. (Emt.) Selviytymiskeinojen valintaan vaikuttaa, millaista kohdattu syrjintä on. Esimerkiksi epäsuorassa ja hienovaraisessa syrjinnässä on käytettävä erilaisia keinoja kuin suoraa syrjintää kohdatessa. Selviytymiskeinoilla voidaan pyrkiä joko vaikuttamaan tilanteeseen tai sopeutumaan siihen. Selviytymiskeinot voivat myös tarkoittaa sitä, että yksilö päättää olla osallistumatta toimintaan, jossa hän kohtaa syrjityksi tulemistä. (Emt., 25-27.)

Yksi aktiivinen keino ennakkoluulojen kohtaamiseen stigmatisoidun yksilön näkökulmasta on niiden haastaminen. Haastamisella tarkoitetaan sitä, että yksilö ilmaisee tyytymättömyytensä kohtaamansa ennakkoluulon suhteen. Tämä voi tapahtua sanallisesti tai sanattomasti. Haastamisella voi kuitenkin olla negatiivisia ulkoisia seurauksia, sillä haastamiseen harvoin suhtaudutaan hyvin. (Shelton ym. 2006, 65-68.) Syrjintään syyllistynyt osapuoli voi kokea syrjinnästä raportoimisen uhkana ja ääritapauksessa jopa kosta raportoiminen jollakin tavalla. Syrjinnän haastamisella ja julkituomisella voi olla haitallisia vaikutuksia myös yksilön muille ihmissuhteille. Syrjinnän kokeminen voikin aiheuttaa sen kohteelle hankalan dilemman. (Kaiser 2006, 57-59.) Yksilön täytyy ennakkoluuloja haastaessaan tai raportoidessaan punnita tarkkaan sekä haastamisen että

haastamatta jättämisen tilannekohtaiset hyödyt ja haitat. Jos kohdattuja syrjinnän kokemuksia ei tuoda esiin ja haasteta, vaarana on, että syrjivä kohtelu jatkuu. Haastamatta jättäminen voi myös tuntua syrjintää kohdanneesta itsestään syrjinnän hyväksymiseltä ja jäädä kalvamaan mieltä. (Shelton ym. 2006, 65-68.) Syrjinnästä hiljenemisellä voi olla myös laajempia vaikutuksia, jos esimerkiksi jokin tietty ihmisryhmä vaikenee kokemastaan kohtelusta. Julkisesti raportoitujen kokemusten puutteen vuoksi ihmisryhmän epäyhdenvertainen kohtelu voi kaikessa hiljaisuudessa jatkua. Vaikka haastamisella voikin siis olla yksilölle välittömiä negatiivisia seurauksia, on sen todettu olevan tehokas keino ennakkoluulojen murtamiseen. (Kaiser 2006, 57-59.)

Goffman (1963, 14) kuvaa näkyvien ja näkymättömien stigmojen eroja. Näkyvä stigma voi sosiaalisessa tilanteessa saattaa sitä kantavan yksilön automaattisesti huonoon valoon, kun taas näkymätön stigma ei välttämättä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa paljastu, ja täten yksilö voi salata sen ja välttyä maineensa pilaamiselta (Emt.; Vrt. Quinn 2006, 83-84). Stigman peittäminen ja salaaminen onkin yksi stigmaa kantavan yksilön keinoista vastustaa ennakkoluuloja. Näkymättömän tai peitetyn stigman paljastaminen voi johtaa samanlaisiin seurauksiin, kuin mitä näkyvällä stigmalla on. Siksi onkin tärkeää pohtia, millaisissa tilanteissa ja kenelle stigman voi paljastaa. Stigma voidaan esimerkiksi pitää peitettyinä työllistymiseen vaikuttavissa tilanteissa, jos uskotaan, että stigma herättää työllistymismahdollisuuksia heikentäviä ennakkoluuloja. (Quinn 2006, 83-86.)

Erilaiset selviytymiskeinot osoittavat, että stigmatisoiduilla on käytettävänä monenlaisia keinoja vastustaa kohtaamiaan ennakkoluuloja. Ennakkoluulojen kohteena olevat yksilöt eivät ole vain passiivisia syrjinnän uhreja, vaan aktiivisia toimijoita, jotka pyrkivät hallitsemaan kulloistakin tilannetta ja pyrkivät parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. (Miller 2006,24; Swim & Thomas 2006, 105-106.) Ennakkoluuloja ja stigmoja vastustaessaan yksilön täytyy valita, mitkä ovat hänen pääasiallisia tavoitteitaan kussakin sosiaalisessa tilanteessa ja valita tavoitteidensa saavuttamisen parhaiten mahdollistava selviytymiskeino. Selviytymiskeinojen käyttäminen on aina eräänlaista vaihtokauppaa. Valitessaan esimerkiksi ennakkoluulojen haastamisen ja puoliensa pitämisen, yksilö saattaa joutua luopumaan joistakin muista mahdollisuuksistaan tilanteessa, sillä haastamiseen ei yleensä suhtauduta hyvin. (Swim & Thomas 2006, 105-106.) Jos yksilön päätavoitteena kuitenkin on itsensä ja oikeuksiensa puolustaminen, on haastaminen onnistunut selviytymiskeino sosiaalisista seurauksista huolimatta. Välittömien seurauksien lisäksi valitulla selviytymiskeinolla on myös pitkän aikavälin seurauksia, jotka voivat poiketa välittömistä seurauksista ja jotka yksilön on otettava huomioon sopivaa selviytymiskeinoa valitessaan. Selviytymiskeinojen valinta on siis kompleksinen prosessi, jossa on otettava huomioon niin yksilön sisäiset tekijät kuin yksilöiden väliset sosiaaliset seikat. (Emt., 120-122.)

## 4 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Metodologiset valinnat

Ihmistieteissä tutkimusta on mahdollista tehdä sekä kvalitatiivisella että kvantitatiivisella otteella kuin myös näitä lähestymistapoja yhdistelemällä. Olennaista on, että kuhunkin tutkimusongelmaan valitaan siihen parhaiten sopiva lähestymistapa laadukkaan ja luotettavan tutkimuksen takaamiseksi (Eskola & Suoranta 2008, 13–15). Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää lyhytkasvuisten kokemuksia työelämän esteistä, ja tutkimuskohteen ollessa yksilöiden henkilökohtaiset kokemukset, pidin laadullisia tutkimusmenetelmiä tutkimukseeni luonnollisemmin sopivana lähestymistapana. Suunnitteluvaiheessa pidin tutkimukseeni parhaiten sopivina laadullisina aineistonkeruumenetelminä joko kirjoituspyyntöjä tai haastatteluja. Hirsjärvi ja Hurme (2010, 35) kuvaavat kirjassaan *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* haastattelun etuja. Heidän mukaansa haastattelu sopii hyvin tutkimuksiin, joissa kyseessä on vähän kartoitettu aihe, aihe voi tuottaa monitahoisia vastauksia sekä kun tutkija haluaa mahdollisuuden syventävää ja selventää vastauksia (emt.). Edellä mainituista syistä, sekä koska mielestäni tutkimusaiheeseeni sopi hyvin tarkentavat lisäkysymykset mahdollistava keskustelunomainen lähestymistapa, valitsin tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi haastattelut. Haastatteluita täydentää lisäksi muutama tekstimuotoinen kokemus lyhytkasvuisten työelämässä kokemasta syrjinnästä. Tutkimukseni aineisto koostuu kaikkiaan kuudesta haastattelusta sekä aihetta koskevasta Facebook-keskustelusta, josta analysoin kolmen ihmisen jakamia kokemuksia.

Tässä menetelmäluvussa käyn läpi ja perustelen tutkimukseni metodologiset valinnat sekä aineistonkeruun toteutuksen. Aloitan esittelemällä tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi valitsemaani teemahaastattelua ja pohtimalla sen soveltuvuutta tutkimukseeni. Seuraavaksi käyn läpi, kuinka tutkimukseni aineistonkeruu toteutettiin kokonaisuudessaan. Luvussa 4.4 keskityn aineiston analyysiin kuvaamalla alkuun käyttämäni analyysimenetelmää, sisällönanalyysia, ja esittelemällä tämän jälkeen analyysin kulun vaihe vaiheelta. Analyysin kuvausta seuraa aineistonkeruun onnistumisen arvioiminen luvussa 4.5. Lopuksi käsittelen tutkimukseeni liittyviä eettisiä kysymyksiä sekä arvioin tutkimuksen luotettavuutta etenkin refleктоimalla omia positioitani tutkimusaiheeni viiteryhmään kuuluvana tutkijana.

## 4.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelu ei ole mikään yksi ja yhtenäinen tiedonkeruumenetelmä, vaan haastatteluja voidaan toteuttaa monella tapaa. Haastattelut eroavat toisistaan etenkin sen suhteen, kuinka strukturoituja eli haastattelijan etukäteen jäsentämiä ne ovat (Hirsjärvi & Hurme 2010, 43). Eskola ja Suoranta (2008, 86) jakavat haastattelut niiden strukturointiasteen perusteella neljään tyyppiin: strukturoituun haastatteluun, puolistrukturoituun haastatteluun, teemahaastatteluun ja avoimeen haastatteluun. Hirsjärven ja Hurmeen (1988, 29) luokittelussa taas haastattelut jaetaan lomakehaastatteluun, teemahaastatteluun ja avoimeen haastatteluun. Strukturoidussa haastattelussa tai lomakehaastattelussa kysymykset on etukäteen tarkasti suunniteltu ja ne kysytään haastateltavilta samassa järjestyksessä. Etukäteen muotoiltujen kysymysten lisäksi myös vastausvaihtoehdot ovat tutkijan etukäteen muotoilemat. (Emt. 29–30.) Puolistrukturoidussa haastattelussa ei käytetä valmiita vastausvaihtoehtoja, mutta kysymysten muotoilut säilyvät edelleen samana jokaiselle haastateltavalle. Teemahaastattelu antaa haastateltavalle enemmän mahdollisuuksia säädellä haastattelutilannetta, sillä haastattelu ei pohjautu tutkijan etukäteen laatimiin tarkkoihin kysymyksiin. Haastateltavien kanssa käydään läpi tutkijan ennakkoon määrittelemät aihealueet eli teemat, mutta kussakin haastattelussa teemojen järjestys ja laajuus vaihtelevat. Avoin haastattelu on edellä mainituista haastattelumuodoista vapaamuotoisin: siinä tutkija ja haastateltava keskustelevalta valitusta aiheesta ilman tutkijan ennalta määrittämiä ja jokaisen kanssa läpikäytäviä teemoja tai tarkkoja kysymyksiä. (Eskola & Suoranta 2008, 86.)

Omassa tutkimuksessani käytän aineistonkeruumenetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Viitaten Hirsjärven ja Hurmeeseen (1988, 35), puolistrukturoitu haastattelu on sopiva valinta muun muassa arkoihin aiheisiin sekä sellaisiin aihepiireihin, joista haastateltavat eivät ole tottuneet keskustelemaan. Tutkimuksessani tarkoitus oli selvittää etenkin syrjinnän kokemuksia, mikä voi olla monelle arka ja vaiettu aihe, joten täysin avoin ja strukturoimaton haastattelutyylityyli ei välttämättä olisi synnyttänyt tarpeeksi keskustelua. Strukturoitu haastattelu taas rajoittaisi liikaa haastateltavien omaa ilmaisua, sillä pyrkimyksenäni oli selvittää haastateltavien omakohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä mahdollisimman laajasti. Tutkimukseni haastattelumuoto määritetty puolistrukturoiduksi sen kaikille yhteisten, ennalta määrittämieni aihealueiden sekä viitteellisen haastattelurungon kautta. Valitsemani haastattelumuoto tuo mielestäni riittävää väljyyttä haastatteluun rajaamatta haastateltavien puhetta liikaa sekä sallien heidän vapaasti myös tuoda esiin mieleensä tulevia asioita.

Teemahaastattelu pohjautuu alkujaan Fiskin, Kendallin ja Mertonin teokseen *The Focused Interview*, jossa he esittelevät kohdennettua haastattelua. Kohdennettu haastattelu perustuu tietämykselle, että kaikkia haastateltavia yhdistää jokin tietty kokemus tai ilmiö. Tutkijan tulee perehtyä tähän ilmiöön osatakseen hahmottaa sen prosesseja ja erilaisia kokonaisuuksia. Tämän tietämyksen pohjalta hän suunnittelee haastattelurungon, joka koostuu hänen määrittämistään

aihealueista. (Fiske, Kendall & Merton 1956, ref. Hirsjärvi & Hurme 2010, 47.) Hirsjärvi ja Hurme (1988, 35–36) kutsuvat kohdennetusta haastattelusta johtamaansa haastattelumenetelmää teemahaastatteluksi. Se myötäilee kohdennetun haastattelun periaatteita poiketen lähinnä vain siinä, että teemahaastattelulla voidaan tutkia kaikkia yksilön kokemuksia ja ajatuksia, toisin kuin kohdennetulla haastattelulla, joka edellyttää haastateltavien jakavan jonkin kokeellisesti aikaansaadun yhteisen kokemuksen.

Kuten jo edellä mainitsin, teemahaastattelu perustuu tutkijan tutkimusaiheeseen perehtymisen tuloksena määrittelemiin teemoihin. Tutkijalla ei ole valmista kysymyslistaa, vaan hän ohjaa haastateltavia keskustelemaan aiheen kannalta olennaisista teemoista. Teemat voidaan käydä läpi siinä järjestyksessä kuin ne kussakin haastattelussa on luonnollista käsitellä. Teemahaastattelun etuna verrattuna strukturoidumpiin haastattelutyyppeihin on, että se tuo enemmän vapautta haastateltaville haastattelutilanteessa. Kun keskustelua eivät ohjaa tutkijan tiukasti määrittämät valmiit kysymykset tai vastausvaihtoehdot, saavat haastateltavat paremmin äänensä kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47–48.) Teemahaastattelu myös mahdollistaa sen, että haastateltavat pystyvät tuomaan esille kaikki haluamansa näkökohdat ja käsittelemään itselleen merkityksellisiä asioita perusteellisemmin. Laajuus ja syvyys ovatkin vastausten spesifiyden ja haastattelutilanteen henkilökohtaisen kontekstin lisäksi alkuperäisen kohdennetun haastattelun keskeiset piirteet. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 35–36.) On myös mahdollista, että strukturoituja haastatteluja vapaamman ilmaisun mahdollistamana haastateltavat voivat tuoda esille sellaisia näkökulmia tai aiheita, joihin tutkija ei ole osannut haastattelua suunnitellessaan varautua. Näin tutkimus voi saada uusia ja odottamattomiakin piirteitä.

### 4.3 Aineistonkeruun toteutus

Lähdin toteuttamaan aineistonkeruuta kirjoittamalla haastattelukutsun (Liite 1) sekä rakentamalla alustavan rungon haastattelulle (Liite 2). Teemahaastattelulle ominaisesti runkoni sisälsi yleisiä, kaikille haastateltaville yhteisiä teemoja, jotka halusin jokaisen kanssa käydä läpi. Lisäksi rungossani oli apukysymyksiä, joita voisin kysyä, jos haastateltava ei niihin ei omassa kerronnassaan jo vastaisi. Haastattelurunkoni teemat koostuivat taustasta ja koulutuksesta, työnhausta, esteistä työelämässä, työyhteisöstä sekä yhdenvertaisuudesta. Kysymysten laadinnassa pyrin tietoisesti välttämään johdattelevaa tyyliä. Vaikka haastattelukutsussakin ilmaistiin, että tutkimuksessa selvitetään erityisesti syrjinnän kokemuksia, kysyin haastattelussa lisäksi myös positiivisia kokemuksia sekä omia arvioita lyhytkasvuisuuden vaikutuksesta töiden saamiseen ja työntekoon. Kysymysten muoto ja sävy oli mahdollisimman neutraali, jotta se ei olisi ohjannut haastateltavia vain tietyn tyyliin vastauksiin, vaan antaisi haastateltaville vapauden vastata haluamallaan tavalla.

Haastatteluiden suhteen harkitsin pitkään ryhmähaastatteluiden ja yksilöhaastatteluiden välillä. Uskon, että molemmat tavat olisivat sopineet hyvin tutkimukseeni ja niillä olisi saanut kerättyä tutkimusongelmaani soveltuvaa aineistoa. Päädyin kuitenkin lopulta yksilöhaastatteluihin ennen kaikkea siksi, että koin ne helpommaksi järjestää. Ryhmähaastattelu olisi vaatinut sen, että kaikkien osallistujien aikataulut saadaan sovitettua yhteen, mikä olisi voinut tuottaa vaikeuksia. Kaikkein suurimmaksi ongelmaksi olisi kuitenkin luultavasti muodostunut haastateltavien löytäminen samalta alueelta, esimerkiksi pääkaupunkiseudulta, jotta ryhmätapaaminen olisi voitu järjestää. Mahdollisena ongelmana ryhmähaastattelujen suhteen pidin myös sitä, uskaltavatko ihmiset ryhmähaastattelussa avautua arasta aiheesta ja vaikeista kokemuksistaan, mutta tämä tuskin olisi ollut ongelma hankittaessa osallistujat vertaistukijärjestön kautta, jonka päätarkoituksia on juuri kokemusten jakaminen.

Mielestäniärkevin keino lähteä hakemaan lyhytkasvuisia haastateltavia tutkimukseen oli lyhytkasvuisten valtakunnallisen vertaistukijärjestön, Lyhytkasvuiset ry:n, kautta, johon kuuluu tällä hetkellä noin 700 jäsentä. Järjestön tavoitteena on muun muassa lisätä tietoisuutta lyhytkasvuisuudesta, tarjota vertaistukea sekä poistaa ennakkoluuloja (Lyhytkasvuiset ry.) Kohdistin siis haastattelukutsuni yhdistyksen jäsenille, ja pyysin yhdistyksen järjestösihteerii lähettämään kutsuni yhdistyksen Facebook-ryhmään sekä sähköpostilistalle. Yhdistyksen Facebook-ryhmän keskustelua seuranneena tiesin, että yhdistykseen kuuluu paljon aktiivisia jäseniä, jotka jakavat mielellään kokemuksia ja vertaistukea toistensa kanssa, joten toivoin haastattelukutsuni herättävän kiinnostusta. Haastattelukutsussa rajasin osallistujat työkokemuksta omaaviin lyhytkasvuisiin, mutta en määritellyt työuran pituutta. Kutsussa myös mainitsin, että haastattelut on mahdollista tehdä kasvokkaisen haastattelun sijasta myös videopuhelun kautta, jotta välimatka ei olisi esteenä osallistumiselle. Facebook-ryhmän ja sähköpostilistan kutsujen lisäksi tiedotin tutkimuksestani 23.-25.3.2018 Kuopiossa järjestetyssä vuosittaisessa Lyhytkasvuiset ry:n kevättapahtumassa, josta sainkin vielä muutamia osallistujia lisää.

Lopulta tutkimukseeni ilmoittautui kuusi haastateltavaa. Haastatteluista kaksi tapahtui kasvotusten ja neljä etäyhteyden kautta pitkän välimatkan vuoksi. Etähaastatteluista kaksi toteutettiin videopuhelun ja toiset kaksi tavallisen puhelun kautta. Äänitin ensimmäisen haastattelun yliopistolta lainaan saamallani sanelimella, mutta muita haastatteluja varten jouduin hankkimaan oman sanelimen, sillä kaikki yliopiston sanelimet olivat jatkuvasti varattuina. Haastattelut olivat kestoltaan 22-45 minuuttia. Kun olin jo toteuttanut, litteroinut ja osittain analysoinutkin haastattelut, huomasin lyhytkasvuisten suljetussa Facebook-ryhmässä uuden keskusteluketjun työelämän syrjäintäkokemuksista. Keskustelu oli ketjussa vilkasta ja siinä tuli esille sellaisia kokemuksia, jotka täydentäisivät hyvin haastatteluista keräämääni aineistoa. Koska monen uuden haastattelun toteuttaminen olisi tässä vaiheessa tutkimusta ollut hyvin aikaa vievää, päädyin kysymään kolmelta keskustelussa aktiivisimmin kokemuksiaan jakaneelta ihmiseltä lupaa käyttää heidän

kommenttejaan tutkimuksessani. Heidän keskusteluketjussa jakamansa kokemukset vastasivat hyvin haastattelurunkoni teemoja, sillä niissä käsiteltiin työnhakua, esteitä työelämässä, osallisuutta työyhteisössä sekä yhdenvertaisuutta. Kaikki kolme antoivat luvan käyttää heidän kokemuksiaan tutkimuksessani. Sujuvuuden vuoksi käytän tutkimuksessani kaikista tutkimukseeni osallistuneista yhteistä nimitystä ”haastateltava”.

#### 4.4 Analyysin toteuttaminen

Tuomi ja Sarajärvi (2012, 91) kuvaavat sisällönanalyysia perusanalyysimenetelmäksi, joka on sovellettavissa kaikenlaiseen laadulliseen tutkimukseen. Analyysin lopputuloksena aineisto on jäsentelty tiivistettyyn ja selkeään muotoon, ja tutkittavasta ilmiöstä muodostuu johdonmukainen ja ymmärrettävä kuvaus. Sisällönanalyysissa aineiston informaatio käsitteellistetään tieteelliseen muotoon käyttäen apuna esimerkiksi koodausta, jäsentelyä, ryhmittelyä ja teemoittelua. (Emt., 108; vrt. Guest, MacQueen & Namey 2012, 10-11.) Sisällönanalyysia voidaan toteuttaa monella eri tavalla, ja usein sisällönanalyysi jaetaan kolmeen eri lähestymistapaan sen perusteella, kuinka sidoksissa analyysi on aikaisempaan teoriaan. Teorialähtöinen sisällönanalyysi nojaa johonkin aikaisempaan teoriaan, joka määrittää, mitä aineistosta analyysissa etsitään. Analyysissa siis usein pyritään testaamaan jotakin aikaisempaa tietoa uuden aineiston kautta. Teoriaohjaava sisällönanalyysi taas ei ole sidottu niin tiukasti aikaisempiin teorioihin, vaan nimensä mukaisesti aiempi tutkimustieto ohjaa ja auttaa analyysissa. Analyysi etenee aineiston ehdoilla, ja loppuvaiheessa etsitään kytkentöjä aiheeseen liittyvään aiempaan teoriaan. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa analyysi pohjautuu puhtaasti aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 95–100.)

Oman tutkimukseni analyysin toteutin teoriaohjaavalla sisällönanalyysilla. Alkuun harkitsin myös aineistolähtöistä sisällönanalyysia, mutta aineistoon syvästi tutustuessani huomasin aineistosta löytyvän paljon yhtymäkohtia lukemiini vammaisuutta käsitteleviin teorioihin. Lisäksi aineistossa oli vahvasti läsnä erilaiset sosiaalipsykologiset käsitteet - kuten stereotyyppit ja asenteet - joita haastateltavat jopa omassa puheessaan käyttivät. Tätä kautta päädyin siis lopulta teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin, jossa teoria ja aineisto ovat vuoropuhelussa. Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä mahdollisti haastateltavien kokemusten erittelyn erilaisiin luokkiin ja teemoihin, sekä yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien esille tuomisen. Uskon, että tätä kautta pystyin luomaan haastateltavien kokemuksista ymmärrettävän kuvan ja kokonaisuuden.

Haastattelut litteroin sanatarkkuudella. Koska tarkoitukseni ei ollut tutkimuksessa analysoida vuorovaikutustilannetta, en pitänyt olennaisena kirjata ylös tarkkoja äänenpainoja tai lyhyitä taukoja. Erityisen painokkaasti sanotut asiat, naurun ja selkeän epäröinnin kuitenkin merkitsin ylös. Litteroin myös murteet, mutta tutkimuksessani käyttämissäni suorissa aineistolainauksissa tunnistettavat murteet on muutettu puhekieliseen muotoon anonyymiteetin vuoksi. Anonyymiteetin

takaamiseksi en myöskään sisällyttänyt litteroitavaan aineistoon haastateltavien tunnistetietoja, vaan merkkasin litteroitavan tekstin alkuun haastattelun toteuttamispäivämäärän ja käytin haastateltavista lyhenteitä "H1", "H2", ja Facebook-keskustelusta valitsemistani ihmisistä lyhenteitä "F1", "F2" ja niin edelleen. Haastatteluista kertyi yhteensä 192 minuuttia äänitiedostoa ja 88 litteroitua liuskaa. Facebook-keskustelusta saamani kokemukset olivat jo valmiiksi tekstimuodossa, ja tutkimukseeni valitsemieni ihmisten teksteistä kertyi yhteensä kuusi liuskaa.

Varsinainen analyysi eteni sisällönanalyysille tyypillisesti vaiheissa. Seurasin analyysissäni Tuomen ja Sarajärven (2012, 133) ohjeistusta teoriaohjaavan sisällönanalyysin toteuttamisesta. Heidän mukaansa myös teoriaohjaava analyysi etenee aineiston ehdoilla. Ero aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin tulee siinä vaiheessa, kun analysoitavaa aineistoa aletaan liittää teoreettisiin käsitteisiin. (Emt.) Ensimmäinen vaihe analyysissäni litteroinnin jälkeen oli lukea aineistoa läpi tarkasti ja perehtyä sen sisältöön huolella. Kuuntelin myös itse haastattelut tässä vaiheessa vielä kerran läpi kokonaisuudessaan, jotta voisin kiinnittää tarkemmin huomiota esimerkiksi äänensävyihin ja mahdollisiin epäröinteihin vastauksissa. Tein aineiston pohjalta taulukon haastattelujen sisältöjen merkittävyydestä. Merkittävyydellä tarkoitan tutkimuskysymysteni kannalta olennaisia ja mielenkiintoisia lausumia haastatteluissa. Taulukon tarkoituksena oli auttaa itseäni hahmottamaan eri haastatteluiden sisältöä ja erilaisia painotuksia. Luokittelin haastattelut taulukkoon teemahaastatteluni mukaisiin teemoihin. Taulukosta pystyin helposti katsomaan, missä haastattelussa kutakin teemaa oli käsitelty tutkimukseni kannalta erityisen hedelmällisesti.

Tämän jälkeen analyysi eteni varsinaiseen koodaamiseen. Valitsin analyysiyksiköksi lausuman, ja etenin yksi haastattelu kerrallaan pelkistämällä tutkimuskysymysteni kannalta olennaisia haastateltavien lausumia. Pelkistetyt ilmaisut merkitsin Excel-tilin uuteen sarakkeeseen alkuperäisen lausuman viereen. Vastaavasti loin Facebook-keskusteluiden vastauksista pelkistetyt ilmaisut. Seuraavaksi analyysini eteni muodostamalla pelkistetyistä ilmaisuista alaluokkia. Eskolan ja Suorannan (2008, 151) mukaan teemahaastattelun analyysissä haastattelun teemat luovat jo alustavia jäsenyyksiä, joiden avulla eroja ja yhtäläisyyksiä voidaan lähteä aineistosta etsimään. Alaluokkien muodostamisen jälkeen aineistosta alkoikin erottamaan yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia haastateltavien kokemuksissa. Kokosin luokittelmani koodit allekkain Word-tiedostoon, jossa pystyin muodostamaan alaluokista yhteisiä yläluokkia. Viimeisenä analyysivaiheenani oli kokoavan käsitteen muodostaminen yläluokista.

#### 4.5 Aineiston arviointi

Tavoitteenani oli saada tutkimukseen noin 6–8 haastateltavaa, jotta haastateltavien vastauksia olisi mahdollista vertailla ja niistä voisi etsiä sekä yhteisiä teemoja että eroavaisuuksia.



Tutkimukseen osallistui lopulta kuusi haastateltavaa, joten tavoitteeni haastateltavien määrästä toteutui. Haastattelukutsussa ilmoitin haastatteluiden kestoksi noin tunnin. Todellisuudessa haastattelut kestivät 22-40 minuuttia. Haastatteluiden pituus vaihteli ennen kaikkea sen mukaan, kuinka paljon haastateltavalla oli työkokemusta ja tätä kautta erilaisia omakohtaisia työelämän kokemuksia kerrottavanaan. Etenkin työnhakujen ja eri työpaikkojen runsaus oli suoraan verrannollinen haastatteluiden keston. Haastattelut, joissa haastateltavalla ei ollut vielä paljoakaan työkokemusta tai haastateltava oli tehnyt pitkän uran samassa työpaikassa, olivat keskimäärin kestoiltaan lyhyempiä. Olin myös haastattelukutsua ja haastattelurunkoa laatiessani varautunut siihen, että käytän haastattelurungon ohjaavia kysymyksiä ja apukysymyksiä keskustelun herättämisessä. Monessa haastattelussa haastateltavat kuitenkin vastasivat omassa kerronnassaan jo isoon osaan haastattelurunkoni kysymyksistä ilman, että minun olisi niitä tarvinnut erikseen kysyä. Tämä luonnollisesti lyhensi haastattelun kestoja, sillä usein riitti, että vain varmistin muuttaman tarkentavan kysymyksen avulla, että olin ymmärtänyt oikein. En koe, että haastattelut olisivat olleet liian lyhyitä tai riittämättömiä tutkimukseni tarpeisiin, sillä jokaisessa haastattelussa käytiin läpi kaikki haastattelurunkoni teemat kattavasti.

Haastattelemani henkilöiden ikähaarukka on karkeistettuna noin 25–65 -vuotta. Laaja ikähaarukka luo kiinnostavan poikkileikkauksen eri ikäisten lyhytkasvuisten työelämän kokemuksista. Vaikka tutkimuksessani ei ole tarkoitus tehdä minkäänlaisia yleistyksiä, voi eri ikäisten lyhytkasvuisten kokemuksista mahdollisesti muodostaa varovaisia oletuksia tai jatkotutkimuksen aiheita työelämän esteettömyyden kehityksestä. Haastateltavista kaksi oli eläkkeellä, kolme työelämässä ja yksi jatkokouluttautumassa. Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia: myös Facebookin keskustelusta valitsemani tekstit ovat naisten kirjoittamia. Osittain tämä selittyy sillä, että järjestö- ja vapaaehtoistoiminnalle tyypillisesti Lyhytkasvuiset ry:n aktiivisista jäsenistä enemmistö on naisia. Muutama tutkimukseeni osallistunut haastateltava pohti haastattelussa lyhytkasvuisten naisten ja miesten kokemusten eroja työelämästä, ja olisikin ollut kiinnostavaa tutkia, ilmeneekö sukupuolten välillä eroja. Tässä tutkimuksessa en kuitenkaan pysty vastaamaan kysymykseen.

Tutkimukseni kuudesta haastateltavasta tunsin kaksi entuudestaan. Mikäli halukkaita haastateltavia olisi ilmoittautunut enemmän, olisin valinnut tutkimukseen ensi sijaisesti sellaisia ihmisiä, joita en entuudestaan tunne. Tiedostin kuitenkin jo tutkimusta suunnitellessa, että saatan ainakin pintapuolisesti tuntea osan osallistujista, sillä kuulun itsekin järjestöön, johon haastattelukutsun kohdistin. Se, että haastattelija ja haastateltava tunsivat toisensa ei ollut mielestäni tutkimukseni onnistumisen kannalta erityisen ongelmallista. Tapauksissa, joissa tunsin haastateltavan jo entuudestaan, korostin, että haastattelu toteutetaan kuitenkin niin kuin emme tuntisi. Toisin sanoen siis kysyin kaikki samat kysymykset kuin muiltakin, vaikka olisin jo tiennyt niihin vastauksen. Yhdessä haastattelussa koin, että haastateltavan oli hieman hankalaa asettua haastateltavan asemaan aiemman tuttavuuden takia, sillä haastattelun vuoksi keskustelusta puuttui molemmin puolinen kysymysten esittäminen ja kokemusten vaihto. Hieman yllättäen jouduinkin tässä

haastattelussa nojaamaan vahvemmin haastattelurunkoni kysymyksiin, jotta keskustelu olisi ollut sujuvaa. Muissa haastatteluissa haastateltavat ottivat haastateltavan roolin oma-aloitteisemmin ja vastasivat useisiin haastattelurunkoni kysymyksiin ennen kuin olin ehtinyt edes esittää niitä. Sisällöllisesti tämä haastattelu ei kuitenkaan mielestäni poikennut muista, ja haastateltava vastasi kysymyksiin kattavasti niin, että kaikki teemat tulivat käsiteltyksi tässäkin haastattelussa.

## 4.6 Eettiset kysymykset

### 4.6.1 Tutkimuseettiset periaatteet

Aina kun tutkitaan ihmistä, tuo se mukanaan ihmistieteille ominaiset eettiset periaatteensa sekä moraaliset valintansa ja velvoitteensa. Eettisyys ei ihmistieteissä kohdistu vain tutkimusten tulosten tulkintaan ja julkaisuun, vaan tutkimuksen eettisyyttä tulee arvioida jokaisessa tutkimusprosessin vaiheessa aiheen valinnasta lähtien. (Kuula 2011, 11.) On tärkeää tiedostaa, millaiset seuraukset tutkijan valinnoilla on tutkittaville. Oman tutkimusaiheeni valintaan sisältyi tietoinen päätös siitä, että haluan tutkimuksessani antaa äänen sellaisille ihmisille, jotka eivät sitä muuten välttämättä saa kuuluville. Aiheen valinnan taustalla on ajatus siitä, että kaikki kokemukset ovat valideja henkilöille itselleen ja täten aidosti olemassa olevia. Haastateltavan jakaessa syrjinnän kokemuksia, ei kukaan muu pysty kieltämään näiden kokemusten olemassaoloa, sillä ne perustuvat haastateltavan omakohtaiseen kokemukseen ja tulkintaan tilanteesta. Tutkimusaiheeni eettinen valinta siis perustuu yksilön oikeuteen omiin kokemuksiinsa, sekä näiden kokemusten tunnistamiseen ja tunnustamiseen.

Kuula (2011, 24) jakaa tutkimuseetiikan normit kolmeen ryhmään, joista ensimmäinen koskee tiedon luotettavuutta. Tiedon luotettavuus taataan noudattamalla tieteellisen tutkimuksen menetelmiä jokaisessa tutkimusvaiheessa, pyrkimällä esittämään mahdollisimman rehellisiä tuloksia sekä mahdollistamalla tiedon luotettavuuden arvioiminen raportoimalla tutkimuksen kulku mahdollisimman tarkasti ja avoimesti. Toiseen ryhmään kuuluvat kaikki sellaiset normit, jotka koskevat tutkittavien ihmisarvoa ja joiden tarkoituksena on vahingon tuottamisen välttäminen tutkimuksen aikana. Kolmas normien ryhmä käsittää tutkijoiden keskinäiset suhteet kunnioittamalla toisten töitä. (Emt., 24.) Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt noudattamaan kaikkia edellä mainittuja eettisiä ohjenuoria esimerkiksi raportoimalla koko tutkimuksen kulun ja siihen kuuluneet valinnat tarkasti sekä kunnioittamalla muiden tutkijoiden töitä viittaamalla heidän tutkimuksiinsa asianmukaisesti käyttäessäni heiltä lainattua tekstiä.

Seuraavaksi käyn läpi Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ihmistieteille asettamien eettisten periaatteiden toteutumista tutkimuksessani. Näihin periaatteisiin kuuluvat tutkittavien

itseään määräämisoikeus, vahingon välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. Itseään määräämisoikeudella viitataan osallistumisen vapaaehtoisuuteen sekä siihen, että osallistuminen perustuu riittävään tietoon. Tutkimuksen osallistujien tulee myös olla tietoisia, että tutkimus on luvallista keskeyttää missä vaiheessa tahansa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta.) Haastattelukutsussani (Liite 1) ilmoitin, mitä tutkimuksella on tarkoitus selvittää, miten tutkimus toteutetaan ja miten tietoja tullaan käyttämään. Kutsussa oli myös yhteystietoni ja kehoitus ottaa minuun yhteyttä, mikäli joku haluaisi lisää tietoa. Mainitsin lisäksi kutsussa osallistumisen olevan täysin vapaaehtoista, ja että tutkimuksen voi halutessaan myös keskeyttää. Kertasin nämä asiat vielä erikseen jokaisen haastateltavan kanssa ennen virallisen haastattelun alkua ja varmistin, että he olivat ymmärtäneet kaiken. Näillä perusteilla siis tutkimukseeni osallistuneet olivat tehneet osallistumispäätöksen perustuen riittävään tietoon.

Vahingoittamisen välttäminen koskee niin aineiston keruuvaihetta, aineiston säilyttämistä kuin tutkimusjulkaisusta mahdollisesti aiheutuvia seurauksia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta). Omassa tutkimuksessani olennaisinta oli henkisten haittojen välttäminen, sillä tutkimusaiheeni oli hyvin henkilökohtainen ja mahdollisesti monelle tutkittavalle arkaluontoinen asia. Aiheen arkaluontoisuus edellytti, että tutkijana osasin olla hienotunteinen tutkittavien kokemuksia kohtaan. Syrjinnän kokemukset ovat voineet aiheuttaa suurta nöyryytystä ja niistä kertominen voi nostaa pintaan voimakkaitakin tunteita, kuten häpeää, surua ja vihaa. Vahingoittamisen välttämisen periaatteen mukaisesti minun tuli osata käsitellä näitä aiheita asiallisesti ja pitää huoli siitä, etteivät haastateltavat jääneet haastattelun jälkeen huonoihin tunnelmiin. Haastatteluiden lopuksi kiitinkin jokaista haastateltavaa rohkeudesta osallistua tutkimukseeni ja korostin, kuinka tärkeä heidän panoksensa oli tämän aiheen tutkimiseen. Vahingoittamisen välttämisen kannalta olennaista tutkimuksessani oli myös pohtia, millaisia seurauksia tutkimuksella on. Itse koen, että tutkimuksellani voisi olla negatiivisia seurauksia silloin, jos haastateltavien kokemukset kyseenalaistettaisiin ja heidän kokemansa syrjintä kiellettäisiin jollakin tavalla. Aiheen arkaluontoisuuden takia tällainen reaktio ei olisi tuulesta temmattu, sillä on ymmärrettävää, jos esimerkiksi työnantajapuoli ei halua tunnustaa syrjintää. Tämä ongelma on kuitenkin mahdollista ainakin osittain välttää, kun pidetään mielessä, ettei tutkimukseni tarkoituksena ole esittää objektiivista ja yleistettävää totuutta työelämän syrjinnästä, vaan tunnistaa ja tunnustaa haastateltavien omat kokemukset syrjinnästä. Sen lisäksi, että aiheen esiintuomisesta itsessään voi nousta joitakin ongelmia, täytyy ottaa huomioon myös kokemusten kertomisen seuraukset henkilökohtaisella tasolla. Kokemusten kertomisesta voi esimerkiksi seurata, että syytä syrjimisestä vieritetään syrjityn niskaan. ”Miksi hän ei tehnyt valitusta asiasta? Miksi hän vain alistui asemaansa?” -tyyliset kysymykset vievät vastuun pois syrjiviltä ja syyllistävät sen sijaan syrjittyä. Uskon, että yksi syy siihen, että aihe on hyvin vaiettu, onkin juuri tällaisten seurausten pelko: pelko syyllistetyksi tulemisesta ja siitä, etteivät kuulijat usko tai ota vakavasti kertojan kokemuksia. Tutkimuksessani olen pyrkinyt ottamaan kokemusten kertomisesta johtuvan eettisen dilemman huomioon erityisesti korostamalla tutkimuksen tarkoitusta sekä käyttämällä paljon aineistositaatteja, jotta haastateltavien oma kokemus tulee aidosti esille.

Yksityisyyden ja tietosuojan periaate toteutui tutkimuksessani ennen kaikkea anonymiteetin varmistamisella. Jo haastattelukutsussa (Liite 1) ilmoitin, että tutkimus toteutetaan luottamuksellisesti ja lopullisessa tutkimuksessa osallistujat anonymisoidaan. Jo äänitteitä litteroidessani poistin litteraateista kaikki tunnistetiedot ja säilytin aineiston salasanan takana muistitikulla sekä pilvipalvelussa niin, että vain minulla oli siihen pääsy. Aineistoa anonymisoidessa tulee suorien tunnistetietojen poistamisen lisäksi ottaa huomioon epäsuorat tunnisteet. Epäsuorien tunnisteiden kautta ei voida suoraan tunnistaa yksilöä, mutta niitä yhdistelemällä tunnistaminen on mahdollista. (Tietoarkisto.) Omassa tutkimuksessani mahdollisia tunnistetietoja olivat esimerkiksi sukupuoli, ikä, koulutus, ammatti ja työpaikka. Näiden tietojen kohdalla käytin Tietoarkiston ohjeituksen mukaisesti kategorisointia, eli luokittelin taustatiedot karkeampiin luokkiin tunnistamisen estämiseksi. Koska tutkimukseeni osallistuneet tulevat verrattain pienestä kohderyhmästä, oli tunnistettavuuden riski tutkimuksessani suurehko. Tämän vuoksi käytin erityisen paljon aikaa anonymiteetin varmistamiseen.

#### 4.6.2 Luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan paras tapa taata luotettavuus ihmistieteissä on tieteenalan tieteellisten menettelytapojen noudattaminen. Edellä esittämiäni eettisten periaatteiden noudattamisen lisäksi tutkijan tulee pyrkiä niin tutkimuksen teossa kuin sen analysoimisessa ja arvioimisessa huolellisuuteen ja tarkkuuteen. (Kuula 2011, 34–35.) Omassa tutkimuksessani olen noudattanut tieteellisiä käytänteitä pyrkimällä mahdollisimman suureen avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Kirjoittamalla näkyväksi jokaisessa vaiheessa tekemäni valinnat ja niiden perustelut, jokaisen lukijan on mahdollista arvioida tutkimukseni luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen edellyttää myös, että tutkija kirjoittaa julki mahdolliset ennakko-oletuksensa. Koska oma tutkimusideani syntyi kuultuani muutamia tarinoita työelämässä tapahtuneesta syrjinnästä, on itsestään selvää, että ennakko-oletukseni oli, että lyhytkasvuiset voivat kokea syrjintää työelämässä. Minulla ei ollut kuitenkaan minkäänlaisia arvioita siitä, kuinka yleistä se on tai millaisia muotoja syrjintä voi ottaa. Itse en toistaiseksi lyhykäisen työkokemukseni aikana ole kokenut syrjintää, joten tutkimusta eivät ole missään vaiheessa ohjanneet omat kokemukseni. Sen sijaan tutkimukseni lähti kehittymään toisilta kuulemiini kertomusten pohjalle.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi on lisäksi olennaista käsitellä tutkijan omaa positiota suhteessa tutkimuskohteeseen. Tällainen refleksiivisyys on tärkeää etenkin silloin, kun tutkimus kohdistuu haastateltavien asioille antamien merkitysten ymmärtämiseen. (Rastas 2005, 93–95.) Rastaa (2005, 93–95) mukaan tutkija helposti sivuuttaa oman asemansa merkityksen tutkimuksensa tulosten tulkinnessa. Kuitenkin tutkijan yhteiskunnallisilla positioilla, esimerkiksi iällä,

sukupuolella tai sosioekonomisella statuksella, on vaikutusta koko tutkimukseen, tutkimusaiheeseen ja tutkimuskysymysten muotoiluista siihen, mihin asioihin hän ylipäättään kiinnittää huomiota aineistossa. Jotta tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen olisi mahdollista, tulisikin tutkijan kirjoittaa näkyväksi ja analysoida omat positionsa suhteessa tutkimusaiheeseen ja sen kohdejoukkoon.

Oman tutkimukseni luotettavuutta arvioitaessa onkin syytä käsitellä asemaani tutkijana sekä suhdettani tutkimusaiheeseen. Tutkimukseni kohdalla erityistä huomiota vaatii se seikka, että kuulun itse siihen vähemmistöryhmään, jota tutkin. On tärkeää reflektoida, miten tämä on mahdollisesti vaikuttanut tutkimukseen. Tällä positiollani on ollut vaikutusta jo varsinaisen tutkimusidean syntyyn. En usko, että olisin keksinyt lähteä tutkimaan lyhytkasvuisten työelämäkokemuksia, jollen olisi itse lyhytkasvuinen – sainhan varsinaisen kimmokkeen tutkimukseen nimenomaan Lyhytkasvuiset ry:ssä kuulemistani työkokemuksista. Tässä mielessä pidän siis tutkimukseni kannalta etuna, että tutkin ryhmää, jota itsekin edustan. Lisäksi on mahdollista, että haastatteluuni osallistuneiden oli helpompi jakaa kokemuksiaan kanssani, kun itsekin olen lyhytkasvuinen. Olen koko tutkimusprosessin, aiheen valinnasta alkaen, tiedostanut kaksitasoisen asemani sekä tutkijana että tutkimusta edustavan viiteryhmän jäsenenä. Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa olen pohtinut, kyseenalaistanut ja kirjoittanut auki motiivejani ja valintojani. Kykenin mielestäni etäännyttämään itseni potentiaalisesti henkilökohtaisesta aiheesta. Koska minulla puuttivat omakohtaiset kokemukset työelämän syrjinnästä, ei aihe myöskään tuntunut niin läheiseltä ja henkilökohtaiselta kuin voisi olettaa.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Lyhytkasvuisen työelämässä kohtaamat haasteet ja esteet

Lyhytkasvuisiin kohdistuvat stereotypiat ja ennakkoluulot voivat aiheuttaa monenlaisia haasteita työelämässä. Tutkimukseni haastateltavilla oli hyvin vaihtelevia kokemuksia työelämän epäyhdenvertaisuudesta: osa oli kohdannut elämänsä aikana hyvinkin räikeää syrjintää työelämässä, osa taas koki tulleen kohdelluksi yhdenvertaisena työnhakijana ja työntekijänä, mutta uskoi lyhytkasvuisten aseman työmarkkinoilla olevan yleisesti ottaen heikompi kuin keskivertopituisilla ihmisillä. Merkittävää oli myös, että koska syrjinnän muodot olivat useassa tapauksessa melko hienovaraisia ja epäsuoria, oli moni haastateltava epävarma, olivatko heidän kohtaamansa kokemukset syrjintää.

Muutama haastateltava arveli, että syrjintää olisi nykyään vähemmän kuin ennen. Tutkimukseni aineistossa tällaista ilmiötä ei kuitenkaan näkynyt, sillä niin haastatteluissa kuin Facebook-keskustelusta saadussa aineistossakin ilmeni, että osa rajuisista kokemuksista oli hyvinkin tuoreita. On myös tärkeää tiedostaa, että vaikka ennakkoluulojen ja stereotyyppien ilmaisu olisikin hienovaraisista ja epäsuoraa, on sillä silti samat seuraukset lyhytkasvuiselle: esimerkiksi työhaastattelutilanteessa työnantajat ennakkoluulot asettavat lyhytkasvuisen työnhakijan epäyhdenvertaiseen asemaan suhteessa muihin hakijoihin riippumatta siitä, ilmaiseeko työnantaja ennakkoluulonsa suoraan vai ei. Itse asiassa hienovaraisista ja sanatonta syrjintää vastaan voi olla vaikeampaa puolustautua, kuten edempänä tulen aineistonäytteiden kautta osoittamaan.

Haastatteluissa myös kävi ilmi, että työelämään liittyvää syrjintää voi esiintyä hyvin monenlaisissa eri tilanteissa ja elämänvaiheissa. Haastatteluiden perusteella epäyhdenvertaisuutta voi ilmetä kaikissa työuran vaiheissa työnhausta työsuhteen loppumiseen saakka. Lisäksi otin tutkimukseni huomioon myös opinto- ja uraohjaukseen sekä kouluttautumiseen liittyvät kokemukset, sillä koulutusvalinnat toimivat pohjana tulevalle työelämälle. Tässä luvussa esittelen tutkimukseni aineistosta analysoimiani epäyhdenvertaistavia haasteita ja esteitä lyhytkasvuisen työelämässä. Alaluvut käsittelevät niin lyhytkasvuisten kohtaamia fyysisiä, asenteellisia kuin sosiaalisiakin haasteita ja esteitä.

### 5.1.1 Esteellisyys

Lyhytkasvuisuuden haasteena voi luonnollisesti olla pituudesta johtuvat ulottumisen ongelmat. Lyhytkasvuisuuden merkitys itsenäiselle toiminnalle ja työnteolle on kuitenkin hyvin tilannesidonnaista, ja riippuu niin rakennetusta ympäristöstä kuin lyhytkasvuisen yksilöllisistä fyysisistä ominaisuuksista. Koska lyhytkasvuisuuden käsitteen alle mahtuu niin monenlaisia diagnooseja, näyttäytyvät myös fyysisen ympäristön haasteet kullekin erilaisina. Diagnoosista riippuen myös esimerkiksi raajojen pituus ja liikeradat vaikuttavat pituuden lisäksi siihen, miten esteelliseksi ympäristö lyhytkasvuiselle muotoutuu.

Ekholmin (2009) näkövammaisten työkokemuksia selvittävässä tutkimuksessa esteettömyys muodostui yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edellytykseksi työelämässä. Esteettömyys on vammaispolitiikassa laajasti käytetty käsite, jolla kuvataan oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista vammaisten näkökulmasta (emt., 21-22). Ekholm laajentaa tutkimuksessaan esteettömyyden käsitettä koskemaan fyysisen esteettömyyden lisäksi sekä kommunikaatiota että asenteellista ja sosiaalista esteettömyyttä (emt., 140). Asenteellisen esteettömyyden toteutumista tarkasteltaessa huomio kiinnittyy yhteiskunnan ennakkoluuloihin ja suhtautumistapoihin vammaiseen työntekijään. Vammaiseen kohdistuvat asenteet voivat ilmetä niin työnhakuvaiheessa kuin työpaikallakin. (Emt., 152.) Läheisesti asenteelliseen esteettömyyteen liittyy myös sosiaalinen esteettömyys, jolla viitataan Ekholmin tutkimuksessa vammaisen ja vammattoman ihmisen väliseen vuorovaikutukseen (emt., 159-160). Lyhytkasvuisten yhdenvertaisen työelämän toteutumisessa merkityksellistä on tarkastella fyysistä ympäristöä, asenteita sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ilmiöitä esteettömyyden toteutumisen näkökulmasta.

Kaikissa tutkimukseni haastatteluissa esiintyi vaihtelevan asteisia tarpeita työympäristön ja lyhytkasvuisuuden yhteensovittamiseksi. Osalle pituus oli työelämän suurin este, joka saattoi esimerkiksi estää lyhytkasvuista hakeutumaan tietyille alalle tai saamasta työpaikkoja. Osa haastateltavista taas koki, että pituutta merkittävämpää oli ”fyysiikka”, eli muut diagnoosiin perustuvat fyysiset seikat, kuten fyysinen jaksaminen ja kivut. Fyysistä esteellisyyttä haastatteluiden perusteella loivat sellaiset työympäristöt tai työtehtävät, joissa pituus ja fyysiikka koettiin rajoittavana tekijänä itsenäiselle työnteolle. Lievimmissä tapauksissa haastateltavat kuvasivat, etteivät he niinkään olleet kohdanneet varsinaisia esteitä, vaan haasteita, joiden ratkaisemisen joustava työyhteisö oli mahdollistanut. Työympäristön fyysisiä haasteita ja esteitä oli ratkaistu erilaisilla apuvälineillä, mukautuksilla ja soveltamalla. Esimerkiksi paremmin lyhytkasvuisen ruumiinrakenteelle sopivan työtuolin teettäminen oli haastattelemini lyhytkasvuisten parissa tavallista.

Osalla haastattelemistani lyhytkasvuisista fyysiset tekijät olivat kuitenkin muodostuneet konkreettisiksi esteiksi työelämässä. Haastattelemani lyhytkasvuiset olivat hyvin tietoisia siitä, millaisen työtehtävien tekoon lyhytkasvuisuus vaikuttaa. Moni totesikin, etteivät he hakisi sellaisia

töitä, joita he eivät pystyisi tekemään ja joissa he kokisivat lyhytkasvuisuuden muodostuvan ylitysepääsemättömäksi esteeksi. Etenkin fyysisemmillä aloilla pituus oli kuitenkin ollut monella työpaikan saamisen esteenä, vaikka he olivat työhaastattelussa vakuuttaneet kykyään suoriutua työtehtävistä. Joillakin haastateltavilla lyhytkasvuisuus oli toisessa työhaastattelussa nähty esteenä työn teolle, mutta toisessa saman alan ja samojen työtehtävien paikassa taas ei.

*”Koskaan en siis työkkärin kautta työllistynyt. Sain vain näitä +9 euron hommia, jotka olivat kaikkea muuta kuin työllistymistä edistäviä. Joissakin paikoissa mua ei huolittu edes näihin hommiin pituuteni vuoksi. Vaikka työpaikalle olisin ollut ilmaista työvoimaa. Oli esimerkiksi eräs päiväkotit, johon yritin tällaiseen hommaan päästä. En päässyt, koska olin lyhyt. Kysyin toisesta päiväkodista ja sinne pääsin. Jännä homma.” (F2)*

Toisella haastateltavalla taas yksityisen työnantajan kanssa solmittu työsopimus oli purettu välittömästi, kun yksi yksittäinen, vain kerran tehtävä työtehtävä oli ollut lyhytkasvuiselle ulottumisen takia mahdoton. Työnantaja oli kuitenkin jo työsuhteen solmimisen hetkellä ollut tietoinen tästä tulevasta työtehtävästä ja sen soveltumattomuudesta lyhytkasvuiselle. Työsopimus oli solmittu tästä huolimatta.

Fyysiset työtehtävät ja työympäristö olivat saattaneet vaikuttaa etenkin työuran alussa lyhytkasvuisen työllistymiseen. Usein työkokemusta aletaan kerryttää erilaisten kesätöiden kautta. Nuorille tarjolla olevat kesätöet ovat kuitenkin usein melko fyysisiä, kuten pihatöitä, siivoamista tai hyllyttämistä kaupassa. Moni haastattelemani lyhytkasvuinen olikin kokenut, että kesätöiden hakeminen oli nuorena hankalaa.

*”Siinä teininä olin jossain satunnaisissa kesätöissä. Kesätöitten saaminen oli tietty vaikeeta kun ei pystynyt niinkun niin fyysisiä juttuja tekemään.” (H2)*

Jos kesätöitä ei onnistuttu saamaan niiden fyysisyyden takia, saattoi sillä olla vaikutusta myöhempienkin työpaikkojen saamiseen. Esimerkiksi eräs haastateltava oli hakenut hyvin aktiivisesti töitä muun muassa työnvälitysfirmojen kautta, mutta esteeksi oli tässä vaiheessa muodostunut se, ettei haastateltavalla ollut työkokemusta.

Haastatteluiden perusteella työpaikan fyysiset esteet saattavat lyhytkasvuisilla siis vaikuttaa niin työpaikan saamiseen kuin työtehtävien itsenäiseen suorittamiseen ja äärimmillään johtaa työsopimuksen irtisanomiseen. Toisaalta nämä fyysiset esteet ovat kuitenkin usein todellisuudessa lähinnä asenteellisia. Monilla lyhytkasvuisilla ainoa konkreettinen fyysinen este työympäristössä



on ulottuminen. Esimerkiksi työtasot, tavarat ja laitteistot, kuten esimerkiksi kopiointikoneet, olivat monelle haastateltavalle liian korkealla suhteessa heidän pituuteensa. Tällaiset haasteet ovat erittäin helposti ratkaistavissa yksinkertaisimmillaan vain jakkaroilla, korokkeilla ja steppi-laudoilla. Mikäli työpaikka ei ole valmis järjestämään lyhytkasvuiselle työntekijälle tarvittavia mukautuksia, tai työhaastattelussa työnantaja esittää työpaikan saamisen esteeksi tällaisia ratkaistavissa olevia fyysisiä esteitä, voidaan mielestäni puhua lisäksi asenteellisesta esteellisyydestä.

*”Fyysiseltä puolelta... Tai no, voihan sitä henkiseksikin sanoa, jos sulle sanotaan työyhteisössä, että sulta puuttuu kolkyt senttiä. Että sä et oo kykenevä tänne.” (H3)*

Fyysiseen ympäristöön perustuvaa syrjintää on myös käsitelty yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslaissa yhdeksi syrjinnän muodoksi on mainittu kohtuullisten mukautusten epääminen. Kohtuullisten mukautusten tarkoituksena on turvata vammaisten ihmisten yhdenvertaisuus esimerkiksi koulutuksen, työn ja palveluiden saamisen suhteen. (Yhdenvertaisuuslaki, §15.) Kohtuulliset mukautukset voivat olla esimerkiksi erilaisia apuvälineitä ja mukautuksia, jotka takaavat vammaisen ihmisen itsenäisen toimintakyvyn muun muassa työpaikalla. Mikäli työnantaja kieltäytyy tarjoamasta ja toteuttamasta tarvittavia kohtuullisia mukautuksia vammaiselle ihmiselle, syyllistyy hän yhdenvertaisuuslain vastaiseen syrjintään (Emt.). Tutkimukseni haastatteluissa ilmeni, että monella lyhytkasvuisella oli kokemusta kohtuullisten mukautusten epäämisestä etenkin työnhakuvaiheessa, sillä heidät oli jätetty palkkaamatta useisiin työpaikkoihin pituuteen ja fyysisyyteen vedoten. Todellisuudessa fyysiset esteet olisivat poistuneet monessa tapauksessa vain korokkeilla ja tavanomaisilla ergonomisilla muutoksilla.

Lyhytkasvuisten ulottumiseen liittyvät ongelmat kuvastavat hyvin vammaisuuden sosiaalista rakentumista. Monet työtehtävät, joista lyhytkasvuiset selviytyisivät ongelmitta itsenäisesti, ovat joko haastavia tai mahdottomia rakennetun ympäristön esteellisyyden takia. Esimerkiksi eräs haastateltava oli estynyt työskentelemään lasten parissa, sillä joustamattomat työyhteisöt eivät olleet mahdollistaneet hänelle tarvittavia mukautuksia, kuten korokkeita keittiöön.

*”Mä edelleen siellä lasten parissa viihtyisin ja tekisin työni. Kunhan se työyhteisö ja kaikki olis niinkun silleen laitettu et siellä pystyis itsenäisesti toimimaan.” (H3)*

Sosiaalinen konstruktionismi korostaakin, että varsinaisen vammaisuuden tuottaa usein esteellinen yhteiskunta, eikä vammaisen ihmisen diagnoosi itsessään (Tremain 2002, 41; Alldridge 2011, 107). Esimerkiksi lyhytkasvuinen ei yletä tasoille ja hyllyille siksi, että fyysinen ympäristö on rakennettu keskivertoihmisen mitoitukselle sopivaksi - ei siksi, että lyhytkasvuisen toimintakyvyssä

itsessään olisi vikaa. Esteellinen fyysinen ympäristö myös heijastaa yhteiskunnan ableistisia arvoja. Ableistinen yhteiskunta suosii vammattomuutta ja korostaa pystyvyyttä ja kykenevääsyyttä (Jun 2009, 199-211). Esteelliseksi rakennetussa ympäristössä nämä ableismin arvot ovat konkreettisesti näkyvillä, sillä keskivertoihmiselle mitoitettu joustamaton ympäristö suosii vammautonta ihmistä ja aiheuttaa toiminnan rajoitteita vammaisille.

### 5.1.2 Rajoitteiden korostaminen

Haastatteluissa kävi ilmi, että enemmistö haastateltavista oli sijoittunut fyysisesti kevyisiin töihin. Tällaisia olivat esimerkiksi erilaiset toimisto- ja asiakaspalvelutyöt. Kaupallinen ala oli erityisen tyypillinen koulutussuuntaus haastattelemini lyhytkasvuisten joukossa. Monelle oli ollut jo nuoruudesta asti selvää, että työllistymisen ja työssä jaksamisen kannalta paras vaihtoehto on haakeutua ei-fyysiselle alalle. Opintojen ohjauksesta ja ammatinvalintaan liittyvästä ohjauksesta keskusteltaessa paljastui kuitenkin, etteivät haastateltujen lyhytkasvuisten alavalinnat olleet läheskään aina heidän omiaan, vaan seurausta rajoitteita ja esteitä korostavasta opinto- tai uraohjauksesta. Osalla haastattelemistani lyhytkasvuista ensimmäiset työelämään liittyvät epäyhdenvertaistavat kokemukset sijoittuivat jo peruskouluun. Peruskoulun viimeisinä vuosina oppilaat alkavat valmistautua työuraan miettimällä itselleen soveltuvinta koulutusvaihtoehtoa. Haastatteluiden perusteella osalla lyhytkasvuista valinnan mahdollisuudet olivat tässä elämänvaiheessa kuitenkin käytännössä hyvin rajatut, sillä opinto-ohjauksessa heille oli tarjottu vain yhdenlaista koulutuspolkua tai yksioikoisesti kuitattu lyhytkasvuisten koulutushaaveet mahdottomina:

*”Sillon yheksäkyt luvulla jo sanottiin, että ei ole mitään muuta vaihtoehtoo, ku se kaupakoulu. Et käyt sen, ja sitten sen ympärille työelämä rakentuu.”*  
(H3)

*”Mullahan ihan tuolla siis yläasteella lyntättiin minun ajatukset ihan kokonaan. Mullahan oli ajatuksena, et mä oisin halunnu lähteä lukemaan lähihoitajaksi. Että oisin sitten erikoistunu lapsiin ja nuoriin. Mut mulla opinto-ohjaaja sano, että ei niinkun sinun kokonen... Että ei pysty tekemään sitä työtä, saati sitten sitä koulua käymään.”* (H6)

Moni ei ollut nuorena osannut kyseenalaistaa opinto-ohjaajien sanoja, vaan oli luottanut heidän arvioonsa ja päätenyt opiskelemaan heidän suositteluunsa alaa. Pystyvyyden kyseenalaistaminen ja rajoitteiden korostaminen ohjaajien taholta olivat luoneet epävarmuutta omia kykyjä kohtaan. Toisaalta haastateltavat olivat uskoneet, että he pärjäisivät toiveidensa alalla, mutta

toisaalta opinto-ohjaajien jyrkkien mielipiteiden takia ei uskallettu luottaa omiin mahdollisuuksiin. Joissakin tapauksissa opinto-ohjaajien sanomiset aiheuttivat epävarmuutta vielä pitkään.

*”Olisin halunnut opiskella lähihoitajaks ja haluan edelleen sote-alalle, mutta opon sanat kummittelee edelleen.” (F1)*

*”Et se ehkä loi sellasta epävarmuutta niihin omiin ajatuksiin. Mikä vaikutti itse asiassa myöhemmin työuraankin. Tai siinä työuran alussa.” (H2)*

Vastaavia kokemuksia lyhytkasvuisilla oli myös muun muassa työvoimatoimistosta saadusta ohjauksesta. Työttömänä ollessaan moni haastateltava oli hakeutunut työvoimatoimistoon työpai-kan löytämiseksi. Esitettyään omia toiveitaan sopivasta työpaikasta, usea haastateltava oli joutunut työvoimatoimiston työntekijän kyseenalaistamaksi. Esimerkiksi lyhytkasvuisen ehdottaessa jotakin työpaikkaa, oli työntekijä saattanut tyrmätä työtehtävän lyhytkasvuiselle sopimattomana. Työvoimatoimiston työntekijät olivat haastatteluiden mukaan usein vedonneet lyhytkasvuisuudesta seuraaviin rajoitteisiin ja esteisiin työnteossa.

*”Niin jo se työkkärinkin nainen oli sitä mieltä, että no onkohan tämä fyysisesti liian raskasta. Että sillä lailla niinku kyseenalaistetaan se kyllä joka vaiheessa.” (H6)*

*”Työkkärissä mä sanoin, että mua kiinnostaa niinkun tämmönen työ, missä on työmatkailua. Ja sitten just et ulkomaille pääsis matkailee ja muuta. Niin siellä sit sanottiin, et se ei varmaan oo mahdollista, että kun on näitä liikuntarajotteita.” (H2)*

*”Esimerkiksi työkkärissä, jossa joskus aika tiiviistikin kävin hakemassa apua (tai ainakin yritin) työelämään pääsemiseksi, niin osa virkailijoista katsoi pitkän nenänvartta mua ja osalta kuuli selostukset, ettei musta ole siihen, eikä siihen, eikä myöskään siihen hommaan.” (F2)*

Kertomuksissa toistuu sama rajoitteita korostava suhtautuminen. Opinto-ohjaajien ja työvoimatoimiston työntekijöiden suhtautumisessa voidaan nähdä yhtäläisyyksiä yhteiskunnan medikaaliseen vammaiskäsitykseen, jossa vammaisuus määrittyy ennen kaikkea diagnoosin ja erilaisten toimintakyvyn rajoitteiden kautta. Medikaalisessa lähestymistavassa yksilön muut ominaisuudet jäävät helposti vamman varjoon eikä niihin kiinnitetä huomiota. Terveiden ihmisten, kuten

erilaisten auktorireettien, arvioidessa vammaista ihmistä, muodostuu vamma koko yksilöä määrittäväksi tekijäksi. (Dunn 2014, 10-12.) Koska vammaa pidetään medikaalisessa lähestymistavassa puhtaasti haittatekijänä, ajatellaan vamman helposti olevan olennainen ja merkittävä rajoite vammaisen ihmisen kaikilla elämän osa-alueilla (Ks. esim. Barnes & Mercel 2010, 24; Barnes 2016, 54-55).

Lisäksi ohjaajien ja työvoimatoimiston työntekijöiden käsitykset lyhytkasvuisten kyvykkyydestä ja pystyvyydestä perustuvat haastatteluiden perusteella puhtaasti oletukseen, sillä ammattilaiset eivät ole kysyneet lyhytkasvuisen omia näkemyksiä tietyllä alalla tai työtehtävässä pärjäämisestä. Joko lyhytkasvuisen omat ehdotukset on suoralta kädeltä tyrmätty tai vaihtoehtoisesti ammattilaiset ovat vain ilmoittaneet ja listanneet, mitkä alat tai työt lyhytkasvuiselle sopivat tai eivät sovi. Tällainen ableistinen ajattelumalli vie lyhytkasvuiselta mahdollisuuden vaikuttaa omiin asioihinsa ja kertoa omia arvioitaan pystyvyydestään. Vammaisuuden medikaaliselle lähestymistavalle onkin tyypillistä, että arviot vammaisten kyvyistä ja vammaisuuden mahdollisista haittavaikutuksista perustuvat terveiden ihmisten arvioihin (Barnes 2016, 137-139). Arvioiden ongelmana kuitenkin on, että ne ovat alttiina vääristymille, jotka johtuvat ulkopuolisen tarkkailijan ja vammaisen ihmisen kokemusmaailmojen erilaisuudesta (Dunn 2015, 20-21). Koska vammaisuus on stigma, negatiiviseksi arvoitettu ominaisuus, pitää valtaväestö helposti kuitenkin tämän stigmatoidun vähemmistöryhmän arvioita esimerkiksi omasta kyvykkyydestään epäluotettavina (Barnes 2016, 137-139). Kun vammaisuus nähdään yksinomaan vain puutteena ja tragediana, ovat vammaisten omat kertomukset ja kokemukset vammasta vain yhtenä yksilön ominaisuutena ristiriidassa yhteiskunnassa vallitsevan käsityksen kanssa. Tällöin vammaisten positiiviset kokemukset omasta pystyvyydestään usein ohitetaan. (Emt.)

Vammaisia syrjivä ableistinen ajattelumalli ilmenee usein eksklusiona: vammaisten ulossulkeamisena erilaisista yhteiskunnan toiminnoista joko asenteellisten tai fyysisten esteiden kautta (Barnes & Mercer 2010, 98). Monien haastateltavien kokemukset ohjauksesta ilmentävätkin ableistista ajattelumaailmaa, sillä rajoitteita korostava ohjaustapa oli sulkenut heiltä mahdollisuuksia joillekin aloille tai työpaikkoihin. Vammaisuuden medikaaliselle näkökulmalle ominaisesti ”diagnoosin” tekemisen valta olikin näissä kielteisissä ohjaukokemuksissa auktoriteeteilla, sillä ohjaajat ilmoittivat, millaiset alat tai työtehtävät lyhytkasvuiselle sopii, sen sijaan että he olisivat yhdessä pohtineet ratkaisun ja soveltamisen mahdollisuuksia.

Mielenkiintoista oli, että haastattelemistani lyhytkasvuista osa oli kuitenkin koulututtunut alalle, joka toisilta haastateltavilta taas oli tyrmätty ohjauksessa, vaikka näiden ihmisten välillä ei ollut pituuden tai fysiikan suhteen eroa. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysala oli sellainen ala, jolle osa haastateltavista oli koulututtunut, mutta joka taas toisilta oli ehdottomasti suljettu pois alavalintana ammatinvalinnanohjaajien toimesta. Tämä vahvistaa ajatusta siitä, että lyhytkasvuisten saama ohjaus perustuu pitkälti ammattilaisten omiin mielikuviin lyhytkasvuisen pystyvyydestä.

Myös Shakespearen, Thompsonin ja Wrightin (2010, 28-30) tutkimuksessa kävi ilmi vastaavia kokemuksia opinto- ja ammatinohjauksesta lyhytkasvuisilla. Heidänkin tutkimuksessaan lyhytkasvuiset olivat kohdanneet rajoitteita korostavaa ohjaamista ja erilaisten urahaaveiden lyttäämistä. Samaten heidän aineistossaan oli esimerkiksi sairaanhoitajiksi ja opettajiksi kouluttautuneita lyhytkasvuisia, kun taas osalta heidän aineistonsa lyhytkasvuisista nämä uravalinnat oli ohjauksessa ehdottomasti suljettu pois lyhytkasvuisuuteen vedoten. (Emt.).

Koska koulutusvalinnat tehdään usein niin nuorena, ei moni haastateltavista ollut ymmärtänyt kyseenalaistaa ohjaajien mielipiteitä siinä vaiheessa. Muutama haastateltavista oli kuitenkin myöhemmin kyseenalaistanut muiden itseään koskevat oletukset ja uudelleen kouluttautunut alalle, josta he olivat jo nuorena haaveilleet, mutta eivät olleet opinto-ohjaajan tai ammatinvalinnan ohjaajan mielipiteistä johtuen uskaltaneet hakea. Esimerkiksi erilaisista soveltamisen mahdollisuuksista ja tukimuodoista oppiminen olivat rohkaisseet uudelleen kouluttautumaan.

*”Mut sitten myöhemmin mä totesin, että ei se niinkun pidä paikkansa. Että kuitenkin on kaikkia tukimuotoja. Just että on lentokentällä pyörätuolipalvelua ja muuta mikä auttaa siinä liikkumisessa siellä ja kyllä sitä pärjää. Ja nyt hän mä oon semmosessa työssä, missä on matkailua sekä kotimaassa että ulkomailla. Ja kyllähän se enemmän totta kai lyhytkasvuselta vaatii, mut mun mielestä se on kannattavaa.” (H2)*

Uudelleen kouluttautuminen sekä uudella alalla ja uusissa työtehtävissä pärjääminen osoittivat ohjaajien aiemmat arviot lyhytkasvuisen kyvyistä virheellisiksi ja ohjaajan ennakkoluuloihin perustuviksi. Näillä ohjaajien stereotyyppioilla ja ennakkoluuloilla saattoi olla kauaskantoisia seurauksia, jos lyhytkasvuinen oli niiden vuoksi päätenyt alalle, jolla ei viihtynytään ja jota hän myöhemmin tulisi vaihtamaan. Lyhytkasvuisten kokemusten kuunteleminen ja soveltamisen mahdollisuuksien pohtiminen sen sijaan mahdollistaisivat sen, että lyhytkasvuinen pystyisi kouluttautumaan alun alkujaan sellaiselle alalle, jonka hän kokee omakseen.

### 5.1.3 Epäyhdenvertaisuus työnhaussa

Lyhytkasvuisten työnhakuun liittyvät syrjinnän kokemukset herättivät haastatteluissa eniten keskustelua. Haastatteluissani käsittelin työnhakua työhakemukseen, rekrytoijien suhtautumiseen sekä henkilökohtaisiin työhaastattelukokemuksiin liittyvien kysymysten kautta. Haastatteleminen lyhytkasvuisilla oli hyvin eri pituisia työuria takanaan. Osalla työura koostui useista lyhyistä ja määräaikaista työsuhteista eri työnantajilla, ja joukossa saattoi olla työsuhteita, jotka eivät liittyneet omaan alaan. Osalla taas oli takanaan usein heti valmistumisen jälkeen alkanut pitkä

ura samalla työnantajalla. Pitkä ura samassa paikassa luonnollisesti suojaasi työnhakuvaiheen syrjinnältä. Kysyin myös haastateltavien mielipiteitä lyhytkasvuisten yleisistä työllistymismahdollisuuksista. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että töiden saaminen on hankalampaa lyhytkasvuiselle kuin keskivertoihmiselle. Osalla tästä oli omaa kokemusta, mutta myös he, joiden oma työnsaanti oli ollut ongelmaton, uskoivat lyhytkasvuisen työllistymisen olevan haastavaa.

*”Syrjintä ja vähättely on hyvinkin tuttua. Oman työurani pituus on suhteellisen lyhyt ikääni nähden ja koen, että isoksi osaksi syynä tähän on pituuteni.”*  
(F2)

*”Mun kohdalla on tosiaan tultu paljon vastaan, mutta pelkään kyllä, et on semmosta syrjintää sen asian suhteen. Että kun ei tiedetä, niin ei uskalleta palkata ja näin.”* (H5)

*”Varmaan riippuu, että ootko sä hakemuksessa kertonu, että sä oot lyhytkasvuinen vai et. Veikkaisin, että jos on ilmoittanut, että on lyhytkasvuinen työnhakija, niin kyl mä voin sanoa, tai uskoisin, et se on haastavampaa.”* (H4)

Kaye, Jans ja Jones (2011) selvittivät vammaisten heikompaa työllisyystilannetta käsittelevässä tutkimuksessaan syitä, miksi työnantajat eivät palkkaa vammaisia työntekijöitä. Sen sijaan, että tutkimuksessa olisi kysytty työnantajien henkilökohtaisia syitä olla palkkaamatta vammaisia, tiedusteltiin osallistujilta syitä, minkä vuoksi he epäilevät, että muut työnantajat eivät palkkaa vammaisia työntekijöitä. Näin tutkijat välttivät sen, että osallistujat olisivat kertoneet vain sosiaalisesti suotavia vastauksia. Vastauksissa kävi ilmi, että vammaisten palkkaamiseen liittyi paljon ennakkokäsityksiä ja tietoisuuden puutetta. Syitä olla palkkaamatta vammaisia työntekijöitä olivat muun muassa pelko työympäristön mukautusten kustannuksista, tiedon puute vammaisten työntekijöiden tarpeista sekä epävarmuus vammaisten kyvyistä suoriutua työtehtävistä. (Emt.)

Uskon, että edellä mainitussa tutkimuksessa esille tulleet syyt pätevät pitkälti myös lyhytkasvuisten työllistymiseen. Koska lyhytkasvuisia ihmisiä on Suomessa vain noin 1000 (Lyhytkasvuiset ry), ei työnantajilla ole tarpeeksi kokemusta lyhytkasvuisista työntekijöistä. Haastatteleman lyhytkasvuiset arvelivat, että lyhytkasvuinen työnhakija voi herättää työnantajissa muun muassa epäilyksiä lyhytkasvuisen kyvyistä selviytyä työtehtävistä. Haastateltavat olivatkin yhteneväisesti sitä mieltä, että lyhytkasvuisuudesta ei kannata mainita työhakemuksessa tai ansioluettelossa, sillä se voisi heikentää heidän työllistymismahdollisuuksiaan entisestään. Kukaan haastattelemistani lyhytkasvuisista ei enää nykyisin maininnutkaan lyhytkasvuisuudestaan työhaun alkuvaiheissa.

*”Kyllä mä sanoisin, että ehkä valitettavasti se voi vaikuttaa. Koska se on heti semmonen.. Et jos niinkun se, joka niitä työhakemuksia lukee, että jos sillä itellään ei oo minkäänäköstä kosketuspintaa ollut ikinä kenenkään lyhytkasvuisen kanssa... Ja ei tiedä, että kuitenkin pääsääntöisesti ollaan rempseitä iloisia ihmisiä, jotka tulee kuitenkin toimeen ihan itsenäisesti. Niinkun varmasti siinä tapauksessa sillä voi olla isompikin merkitys. Niin sen puolesta mä en ite nykyisin mielelläni laittais sitä.” (H4)*

Goffman (1963) käsittelee kirjassaan *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity* erityisesti stigmatisoitujen ja ”normaalien” kohtaamisia. Hän mainitsee, että elämä saatetaan järjestää niin, ettei tällaisia kohtaamisia pääse edes syntymään, jolloin kohtaamisen seurauksia ei tarvitse käsitellä. Kun stigmaa kantava ihminen ja ”normaali” ihminen kohtaavat, molempien osapuolten täytyy väistämättä kohdata stigman seuraukset ja vaikutukset välittömässä vuorovaikutuksessa. (Emt., 23-24.) Haastateltavien vastauksissa heijastui samanlaisia epäilyksiä lyhytkasvuudesta kertomisen seurauksista ennen työhaastattelua.

*”Voisin kuvitella, että se voi olla sellanen syy, minkä takia ehkä sitten vaikka ei kutsuta haastatteluun. Sitten kun ne ei kutsu edes haastatteluun ni ei tavallaan välttämättä joutua siihen tilanteeseen, että joutuis sitten antamaan toiselle pakit sen asian takia.” (H5)*

Jättämällä lyhytkasvuisuuden mainitsematta työhakemuksessa tai ansioluettelossa, lyhytkasvuiset pyrkivät välttämään ennakkoluuloihin perustuvaa työnhausta karsiutumista ennen työhaastatteluvaihetta. Jos työnhausta karsiutuu lyhytkasvuisuudesta mainitsemisen takia jo ennen työhaastattelua, voi myös olla vaikeaa todistaa, että kyseessä olisi yhdenvertaisuuslain vastainen laitton syrjintä. Eräs haastateltava oli työuransa alussa maininnut lyhytkasvuisuudestaan ansioluettelossaan, mutta havainnut, ettei tieto tuottanut mitään työnhaussa. Sen sijaan ”ei päässyt haastatteluihin ja heti tuli ne ennakkoluulot vastaan siellä”. Nykyään hän ohjeistaa muita lyhytkasvuisia, että lyhytkasvuisuudesta ei kannata mainita ennen työhaastatteluun pääsyä. Haastateltavat myös kokivat, ettei lyhytkasvuisuus ole millään lailla oleellinen asia mainita jo työnhaun ensimmäisessä vaiheessa, sillä pituudella ei ollut merkitystä työtehtävistä selviytymisen kannalta.

*”Mä en ikinä kerro. Kun mun mielestä se ei niinkun vaikuta siihen mun työminään.” (H2)*

Jos lyhytkasvuinen on jättänyt mainitsematta lyhytkasvuisuudestaan työhakemuksessa ja ansioluettelossa, on työhaastattelu viimeistään tilanne, jossa lyhytkasvuisuus väistämättä tulee ilmi.

Lyhytkasvuisuus on piirre, jota sen omaava ei voi vuorovaikutuksessa millään peittää. Goffmanin (1963, 64-68) termien mukaan voitaisi siis puhua näkyvästä tai havaittavasta stigmasta. Jotkut stigmaista, kuten esimerkiksi jotkin mielenterveyden häiriöt, ovat sellaisia, joita stigmatisoidulla on mahdollisuus pyrkiä piilottamaan kanssaihmisiltä. Salaamalla stigman yksilöt voivat säädellä sitä, miten muut ihmiset heihin suhtautuvat. Kuitenkin hyvin näkyvien stigmaojen tapauksessa stigma selviää vuorovaikutuksen osapuolille heti kohdatessa. (Emt.) Täten myös lyhytkasvuisuus on jatkuvasti näkyvillä olevana ominaisuutena aina alttiina vuorovaikutuksen osapuolten tulkinnalle ja näiden tulkintojen seurauksille.

Haastatteluissa selvitin sekä lyhytkasvuisten positiivisia että negatiivisia työhaastattelukokemuksia. Positiivisiksi mainitut työhaastattelut olivat yleensä luonteeltaan neutraaleja kokemuksia, joissa lyhytkasvuisuus oli ollut vain yksi piirre muiden joukossa. Negatiivisissa haastattelukokemuksissa sen sijaan oli paljon vaihtelua. Lievimmissä tapauksissa lyhytkasvuinen oli aistinut, että työhaastattelija oli vaikuttanut hämmentyneeltä lyhytkasvuisen saapuessa haastatteluun. Haastateltavat uskoivat, että työhaastattelija oli yllätynyt hakijan pituudesta, koska kukaan heistä ei ollut maininnut lyhytkasvuisuudesta työtä hakiessa. Useassa tapauksessa negatiivinen suhtautuminen välittyi työhaastattelijasta lähinnä sanattoman viestinnän kautta. Työhaastattelija oli esimerkiksi voinut vaikuttaa poikkeuksellisen tyylyltä ja tympeältä, ja elekielestä oli ollut havaittavissa, että työhaastattelija ei ollut suhtautunut suopeasti lyhytkasvuiseen työnhakijaan. Haastateltavat uskoivat, etteivät rekrytoijat syrjintäsyytteen pelossa uskalla ottaa lyhytkasvuisuutta etenkin negatiivisessa mielessä esille työhaastattelussa.

*”Ihmisethän ei yleensä kauheen suoraan sano mitään. Ja eihän ne voikaan sanoa, et jos on ammattitaitonen haastattelija tai työnantaja, niin nehän saa hyvin äkkiä syrjintäsyytteen, jos ne alkais jotain tyhmyyksiä laukomaan.”*  
(H2)

Sen lisäksi, että haastateltavat olivat useassa työhaastattelussa aistineet negatiivisen ilmapiirin, oli joillakin myös konkreettisempia kokemuksia syrjinnästä työhaastatteluissa. Suomessa vuonna 2015 voimaan tulleessa yhdenvertaisuuslaissa määritellään viisi erilaista syrjinnän muotoa. Nämä ovat välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki.) Välitön eli suora syrjintä on kyseessä, kun ”jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.” (Yhdenvertaisuuslaki, 10§). Välillisellä eli epäsuoralla syrjinnällä taas viitataan sellaisiin sääntöihin tai perusteisiin, jotka ovat näennäisesti yhdenvertaisia kaikille, mutta todellisuudessa asettavat jotkut ihmiset epäyhdenvertaiseen asemaan (Yhdenvertaisuuslaki, 13§). Välillinen syrjintä näkyi haastateltavien työhaastattelukokemuksissa siten, että rekrytoija oli esittänyt erilaisia työn kannalta epäolennaisia skenaarioita, joista lyhytkasvuisen olisi tullut selvitä. Haastateltavista vaikutti, että työnantaja oli



käyttänyt näitä ehtoja tekosyynä lyhytkasvuisen palkkaamattomuudelle. Koska tapauksia on vaikeaa todistaa syrjinnäksi, välttyy työnantaja syrjintäsyytteeltä karsiessaan lyhytkasvuisen työhausta vedoten johonkin merkityksettömään tehtävään, joka voisi olla lyhytkasvuiselle haasteellinen. Esimerkiksi eräs haastateltava kertoo kokemuksestaan:

*”Eräessä toisessa yrityksessä minun oli tarkoitus tehdä toimisto- ja asiakaspalveluhoonaa, mutta tässä ongelmana nähtiin se et asiakaina SAATTOI joskus tulla pyörätuolissa olevia ja minun olisi pitänyt pystyä avustamaan heitä ovesta sisään. Yritin vakuuttaa pystyväni tähän ja ettei tämä voi olla poissulkeva seikka, mutta turhaan.” (F2)*

Tutkimukseni haastatteluissani paljastui kuitenkin välillisen syrjinnän lisäksi myös useita suoran syrjinnän tapauksia. Näissä tapauksissa työhaastattelija ei ollut lainkaan pyrkinyt peittämään kielteistä suhtautumistaan lyhytkasvuista hakijaa kohtaan tai vedonnut erilaisiin näennäisiin perusteisiin. Sen sijaan lyhytkasvuinen työnhakija oli saatettu tyrmätä täysin heti, kun hän oli astunut haastatteluun. Suoran syrjinnän tapauksissa työhaastattelija oli esimerkiksi ihmetellyt ääneen lyhytkasvuisen työnhakijan työnhakua, jättänyt lyhytkasvuisen kokonaan haastatteleematta tai ilmaissut suoraan, ettei lyhytkasvuinen tule pärjäämään.

*”Täällä oli semmonen huonekaluliike, joka haki toimistotyöntekijää ja mä menin sinne sitten. Ja vuorollani haastatteluun, niin ensimmäinen kysymys oli tämmönen että ’Haeks säkin meiltä töitä?!’ --- Se huonekaluliikkeen hakuprosessi oli semmonen, että... Mä olin ihan niinkun puulla päähän lyöty. Ei mua haastateltu sen kummemmin. Että ’Et sä tässä tuu pärjäämään.’ Että ’Meet vaan kotiin.’” (H1)*

*”Haastatteluissa, joo, on negatiivisia. Mä oon käyny haastattelussa ja sitten on suoraan sanottu, että ’Erilaisuutes takia et tuu hyväksytyks koskaan.’ Ja että ’Miks oot hakenu työtä?’” (H3)*

Eräs haastateltava myös kertoi, että häntä ei oltu huolittu työvoimatoimiston kautta ehdotettuihin tuettuihin työpaikkoihin, vaikka hän olisi ollut työpaikalle ilmaista työvoimaa. Toisen haastateltavan tapauksessa taas työnantaja oli täysin tyrmännyt lyhytkasvuisen hakijan palkkaamisen, mutta kieltäytymisen jälkeen kuitenkin ehdottanut, että hän voisi tulla tekemään samaan paikkaan vapaaehtoistöitä:

*”Ja et sit kun on tullu ilmi tää, että et pääse meille töihin. Sit jatkettu lauseella, et ’Joo, mut voit tulla vapaaehtoishommiin.’” (H3)*

Samalla haastateltavalla hänet torjunut työnantaja oli myös alkanut torjumisen jälkeen ehdotella lyhytkasvuiselle paremmin sopivia aloja:

*”Sit se lähti ehdottelee mulle, että sä oisit aivan hyvä jossain, niinkun, puhumisessa. Että meet esiintyy tonne ja niinkun anto mulle jo valmiiks uusia ammatteja. Että sosionomiks lähet opiskelee ja tämmösiä tuli sit sieltä.” (H3)*

Haastateltava oli aikonut tehdä työnantajan toiminnasta syrjäytyksen. Ottaessaan yhteyttä liittoon asian suhteen, hän kuitenkin kohtasi lisää esteitä. Vaikka haastateltavan kokemukset täyttävät laittoman syrjinnän kriteerit, oli liitosta hänelle sanottu tiukasti, että syrjäytystä ei kannata nostaa. Liitosta sanottiin, että lyhytkasvuinen menettäisi syrjäytyksen nostamisen takia loputkin mahdollisuutensa työllistyä.

*”Sit kun mä vein sitä juttua eteenpäin, ni se sano mulle se liiton ihminen, että ei kannata laittaa eteenpäin. Että jos aiot niitä pieniäkään töitä tehdä. Että ihan ittes kannalta. Että jos sä laitat sen jutun vireille, niin menee ne pienetkin mahdollisuudet tehdä tätä työtä.” (H3)*

Koska haastateltava ei luonnollisesti halunnut kohdata enää yhtään enempiä syrjintää työmarkkinoilla ja ottaa riskiä ”maineensa pilaamisesta”, ei hän lopulta uskaltanut laittaa syrjäytystä vireille. Näin tämäkin syrjinnän kokemus jäi lopulta vaietuksi.

#### 5.1.4 Työyhteisöissä koettu syrjintä

Työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta korostuvat sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus. Ekholm (2009, 159-160) luokittelee näkövammaisten työelämäkokemuksia selvittävässä tutkimuksessaan työpaikalla ilmenevän yhdenvertaisuuden sosiaalisesti esteettömyydeksi. Tähän kategoriaan hän laskee kuuluvaksi esimerkiksi sen, miten työyhteisö suhtautuu vammaiseen ihmiseen, millaista työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus on ja miten vammaisen ihminen löytää oman paikkansa työyhteisössä. (Emt.) Vaikka omassa tutkimuksessani työnhaku oli haastatteluiden perusteella todennäköisimmin syrjintää sisältävä työelämän vaihe

lyhytkasvuisella, oli osalla tutkimukseni lyhytkasvuisista syrjintä alkanut vasta työpaikan saamisen jälkeen. Tällöin syrjintään olivat osallistuneet yksi tai useampi työkavereista, joskus jopa esimies.

Goffman (1963, 68-70) käsittelee stigman hallintaa, eli stigman omaavan keinoja välttää ja minimoida stigman leimaavuus tutustuttaessa uusiin ihmisiin. On tyypillistä, että stigma on voimakkaimmillaan uusien tuttavuuksien kanssa tutustumisen alussa, mutta osapuolten oppiessa tuntemaan toisensa paremmin, stigmaan liittyvät stereotyyptit lievenevät. Stigmatisoiva piirre lakkaa olemasta merkittävä yksilön määrittäjä. Kuitenkin on paljon tapauksia, joissa stereotyyptit edelleen säilyvät, vaikka kanssaihmisillä olisi paljonkin kosketusta stereotyyptioidensa kohteisiin. (Emt.) Tutkimuksessani oli muutama tapaus, jossa stigman merkittävyys yksilöä määrittävänä tekijänä jopa kasvoi, kun lyhytkasvuinen oli ollut työyhteisössä jo jonkin aikaa ja työkaverit olivat oppineet tuntemaan hänet paremmin. Erään henkilön kohdalla työkaverit olivat alkuun suhtautuneet häneen suvaitsevaisesti ja ottaneet hänet hyvin vastaan työyhteisössä. Syrjintä oli kuitenkin alkanut, kun työkaverit olivat huomanneet, että hän tarvitsee apua joissakin asioissa työpaikalla.

*”Ennakkoluuloja ennen sitä työpaikalle menoo ei ole ollu. Mut sit kun mä oon siellä päässy sisään, niin on ruvennu nää selviää, et ’Ai sitä pitää auttaa ja sille pitää antaa’ ja... Se on tullu vasta siinä vaiheessa.” (H3)*

Haastateltavan mukaan suhtautuminen häneen oli voimakkaasti muuttunut. Hän koki, että hänelle oli tullut ongelmia esimerkiksi siitä, että hän oli todennut työpaikalla olevan fyysisiä esteitä, kuten yläkaappeja tai liian korkeaksi mitoitettu keittiö, jotka vaikuttivat hänen itsenäiseen työntekoonsa.

*”Ja sitten se, kun oot sen ääneen sanonu siinä työyhteisössä, ni se on voinu tulla siellä haitaksi. Että ’Miksi aina me muut joudumme tekemään, mutta hän ei?’” (H3)*

Avun tarvitsemisesta alkanut syrjintä oli pikkuhiljaa eskaloitunut, ja muuttunut henkiseksi kiusaamiseksi. Esimerkiksi kun haastateltava ei ollut pystynyt tekemään kaikkia työpaikan tehtäviä oman ja muiden turvallisuuden vuoksi, oli hän saanut osakseen ivailua.

*”Näistä on huomautettu, että tää ei oo mikään suojatyöpaikka. Että kaikki hommat kuuluu kaikille.” (H3)*

Muutama työntekijä oli alkanut myös nöyryyttää haastateltavaa käskemällä hänen suorittaa sellaisia työtehtäviä, jotka olivat hänelle pituutensa vuoksi hankalia. Hänen oli esimerkiksi käsketty hakea varastosta tavaroita, vaikka työkaverit tiesivät, että hänen on vaikea ulottua hyllyille. Työkaverit olivat myös tietten tahtoen jättäneet auttamatta haastateltavaa erilaisissa tehtävissä. Aktiivisesti kiusaavia työkavereita oli esimerkin tapauksessa työyhteisön jäsenistä vain muutama, mutta ilmapiiri oli näiden muutaman kiusaajan takia huono.

Myös toinen tutkimukseeni osallistunut lyhytkasvuinen oli joutunut työpaikallaan silmätikuksi. Vaikka hän on ollut saman alan töissä jo pitkään, oli hän uudessa työpaikassaan yllättäen kokenut, että hänen kykyjään kyseenalaistettiin jatkuvasti. Hänen tapauksessaan syrjintään osallistui niin työkaverit kuin esimieskin.

*”Esimerkiksi esimieheni kysyy minulta monesti töihin yksin jäädessäni, että osaanhan varmasti ja tiedänhän, että mitä minun tulee tehdä, vaikka ammatillisessa osaamisessani ei ole mitään vikaa ja olen ollut vastaavissa työtehtävissä usean vuoden ajan. Myöskin työkaverini kyselevät ikääni ja pituuttani ja epäilevät kuinka suoriudun töistä. Muutenkin on alkanut tuntua kuin minua kohdeltaisiin kuin lasta.” (F1)*

Myös hän oli joutunut lisäksi työkavereidensa edessä sanallisesti nöyryytetyksi.

*”Minua myös loukkasi se, että tämä sama ihminen kehui seurassani ollutta 18-vuotiasta työkaveriani ikäistään kypsemmäksi ja heti perään kysyi, että minkä ikäinen minä olen.” (F1)*

Samainen työkaveri ei myöskään tervehti haastateltavaa takaisin, vaikka tämä seisoi hänen vieressään. Syrjintä oli edennyt konkreettiseen kiusantekoon saakka, sillä eräänä päivänä haastateltava oli huomannut työtakkinsa hävinneen. Hän oli joutunut työskentelemään illan pelkässä t-paidassa pakkasen puolella olevassa kylmätilassa, kunnes takki oli löytynyt piilotettuna työkaverin kaapista. Haastateltava on myös kuullut, että joku on haukkunut hänen esimiehelleen, että myymälä on hänen jälkeensä kauheassa kunnossa. Hän epäilee kyseessä olevan sama kiusaaja.

Yhdenvertaisuuslaissa kahden edellä mainitun lyhytkasvuisen kokemukset täyttäisivät häirinnän kriteerit. Molemmat olivat kohdanneet tarkoituksellista loukkaamista ja tahallista nöyryytystä pituutensa takia. Ensimmäisessä tapauksessa kiusaaminen perustui siihen, että haastateltava oli

joutunut pyytämään työpaikalla apua, kun hän ei esimerkiksi ulottunut yläkaapeille. Toisessa tapauksessa taas työkaverit ja esimies kyseenalaistivat lyhytkasvuisen pätevyyttä toimia tehtävissä, joissa hän oli työskennellyt menestyksekkäästi jo useita vuosia, keksien perusteettomia syitä, miksi haastateltava olisi ollut huono työssään. Varaesimies sen sijaan oli kehunut haastateltavan suoriutumista aluepäällikölle. Molempien haastateltavien tapauksessa työkaverit olivat myös tehneet haastateltaville ilkivaltaa, joka vaikeutti heidän työntekoaan. Yhdenvertaisuuslain perusteella molempien lyhytkasvuisten kokemukset olivat laitonta syrjintää.

Työyhteisöissä koetuksi syrjinnäksi luokittelun lisäksi vielä tutkimuksessani sellaiset tapaukset, joissa lyhytkasvuisesta oli puhuttu työyhteisössä selän takana. Tällaisissa tapauksissa työyhteisön jäsenten suhtautuminen ei välttämättä ollut paljastunut lyhytkasvuiselle ennen kuin hän oli ystävystynyt paremmin jonkun työntekijän kanssa, ja kuullut häneltä, mitä muut olivat hänestä puhuneet.

*”Myöhemmin sain kaverin kautta yhden osa-aikaduunin. En enää muista minkä verran pomo tiesi mun fysiikasta etukäteen, mutta ei varmaan sopparin kirjoitushetkellä enää kehdannut mitään asiasta sanoa. Kuulin vasta myöhemmin ystävystytyäni työkaverin kanssa, että pomo oli esittänyt heille asian silleen, että ’Se tyttö on kyllä aika lyhyt... Te varmaan ammutte mut.’” (F3)*

*”Eniten kyl satuttaa just nää mutkan kautta kuullut ”selän takana” -jutut. Kangaskaupassakin työskentelin ihan sujuvasti pitkän tovin ja silti loppuajankoina kuulin juttua, että osa henkilökunnasta on sanonut, etteivät haluisi mua enää sinne, kun en pysty tekee yhtä paljon ku muut.” (F3)*

## 5.2 Syrjinnän seuraukset lyhytkasvuisen näkökulmasta

### 5.2.1 Todistamisen taakka

Sen lisäksi, että halusin tutkimuksessani selvittää millaisia epäyhdenvertaistavia esteitä ja haasteita lyhytkasvuiset ovat työelämässä kohdanneet, olin myös kiinnostunut tämän epäyhdenvertaisten seurauksista lyhytkasvuisen näkökulmasta. Miltä ennakkoluulojen kohteena oleminen tuntuu ja mitä siitä seuraa, kun omaa pätevyyttä ja kyvykkyyttä kyseenalaistetaan ja vähätellään työelämän kontekstissa? Barnes (2016) pohtii kirjassaan *The Minority Body: A Theory of Disability* vammaisten ja vammattomien ihmisten näkemysten välistä kuilua vammaisuuden

määrittelyn suhteen. Hänen mielestään vallalla oleva käsitys vammaisuuden haitoista ja vaikutuksista toimintakykyyn perustuu vammattoman valtaväestön käsityksiin. Vallalla oleva toimintakyvyn rajoitteita korostava näkemys ei anna mahdollisuuksia vammaisten omien kokemusten kuulemiselle heitä itseään koskevissa asioissa, vaan tukahduttaa vammaisten oman äänen. (Emt., 119-142.) Tutkimuksessani kävi ilmi vastaava ilmiö lyhytkasvuisten kyvykkyyden suhteen. Työnantajaosapuolen ja lyhytkasvuisten työntekijöiden omat näkemysten heidän kyvykkyydestään eivät useinkaan vastanneet toisiaan. Tällaisissa tilanteissa lyhytkasvuinen joutuu asemaan, jossa hän joutuu voittamaan työnantajan puolelleen ja pyrkimään saamaan hänet uskomaan lyhytkasvuisten kykyihin. Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että lyhytkasuiset joutuvat pituutensa takia vakuuttelemaan pystyvyyttään työelämässä enemmän kuin keskivertoihmiset ja voittamaan heitä koskevat ennakkoluulot.

*”Joutuu lunastamaan paikkansa. Että niinkun tavallaan extrahommia, että pääsee samalle viivalle niiden muiden ihmisten kanssa. Tai että muiden kohdalla ei oo niinkun mitään epäilyksiä, et mitkä pitää tavallaan haihduttaa pois. Ja lunastaa jotkut tietyt odotukset ennen kun on samanarvoisena muiden kanssa.” (H5)*

*”No sit välillä on se, et tulee itelle niinkun sit jo työelämässä semmonen olo, että pitää enemmän todistaa jotain.” (H2)*

*”Tuntuu, että pitää tuoda enempi itseään esille tai siis sillä lailla tiiätkö todistella silleen, että kyllä sä pystyt tähän työhön.” (H6)*

Kutsun tätä aliarvioivasta ennakkoluulosta seuraavaa kokemusta ”todistamisen taakaksi”. Todistamisen taakka kuvastui haastatteluissa tietoisuutena itseensä kohdistuvista ennakkoluuloista ja stereotyyppioista sekä valmiutena todistaa nämä luulot vääriksi. Miller (2006, 26-32) toteaaakin stigmatisoitujen selviytymiskeinoja käsittelevässä artikkelissaan, että itseensä kohdistuvien ennakkoluulojen havaitseminen ja tiedostaminen on edellytys sille, että ennakkoluuloja voidaan aktiivisesti käsitellä ja haastaa. Haastattelemani lyhytkasuiset kertoivat, että lyhytkasvuisiin kohdistuvat ennakkoluulot liittyvät erityisesti heidän pystyvyyteensä ja kyvykkyyteensä. Monet haastateltavat kokivat, että he joutuvat jatkuvasti olemaan valmiina jollain lailla todistamaan pätevyyttään sekä sitä, että ovat yhtä hyviä työntekijöitä kuin muutkin. Moni myös koki, että se ei riitä, että on ”yhtä hyvä” kuin muut työntekijät tai työnhakijat, vaan ennakkoluulojen ja vähättelyn takia heidän suoritustensa tulee olla jopa jollain tapaa parempia tai pätevämpiä kuin muiden ennen kuin heidät nähdään samanarvoisina muiden kanssa.

Erityisen vahvasti todistamisen taakka koski työhaastattelutilanteita. Työhaastattelutilanteelle on toki ominaista, että haastateltava esittää ja osoittaa pätevyytensä kyseiseen tehtävään, mutta haastattelemani lyhytkasvuiset kertoivat usein joutuneensa asettumaan työhaastatteluissa puolustuskannalle, kun heidän kykyjään on epäilty.

*”Että jos sä meet siihen haastatteluun ja se ihminen näkee sut, se tekee omat johtopäätöksensä heti jo siinä. Eliikkä jos siinäkin pitää itteensä puolustella, että mä pystyn ja mä kykenen ja vakuutella että.. No, just toi mikä ei kuulu silleen normihaastatteluihin. Semmonen, että ’Kyllä mä oikeesti pystyn.’”*  
(H3)

Haastateltavat, joiden kykyjä oli kyseenalaistettu ja epäilty esimerkiksi työhaastattelussa, sanoivat kohtelun tuntuvan epäreilulta ja turhautavalta. He myös kokivat, etteivät he olleet saaneet monia työpaikkoja sen takia, että haastattelijat ei ollut uskonut heidän pystyvän työhön vakuuttelusta huolimatta. Barnesin (2016, 118) mukaan uskomus vammaisuudesta yksilön kyvykkyyden vaikuttavana häiritteijänä ei johdu siitä, etteikö kertomuksia ja kokemuksia vammaisuuden neutraaleista vaikutuksista olisi. Esimerkiksi vammaisoikeusliike on kerännyt vammaisilta lukemattomia kertomuksia ja omakohtaisia kokemuksia siitä, kuinka he suoriutuvat arjessa ja työelämässä aivan siinä missä muutkin, tarvittaessa esimerkiksi erilaisten apuvälineiden avulla. Ongelmana kuitenkin on, ettei näitä vammaisten lausuntoja uskota ja pidetä luotettavina välttämättä edes silloin, kun vammaisen ihminen kertoo itse omista kokemuksistaan ja kyvykkyydestään. Vammaisten lausunnot ja vakuuttelut sivuutetaan vedoten esimerkiksi vammaisten virheeliseen ja vääristyneeseen arvioon omasta pärjäämisestä. Sen sijaan vammattoman valtaväestön arvioita vammaisuuden vaikutuksesta pidetään pätevinä ja täten heillä nähdään olevan oikeus määrittää millaisia toiminnallisia haittoja vammaisuudesta on. (Emt., 137-142.)

Myös toisessa lyhytkasvuisten kokemuksia selvittävässä tutkimuksessa havaittiin samanlaisia kokemuksia todistamisen taakasta. Shakespearen, Thompsonin ja Wrightin (2010, 29) tutkimuksessa lyhytkasvuisten työelämäkokemuksia selvittävässä osiossa selvisi, että työnantajilla on matalia odotuksia lyhytkasvuisten kyvykkyydestä. Myös heidän tutkimukseensa vastanneet lyhytkasvuiset kertoivat olevansa työmarkkinoilla hyvin tietoisia kyvykkyyteensä kohdistuvista epäilyistä. Tämän seurauksena he kokivat, että heidän tulee jatkuvasti todistaa kykyjään työelämässä. (Emt.)

Todistamisen taakaksi kutsumani kokemus vaikuttaisi olevan tavallinen myös monien muiden vähemmistöryhmien parissa. Esimerkiksi näkövammaisten työelämäkokemuksia selvittävässä tutkimuksessa näkövammaisten kokemukset pätevyyden todistamisesta vastasivat tutkimukseni lyhytkasvuisten kokemuksia. Tutkimuksen mukaan näkövammaiset kokivat, että sekä työpaikan

saaminen että työyhteisön ja asiakkaiden vakuuttaminen vaativat näkövammaiselta usein laajempaa osaamista, koulutusta ja kokemusta kuin näkevältä ihmiseltä. Tutkimuksen näkövammaiset kokivat, että heihin kohdistuvat vaatimukset ovat korkeat ja heidän tulee olla huomattavasti keskimääräistä parempia, ennen kuin he pystyvät lunastamaan paikkansa. (Ekholm 2009, 162.) Myös kuulovammaisten työelämän kokemuksissa tulee esille samanlaisia vaatimuksia pärjäämiselle ja pärjäämisen todistelulle (Hietala & Lavikainen 2010, 63-67).

Goffmanin (1963, 20) mukaan ennakkoluulojen ja stigman kohteena oleva yksilö saattaa käyttää paljon aikaa ja vaivaa todistaakseen muiden arvioin hänestä olevan väärä. Haastattelemani lyhytkasvuisista moni olikin päätenyt opiskelemaan paljon täydentäviä lisäkoulutuksia tai jopa useampia tutkintoja todisteeksi pätevydestään. Esimerkiksi kaksi tutkintoa itselleen opiskellut haastateltava perustelee lisäkoulutautumistaan oman osaamisen vahvistamisella sekä lyhytkasvuudesta seuraavan todistamisen taakan kautta:

*”Sit se oli lähinnä just sen takia, et vahvistaa sitä omaa osaamista ja sitten ehkä se, että välillä itellä on ollu semmonen olo, että lyhytkasvuisuuden takia joutuu todistamaan enemmän.” (H2)*

Moni haastateltava oli sitä mieltä, että tehokkain keino todistaa aliarvioivat ennakkoluulot vääräksi oli niin sanotusti näytön kautta. Kuten myös Barnes (2016, 142) on havainnut, on vammaisen kyvykkyyteen kohdistuvien ennakkoluulojen ja epäilysten haihduttaminen usein pelkän sanallisen vakuuttamisen kautta hyvin vaikeaa. Useat haastattelemani lyhytkasvuiset pyrkivätkin saamaan tunnustusta pätevyydelleen erilaisten meriittien ja näyttämisen kautta. Edellä mainittujen lisäkoulutusten ja tutkintojen lisäksi näyttämällä viitattiin sekä kerrytettyyn työkokemuksen määrään että konkreettiseen epäilysten vääräksi todistamiseen esimiehille tai työkavereille näyttämällä, kuinka lyhytkasvuinen suoriutuu tehtävistä. Haastavaksi näyttämisen kautta saatavassa tunnustuksessa koettiin se, että esimerkiksi työnantajien epäilykset ja ennakkoluulot voivat olla sen verran vahvoja, että lyhytkasvuiselle ei avaudu mahdollisuutta päästä todistamaan niitä vääräksi näyttämisen kautta, vaan hän vain yksinkertaisesti karsiutuu työhausta. Eräs jo eläkkeelle jäänyt haastateltava pitikin hyvin tärkeänä, että nuoret lyhytkasvuiset pääsisivät jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa keräämään näyttöä osaamisestaan erilaisten työkokeiluiden ja lyhyiden työpätkien kautta. Useampi haastattelemani lyhytkasvuinen oli myös tehnyt pitkän uran samassa työpaikassa, ja tätä kautta päässyt todistamaan pätevyytensä työyhteisössä. Pitkän uran samassa työpaikassa tehneet haastateltavat kokivat myös, että jos he jäisivät työttömäksi, heidän mahdollisuutensa työllistyä etenkin samalle alalle olisivat hyvät pitkän uran kautta saatujen tunnustusten ja verkostojen kautta.



*”Ja siis siinä mielessä ehkä toi pitkä ura samassa yrityksessä ja eri puolilla, niin kun on näyttänyt sen mihin pystyy, niin sit se arvostus tulee sieltä.” (H2)*

Haastateltavilla oli kuitenkin myös kokemuksia siitä, etteivät koulutukset ja työkokemuksen kautta kerätty näyttökään aina riittäneet ennakkoluulojen karistamiseen. Esimerkiksi eräs muuttaman vuoden työkokemusta omalta alaltaan omaava, aktiivisesti töitä hakenut lyhytkasvuinen kertoo:

*”Olen aistunut näissä haastatteluissa haastattelijoissa epävarmuutta minun pystymisestäni, vaikka työkokemuksen luulisi puhuvan puolestaan. Ja näissä hommissa on vain toimia ei virkoja, joten valinnat voidaan tehdä epäpätevämmänkin suuntaan.” (F2)*

Vahvat ennakkoluulot kumpuavat ennen kaikkea ennakkoluulojen kohteena olevan yksilön jostakin ryhmäjäsennydestä. Tällöin stereotyyppioita ja ennakkoluuloja omaavan ihmisen ennakkoluulot aktivoituvat silloin, kun hän kohtaa tähän ryhmään kuuluvan ihmisen. Tämän stigmatisoivan ryhmäjäsennyksen seurauksena yksilön muut ominaisuudet voivat jäädä huomiotta. Edes stereotyyppian kanssa ristiriidassa oleva tieto yksilön positiivisista ominaisuuksista ei välttämättä riitä muuttamaan vahvaa ennakkoluuloa. (Brown 2010, 78-80.) Täten siis esimerkiksi pätevä ja hyvää menestystä osoittava ansioluettelokaan ei välttämättä suuresti paranna lyhytkasvuisen työsaantimahdollisuuksia, jos yksilö siitä huolimatta kohdataan ja arvioidaan ensisijaisesti hänen tietystä ryhmäjäsennydestään johtuvan stereotyyppian kautta.

### 5.2.2 Eksklusio ja erilaisuuden tunne

Eksklusiolla tarkoitetaan sitä, kun ryhmän jäsen jätetään syystä tai toisesta muiden ryhmäläisten toimesta ryhmän ulkopuolelle. Ulkopuolelle jättäminen voi ilmetä esimerkiksi yksilön huomiotta jättämisenä, eristämisenä, hylkimisenä tai äärimmillään jopa kokonaan ryhmästä pois ajamisena. (Scott & Thau 2013, 65.) Tutkimukseni haastatteluissa esiintyi monenlaisia eksklusiota tuottavia kokemuksia työelämän eri konteksteissa. Eksklusio ja erilaisuuden tunne liittyivät erityisesti työelämän sosiaaliseen aspektiin, kun haastateltavat eivät syystä tai toisesta kokeneet tulleensa kohdelluksi niin kuin työyhteisön muut jäsenet.

*”Niin sitten ehkä vähän tuntuu, että jää niinkun ulkopuolelle siinä työyhteisössä, et ei oteta sillä lailla hyvin mukaan. Ja ainakin itestä tuntuu, että saa vähän niinkun sellasta erityiskohtelua.” (H6)*

Yleisesti ottaen haastatteleman lyhytkasvuiset kokivat, että heidät oli otettu työyhteisöissä hyvin vastaan. Kuitenkin etenkin työyhteisön ilmapiirin ollessa jo entuudestaan huono, kokivat jotkut lyhytkasvuiset joutuneensa erilaisuutensa takia niin sanotusti silmätikuiksi, joiden toimintaa työkaverit saattoivat avoimestikin arvostella. Jotkut haastateltavat kertoivat, että he kokevat esimiesten tai työkavereiden kohtelevan heitä kuin lasta esimerkiksi varmistelemalla lyhytkasvuiselta jatkuvasti osaako tai jaksako hän tehdä määrättyjä työtehtäviä. Tällainen kohtelu lisäsi haastateltavien tunnetta erilaisuudesta.

Muutamalla haastattelemallani lyhytkasvuisella eksklusio ja kokemukset erilaisuudesta taas olivat erityisesti seurausta työpaikan virkistystoiminnan ulkopuolelle jäämisestä. Kysyessäni eräältä haastateltavalta, oliko hän osallistunut työpaikan virkistystoimintaan, hän vastasi:

*”Tästä tulikin mieleen, joo! On ollut virkistystoimintaa ja muut on mennyt ja mut on jätetty tekemään töitä. Mä en ees tajunnu! Niinkun nyt vasta tajusin, että nii, nehän laitto mut aina tekemään niitä töitä. Et nehän on käynny siellä jossain syömässä ynnä muualla.” (H3)*

Toinen haastateltava taas oli palannut tekemään työharjoittelua paikkaan, jossa hän oli jo aiemmin ollut töissä. Työympäristö oli ollut hänelle esteetön eikä hän ollut tarvinnut minkäänlaisia apuvälineitä työssään. Hän kokikin menestyneensä työssä hyvin ja oli iloinnut siitä, että fyysisen esteettömyyden ansiosta hän pystyi tekemään työt itsenäisesti. Hän oli myös saanut työstään kehuja ja asiakkaatkin olivat olleet ymmärtäväisiä. Menestymisestään huolimatta työkaverit olivat sulkeneet hänet työyhteisön ulkopuolelle ja kieltäneet häntä osallistumasta vapaa-ajanviettoon heidän kanssaan.

*”Kumminkin sitten vakkarit suoraan kielsivät osallistumasta työporukan iltanviettoon, mikä oli mielestäni suht veemäinen veto, kun olin ensinnäkin kyseisen lafkan entinen työntekijä ja toiseksi nyt pelkkänä harjoittelijana siellä tehny hyvää hyvyttäni ja jaksamiseni rajoilla extratunteja ja vaikka mitä.” (F3)*

Työporukan ulkopuolelle jäämisen lisäksi joillakin haastateltavilla ilmeni myös sellaista eksklusiota, jonka vuoksi he eivät koskaan kokeneet olevansa työpaikalla yhdenvertaisia työyhteisön jäseniä. Moni oli esimerkiksi työllistynyt tuettuihin työpaikkoihin, sillä avoimen haun kautta työllistyminen ei ollut tuottanut tulosta. Tuetut työpaikat olivat aiheuttaneet haastateltaville ulkopuolisuuden ja erilaisuuden tunnetta suhteessa muihin työyhteisön jäseniin, sillä heitä eivät

olleet saaneet työpaikkaa niin sanotusti omilla ansioillaan, vaan työvoimatoimiston ehdottamana ja tukemana. Eräälle haastateltavalle tukimuotoinen työsuhte oli ollut esteenä hakea työpaikan sisäiseen hakuun avattuja hänen koulutustaan vastaavia parempia työtehtäviä.

*”Mut sitten siel oli se nurja puolikin, kun siellä tuli sisäinen haku johonkin toimeen. Niin mua ei otettu koskaan niissä hauissa huomioon kun mä olin työllistämistuella. Mä en ollu talon väkee. Mä osasin ne kaikki työt mihinkä haettiin. Että mä osasin ne työt tehdä. Ja mulla oli niinku kokemusta, niin siltikään mua ei huomioitu siinä haussa. Se sano se lähin esimies mulle suoraan, että ’Kun sä et oo talon väkee, niin sua ei huomioida tässä haussa.’”*

(H1)

Erilaisuuden kokemukset syntyivät haastattelemieni lyhytkasvuisten työelämässä lisäksi sellaisissa tilanteissa, joissa fyysinen ympäristö oli jollain tapaa esteellinen. Esimerkiksi erilaiset työpaikan virkistyspäivät saattoivat sisältää sellaisia aktiviteetteja, joihin lyhytkasvuinen ei pystynyt osallistumaan.

*”Ja sitten just jossain näissä hyvinvointipäivissä tai muita, et jos on sellasia aktiviteetteja, mitkä nyt ei sovi itelle, nii sit se pitää valita yleensä, että niihin ei sit voi mennä. Toki ei ne aina semmosia oo. Mut sit taas aina ei tietenkään voi mennä senkään mukaan, että mitä mä pystyn tekee. Et kun siellä on sit paljon muitakin ketä pitää ottaa huomioon, niin et hekin saa niitä mahdollisuuksia. Mutta kyllähän ne on semmosia tilanteita, missä tulee semmonen, että ei oo ihan yhdenvertanen.”* (H2)

Yleinen kokemus tutkimukseni haastatteluissa oli myös niin sanottu ”hämmingin aiheuttaminen”. Se oli seurausta tilanteista, joissa lyhytkasvuinen huomasi tarvitsevansa fyysisen ympäristön esteellisyyden takia jonkinlaisia erityisjärjestelyitä. Tällöin lyhytkasvuinen joutui kiinnittämään esimiestensä tai työkavereidensa huomion itseensä ja avun tarpeeseensa.

*”Joitakin tilanteita on... Esimerkiks vaikka jotkut juhlatilaisuudet, joissa seis-tään vaan, ettei oo tuoleja. Niin kun fysiikka ei kestä sitä. Niin sit on ollu kauhee hässäkkä, että löydetään jostain paikasta joku yks tuoli. Sit tulee vähä semmonen erilainen olo.”* (H2)

Suurimmalla osalla haastattelemistani lyhytkasvuista oli käytössä työpaikallaan jonkinlaisia mukautuksia. Yleisiä mukautuksia olivat korokkeet, teetetyt tuolit, sähköpöydät ja ergonomisemmat

tietokoneen näppäimistöt. Kohtuullisia mukautuksia oli pääasiassa toteutettu lyhytkasvuisen itsensä toiveesta. Vaikka tarvittavien kohtuullisten mukautusten toteuttaminen on työnantajan yhdenvertaisuuslaissa säädetty velvollisuus ja vaikka haastattelemini lyhytkasvuisten mukaan esimiehet olivat suhtautuneet mutkattomasti ja hyvin mukautuspyyntöihin, tuntui mukautusten pyytäminen monesta hieman hankalalta. Eräs haastateltava kuva, kuinka ylimääräisen huomion vetäminen itseensä tuntui vaivaannuttavalta:

*”Sellaista on, että sitten kun joutuu pyytämään asioita taikka muuta, niin kyllä sitä ite on välillä vähän silleen niinkun nolona, että ’No, anteeks nyt kun taas on tällaista.’ Että vaikka muhun on hirveen hyvin aina suhtauduttu, mutta silti on vähän niinkun tavallaan vaikeena sen asian suhteen, että ’No, taas mä nyt tässä.’” (H5)*

Joillakin haastateltavilla esimies oli uudessa työpaikassa kertonut työyhteisölle uudesta tulevasta lyhytkasvuisesta työntekijästä etukäteen. Toisilla tämä oli tapahtunut lyhytkasvuisen tietämättä, toisilla taas esimies oli kysynyt lyhytkasvuiselta itseltään, haluaako tämä, että asiasta kerrotaan etukäteen. Eräällä haastateltavalla esimies oli uudessa työpaikassa tiedustellut puhelimitse, haluaako haastateltava lyhytkasvuisuudestaan kerrottavan tuleville työkavereilleen. Kysymys oli tunnut haastateltavasta alkuun hieman hämmentävältä, sillä hän ei tuntenut itseään siinä määrin erilaiseksi, että siitä tarvitsisi informoida muita. Hän tuli kuitenkin siihen tulokseen, että muille kertominen vähentäisi hänen jännitystään siitä, miten muut häneen reagoivat.

*”Et ehkä silleen omalla tavalla se tuntu hassulta, että ”No mitäs väliä?”. Mutta toisaalta itekin koen, että on se mukavampi. --- Mä en nähny, että se ois ollu huono asia, vaan sit silleen että ehkä tosiaan hyvä heillekin silleen ensitietona. Että ei sitten tuu ehkä jännättyä siinä vaiheessa, kun mä tuun töihin ja mut esitellään ihmisille. --- Niin ei välttämättä ainakaan tarvii omassa tiimissä jännittää sitä, että miten ne reagoi siihen pituuteen.” (H4)*

Toinen haastateltava taas oli kuullut jälkepäin työkaveriltaan, että hänen esimiehensä oli kertonut hänen lyhytkasvuisuudestaan etukäteen muille työkavereille. Hän arvelee, että etukäteen kertominen oli saattanut vaikuttaa siihen, miten työkaverit ottivat hänet vastaan.

*”Sen mun oman ryhmän ihmiset otti ihan hyvin vastaan. Mutta sitten siitakin mä kuulin yhdeltä mun työkaverilta taas, että siitä saattaa kiitos johtua mun pomolle. Hän siis sano, kun mä alotin työt, että sieltä tulee sitten todella pieni nainen. Ja hän ei halua kuulla yhtään mitään niinkun vinoa kommenttia tai mitään naureskelua tai muutakaan.” (H2)*

Toiminnasta, joka valmistaa ihmisiä kohtaamaan totutusta poikkeavia asioita käytetään termiä ”pohjustus” (priming) (Brown 2010, 58). Esimerkiksi eräässä tutkimuksessa tutkijat laittoivat julkiseen aulatilaan esille kuvia sekä näkyvästi vammaisista että vammattomista ihmisistä, ja tarkkailivat, kauanko ohikulkijat katsoivat kuvia. Tutkimuksessa todettiin, että ohikulkijat käyttivät enemmän aikaa niiden kuvien edessä, joissa oli vammaisen ihminen. (Langer et al 1976, ref. Brown 2010, 58.) Valokuvatutkimusta seuranneessa jatkotutkimuksessa myös havaittiin, että osallistujat jäivät istumaan kauemmaksi vammaisista ihmisistä kuin vammattomista ihmisistä. Mielenkiintoista kuitenkin oli, että tämä reaktio poistui, jos osallistujilla oli mahdollisuus nähdä vammaisen ihminen etukäteen. (Emt.) Brown pohtii, että yhtenä syynä tähän voi olla se, että ihmisillä on tyypillisesti melko vähän kokemusta fyysisesti vammaisista ihmisistä, jolloin tuijottaminen voi johtua uteliaisuudesta ihmisten nähdessä jotakin uutta, ennen näkemätöntä ja erilaista. Samoin jatkotutkimuksessa ilmennyt poikkeava suhtautuminen vammaisiin ihmisiin selittyisi Brownin mukaan sillä, etteivät ihmiset tiedä miten reagoida, kun he kohtaavat jotakin heille vierasta ja uutta. Kun ihmisillä on jo kokemusta esimerkiksi vammaisuuden kohtaamisesta, kuten edellä mainitussa tutkimusesimerkissä, se ei herätä enää samanlaista uutuudesta ja ennen näkemättömyydestä johtuvaa reaktiota. (Emt.)

Ekskluusion ja erilaisuuden tunteet heräsivät siis haastateltavien kertomuksissa hyvin vaihtelevissa tilanteissa. Joissakin tapauksissa ekskluusio oli näkyvämpää ja suurempaa, kuten silloin, kun lyhytkasvuiselle työntekijälle suoraan ilmaistiin, että hän ei voi tai saa osallistua johonkin työyhteisön toimintaan. Toisaalta erilaisuuden tunnetta saattoi aiheuttaa myös esimerkiksi fyysisen ympäristön mukauttamisen tarpeet, jolloin lyhytkasvuinen koki erottuvansa muusta työyhteisöstä. Myös ennakkoluuloisen käyttäytymisen ehkäiseminen ja estäminen esimiesten toimien kautta saattoi saada lyhytkasvuisen kokemaan erottuvansa muista.

### 5.2.3 Töissä uupuminen

Osalla haastattelemistani lyhytkasvuisista oli kokemusta töissä uupumisesta. Töissä uupumiseen oli monenlaisia syitä, mutta yleisesti ottaen ne olivat tavalla tai toisella yhteydessä lyhytkasvuisen epäyhdentertaiseen asemaan työelämässä. Uupumisen seurauksena jotkut haastateltavat olivat esimerkiksi joutuneet vaihtamaan työpaikkaa tai jopa kokonaan alaa. Kaksi haastattelemaani lyhytkasvuista oli jäänyt eläkkeelle varhaisemmassa vaiheessa muun muassa uupumisesta johtuen.

*”Mä olin kokopäivätyössä siinä kyllä, ja jaksoin sen, mutta sitten kun multa vähennettiin tunteja, niin piti kumminkin jaksaa tehdä se sama työ. Mulle*

*tuli semmonen burn-out, niinkun muotisana on. Niin sen perusteella mä pääsin sitten eläkkeelle. Se oli sillain, et mä vaan en jaksanu enää.” (H1)*

Joillakin haastateltavilla töissä uupumista aiheutti etenkin fyysiset esteet. Työympäristössä, josta puuttui tarvittavat mukautukset eikä lyhytkasvuisella ollut saatavilla soveltuvia apuvälineitä, oli uupuminen tavallisempaa. Tällöin haastateltavien täytyi käyttää ylimääräisiä voimavaroja väärin mitoitettussa työympäristössä pärjäämiseen. Kohtuulliset mukautukset sen sijaan ehkäisivät fyysisestä työympäristöstä johtuvaa uupumusta. Osa haastateltavista myös koki, että työssä käyminen oli heille fyysisesti kuluttavampaa kuin keskivertoihmisille. Syynä ei tällöin ollut niinkään pituus tai koko itsessään, vaan mahdolliset muut diagnoosiin liittyvät seikat, jotka kuluttivat voimavaroja. Fyysiseen jaksamiseen liittyvä uupuminen ei haastateltavien kertoman perusteella myöskään niinkään vaikuttanut siihen, etteikö työtä olisi jaksanut tehdä normaalisti, vaan kyse oli siitä, että palautumiseen olisi tarvittu enemmän aikaa kuin mitä arki mahdollisti.

*”Se [suurin haaste] on ehkä semmonen niinkun fyysinen jaksaminen. Ja se, että kun tavallaan ne vähemmät voimavarat pitää mitoittaa kuitenkin aina koko vuorokaudelle. Niin se, että miten sen sais riittämään niin, että jaksaa sitten töiden jälkeen, ettei se kaikki vapaa-aika mee siitä työstä palautumiseen.” (H5)*

Fyysisten tekijöiden lisäksi uupumusta aiheutti myös muun muassa todistamisen taakka. Todistamisen taakan takia lyhytkasvuinen työntekijä saattoi joutua käyttämään huomattavan määrän aikaa, vaivaa ja resursseja pätevyytensä vakuuttamiseen. Esimerkiksi moni työyhteisössä kyseenalaistamista kokenut haastateltava kertoi, että heidän reaktionsa tällaiseen syrjintään on keskittyä huolellisesti omaan työntekoon ja antaa tulosten puhua puolestaan. Monen kokemus todistamisen taakasta oli, että lyhytkasvuisen työntekijän pitää usein tehdä enemmän ja paremmin ollakseen samalla viivalla muiden kanssa. Todistamisen taakka koettiin haastatteluiden perusteella uuvuttavana myös siksi, ettei lyhytkasvuinen halunnut näyttäytyä muiden silmissä millään lailla huonompana työntekijänä.

*”Ehkä se on enemmän se, et ei ite salli niinkun kauheesti virheitä siinä, ettei vaan niinkun ajatella, että on jotenkin huonompi työntekijä.” (H2)*

Myös sekä työpaikoista kilpaileminen epäyhdenvertaisilla työmarkkinoilla että syrjinnän kohtaaminen itse työpaikalla olivat tekijöitä, jotka vaikuttivat joidenkin kohdalla osaltaan uupumiseen. Esimerkiksi eräs haastateltava oli tehnyt voimavarojensa ääri rajoilla ylimääräisiä tunteja työharjoittelupaikassa, mutta joutunut kuitenkin työkavereiden syrjimäksi ja ulossulkemaksi. Nyt hän

sanoo, ettei suostu enää ottamaan vastaan minkäänlaista epäyhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla.

*”Nyt on asenne se, etten mihinkään kyllä enää mene syrjittäväksi, loppuunajettavaksi tms. Ei maksa vaivaa.” (F3)*

#### 5.2.4 Voimavarat ja keinot syrjinnän vastustamisessa

Haastattelemieni lyhytkasvuisten kertomuksissa esiintyi myös monenlaisia keinoja vastustaa ja vähentää syrjintää sekä heikentää syrjinnän kokemusten vaikutusta itseensä ja omaan työnteoonsa. Myös monissa uudemmissa sosiaalipsykologisissa stigmaa ja ennakkoluuloja käsittelevissä tutkimuksissa on havaittu, että syrjintää kohtaavilla ihmisillä on käytössään erilaisia selviytymiskeinoja, joilla he voivat joko suoraan puolustaa itseään, pyrkiä hälventämään itseensä kohdistuvia ennakkoluuloja tai minimoida syrjinnän seuraukset omalle itsetunnolle ja minäkuvalle. Syrjintä ei siis läheskään aina johda esimerkiksi alistumiseen tai negatiivisten käsitysten omaksumiseen. (Levin & Van Laar 2006, 1-3.) Käytettävissä olevat syrjinnän vastustamisen keinot riippuvat siitä, millaista kohdattu syrjintä on. Syrjintää voidaan esimerkiksi vastustaa pyrkimällä vaikuttamaan tilanteeseen, sopeutumalla tilanteeseen tai olemalla osallistumatta sellaiseen toimintaan, jossa syrjintää todennäköisesti ilmenisi. (Miller 2006, 21-27.)

Yksi epäyhdenvertaisuuden vaikutuksia lieventävä tekijä oli haastatteluiden perusteella oma asenne. Monissa haastatteluissa haastateltavat korostivat, että omalla suhtautumistavalla on suuri merkitys sen kannalta, miten syrjintä vaikuttaa yksilöön. Muutama haastateltava esimerkiksi pohti, että heidän puheliaalla ja rennolla persoonallisuudellaan on ollut suuri merkitys myös sen kannalta, miten ihmiset suhtautuvat heihin. He uskoivat, että sosiaalisuus ja oma positiivinen suhtautuminen vähensivät ihmisten ennakkoluuloja heitä kohtaan ja saivat kanssaihmiset ymmärtämään, että he ovat samanlaisia ihmisiä kuin muutkin.

*”Kyllähän siellä ehkä niinkun välillä katottiin, mut sit silleen kun luonteeltani olen varsinainen lörppä, niin sit ehkä heillekin tuli semmonen niinkun ok-fii-lis.” (H4)*

*”Mä oon varmaan luonteeltani semmonen, että mua ei syrjitä. Et mä oon niin sosiaalinen ja semmonen et mun on helppo tutustua. Ja mä kerron jos kysytään ja sillä lailla. Että osattiin mut aika hyvin niinkun huomioida semmosena kun mä oon.” (H1)*

Omalla suhtautumisella vaikutettiin myös siihen, miten mahdolliset ennakkoluulot vaikuttivat itseensä. Haastateltavat kertoivat esimerkiksi kokevansa, että muiden ennakkoluulot eivät kerro heistä itsestään mitään, vaan sen sijaan ennakkoluuloja omaavasta ihmisestä. Lyhytkasvuisuutta ei pidetty ominaisuutena, jota pitäisi häpeillä tai piilotella, vaan ennakkoluuloisen käyttäytymisen ajateltiin olevan näiden ihmisten oma häpeä.

*”Ei se oo mulle koskaan ollu semmonen, että ’Nyt pitäis mennä jonnekin piiloon!’ --- Mä oon ehkä todennu silleen, että jos he halua hämmästellä ja ihmetyllä, niin se on heidän häpeänsä. Että mä oon täällä töissä.” (H4)*

Omalla suhtautumisella ja persoonalla nähtiin olevan merkitystä myös jo mahdollisesti olemassa olevien ennakkoluulojen hälventämisessä. Esimerkiksi työhaastattelut olivat tilanteita, joissa haastattelemani lyhytkasvuiset pyrkivät asenteellaan osoittamaan heihin kohdistuvat ennakkoluulot vääriksi.

*”Et yleensä se on niin, että jos mä oon haastattelussa, niin mä saan kyllä hoidettua sitten ihmiset persoonalla puolelleni.” (H5)*

Haastattelemani lyhytkasvuiset pyrkivät myös vaikuttamaan stereotypioihin ja ennakkoluuloihin aktiivisesti oman toimintansa kautta. Haastatteluissa tällaiset aktiiviset selviytymiskeinot ja voimavarat tulivat puheeksi sellaisissa yhteyksissä, kun haastateltavat kertoivat uskoneensa, että kanssaihmisillä oli ennakkoluuloja heitä kohtaan tai he olivat jo kohdanneet jonkinlaista syrjintää. Selviytymiskeinojen aktiivinen käyttäminen siis edellytti tietoisuutta siitä, että lyhytkasvuinen ihminen voi olla syrjinnälle alttiina. Esimerkiksi kaikki haastateltavat pyrkivät välttämään stigmatoiduksi tulemistä jättämällä lyhytkasvuisuuden mainitsematta työhakemuksessa tai ansioluettelossa. Näin he estivät ennakkoluuloihin perustuvan torjutuksi tulemisen ennen työhaastattelua. Työhaastatteluvaiheessa sen sijaan on mahdollista haastaa ennakkoluuloja ja puolustaa itseään suullisesti. Syrjinnän haastaminen suullisesti onkin tutkimusten mukaan tehokas keino tuoda näkyväksi ennakkoluuloja ja murtaa niitä (Kaiser 2006, 57-59). Esimerkiksi eräs haastateltava oli töitä hakiessaan törmännyt syrjivään ja epärealistiseen ehtoon, jonka mukaan kyseisen kaupan työntekijöiden tulisi ylettyä kaupan ylimmille hyllyille. Haastateltava oli kyseenalaistanut tämän perusteen ääneen. Haastamisen kautta lyhytkasvuinen oli ääneen lausumalla tuonut esille häneen kohdistuvat stereotypiat ja ennakkoluulot. Ennakkoluulojen kyseenalaistamisella oli positiiviset seuraukset ja haastateltava sai paikan.



*”Kangaskaupassa pähkäiltiin, että en kyllä ylety heidän ylimpiin hyllyihin. Toresin tomerasti, että jos se siitä olisi kiinni, niin en vois mennä ikinä mihinkään töihin. Omistaja tuumas, että ”Nii joo, totta.” ja sain paikan.” (F3)*

Monessa haastattelussa kävi ilmi, ettei esimerkiksi työhaastatteluissa kuitenkaan useinkaan tule mahdollisuutta puolustaa itseään, sillä rekrytoijat eivät ota lyhytkasvuisuutta puheeksi. Haastateltavien oman kokemuksen mukaan tämä ei kuitenkaan aina tarkoittanut, ettei ennakkoluuloja olisi ollut. Monet olivat aistineet rekrytoijien sanattomasta viestinnästä ennakkoluuloista suhtautumista heitä kohtaan. Jos lyhytkasvuisuudesta ei esimerkiksi työhaastattelun yhteydessä puhuta lainkaan, voi lyhytkasvuinen olla työnhaussa epäyhdenvertaisemmassa asemassa, sillä ennakkoluulot jäävät kyseenalaistamatta. Osa haastateltavista kertoikin tällaisissa tilanteissa ottavansa itse lyhytkasvuisuuden puheeksi positiivisessa mielessä. He olivat esimerkiksi kertoneet omista kyvyistään ja siitä, miten lyhytkasvuisuus vaikuttaa tai on vaikuttamatta työntekoon. Myös Harpur (2014) kuvasi vastaavia vammaisten asiantuntijoiden käyttämiä aktiivisia syrjinnän hallinnan keinoja tutkimuksessaan. Hänen tutkimuksessaan näkövammaiset työntekijät uskoivat, että jos he eivät itse tuo vammaansa positiivisessa valossa esille, perustuu rekrytoijien palkkauspäätös heidän julkilausumattomille ennakkoluuloilleen (Emt.). Vaikka työnantaja siis ei toisikaan ennakkoluulojaan ilmi, voi vammaisen työnhakija tai työntekijä haastaa oletetut ennakkoluulot itse kertomalla omista kyvyistään.

Monet haastateltavat kokivat voimavaraksi myös hyvän työyhteisön ja työn mukana tulevat sosiaaliset suhteet. Hyvin toimivat ja mukaan ottavat työyhteisöt lisäsivät haastateltavien yhteenkuuluvuuden ja yhdenvertaisuuden tunnetta. Monella haastateltavalla olikin kokemusta työyhteisöistä, joissa heidät oli otettu hyvin vastaan. Haastateltavien kertoman perusteella hyvissä työyhteisöissä on avoin ilmapiiri, työkaverit auttavat lyhytkasvuista työntekijää tarvittaessa, esimiehet ja työkaverit ottavat hänen tarpeensa huomioon ja hänet otetaan myös mukaan työpaikan virkistystoimintaan. Eräs haastateltava esimerkiksi kertoo, että uudessa työpaikassaan hänen perehdyttäjänsä oli varmistanut, ettei haastateltava jäisi työyhteisön ulkopuolelle:

*”Tää joka perehdytti, niin hän aina huolehti, että '[haastateltavan nimi]:kin lähtee kahville sinne meidän työnjohtajien luokse.' Että '[haastateltavan nimi] ei jää nyt itsekseen nököttämään.'” (H4)*

Muutama haastateltava taas kertoi, että heidän esimiehensä oli huomionnut hyvin heidän tarpeensa työpaikalla ja muuttanut työympäristöä paremmin lyhytkasvuiselle sopivaksi. Erityisesti inklusion ja yhdenvertaisuuden tunnetta näissä tapauksissa oli lisännyt se, että yhteisessä käytössä olevaa ympäristöä oli muutettu niin, että se soveltuu yhtä hyvin niin lyhytkasvuiselle kuin keskivertomittaisellekin ihmiselle.

*”Siellä mä koin sillä lailla itteni huomioonotetuks, kun siellä oli niitä kansioita, mitkä me jouduttiin arkistoimaan. Niin meillä järjestettiin ne mapit sillä lailla alas, että mä sain ne hyvin sieltä. Se esimies vaan sano, että ’Se, mistä [haastateltavan nimi] saa hyvin, niin saa muutkin.’ Että se oli musta hirveen mukavasti ajateltu.” (H1)*

*”Kun ne pöydät oli semmosia hevosenkengän mallisia, että ne ois ollu tosi isoja, niin meidän johtaja halus hankkia niitä pieniä pöytiä useampia minun takia. Että mä pystyn siellä työskentelemään hyvin myös. Ja kyllä niitä sitten muutkin on tykänny käyttää. Mutta että se oli aika huikeeta, että puolet salista kalustettiin niillä pienemmillä pöydillä, jotta minä voin työskennellä niissä missä tahansa.” (H5)*

Myös YK:n yleissopimuksessa on maininta kaikille sopivasta suunnittelusta. Tällä tarkoitetaan sitä, että niin sekä fyysisen ympäristön että palveluiden suunnittelussa otetaan mahdollisimman hyvin huomioon se, että ne sopivat jo lähtökohtaisesti kaikenlaisille ihmisille. Tällä tavalla rakennettu ympäristö vähentää huomattavasti mukautusten tarvetta. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 19.) Haastattelemieni lyhytkasvuisten kokemukset tukevat YK:n yleissopimuksessa mainittuja seikkoja kaikille sopivan suunnittelun hyödyistä, sillä toimiva ympäristö oli sekä vähentänyt mukautusten, kuten erilaisten korokkeiden, tarvetta että ollut sellaisenaan myös muille työntekijöille sopiva.

Lisäksi monelle haastateltavalle työelämässä mukana oleminen itsessään oli voimavara, joka lisäsi tunnetta yhdenvertaisuudesta. Kokemus siitä, että saa olla mukana yhteiskunnan aktiivisena toimijana oli tärkeää.

*”Mun mielestä se on äärettömän tärkeätä, että kokee olevansa tarpeellinen tietyllä tapaa. Ja sit se, että kuitenkin suurin osa ihmisistä käy töissä, niin sitten että on niinkun samanlainen ja on samanlaiset mahdollisuudet.” (H2)*

Työnteolle annettiin haastatteluissa monenlaisia merkityksiä. Työelämässä oloa pidettiin tärkeänä muun muassa päivittäisen sosiaalisen kanssakäymisen takia. Työ toi myös rytmiä ja merkitystä arkeen. Työn henkilökohtaisten merkitysten lisäksi haastateltavat pitivät hyvin tärkeänä sitä, että he voivat työelämässä osallisena olemalla osoittaa vääriksi lyhytkasvuisiin kohdistuvia ennakkoluuloja. Työssä käymällä he pystyivät tuomaan esille omaa osaamistaan ja osoittamaan, että lyhytkasvuinen on aivan yhtä kyvykäs työntekijä kuin kuka tahansa muu.

*”Ja kun kuitenkin lyhytkasvuset on osaavia ihmisiä siinä kuin kuka tahansa muukin, niin se et saa tuoda sitä omaa osaamista” (H2)*

Jotkut haastateltavat myös mainitsivat, että työssä käymisen kautta he voivat omalta osaltaan tuoda työyhteisöön rikkautta ja suvaitsevaisuutta erilaisuutta kohtaan. Eräs lasten parissa työtä tehnyt haastateltava koki myös voivansa työn kautta toimia roolimallina lapsille. Työssään hän pystyi näyttämään lapsille, ettei erilaisuus ole este elämässä pärjäämiselle.

*”Tärkeätä on ollu se, et mä oon päässy sinne oikeesti tekemään sitä työtä ja viihtyny siellä. Ja saanu omana ittenäni erilaisena ihmisenä tehdä sitä työtä. Ja antaa sen roolimallin, mitä mä vein sinne lapsillekin, että kuka tahansa voi tehdä teidän kanssa töitä vaikka on erilainen.” (H3)*

Haastattelemini lyhytkasvuisten positiivisia kokemuksia analysoimalla oli siis mahdollista löytää erilaisia syrjinnän vastustamisen keinoja. Haastatteluiden perusteella se, miten kohdattua syrjintää ja epäyhdenvertaisuutta vastustettiin, riippui siitä, millaisia lyhytkasvuisten tilannekohtaiset tavoitteet olivat. Esimerkiksi työhaastattelutilanteessa lyhytkasvuinen saattoi sanallisesti vastustaa häneen kohdistuvia ennakkoluuloja pyrkiessään osoittamaan pätevyytensä. Työyhteisössä taas saattoi joskus olla hyödyllisempää keskittyä omaan työtekkoon ja omiin voimavaroihin.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Yhteenvetoa tuloksista

Tässä pro gradu -tutkielmassani olen selvittänyt lyhytkasvuisten työelämässä ilmeneviä epäyhdenvertaistavia tekijöitä. Jotta esteitä yhdenvertaisuuden tieltä voidaan purkaa, on tärkeää ymmärtää, millaisessa ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja tilanteissa epäyhdenvertaisuuden kokemukset syntyvät. Tutkimukseni tulokset perustuvat lyhytkasvuisilta sekä haastatteluiden kautta että Facebookin keskustelusta kerättyihin omakohtaisiin kokemuksiin. Haastattelukutsussa en määritellyt haastatteluihin osallistuvien työkokemuksen määrää, joten haastatteluihin osallistui monipuolisesti niin vasta uransa alussa olevia nuoria aikuisia kuin jo eläkkeellekin jääneitä lyhytkasvuisia. Tuloksissa selvisi, että syrjintää esiintyy yhä edelleen myös tutkimuksen nuorten aikuisten työhaussa. Haastateltavien kokemuksissa oli paljon eroja sen suhteen, kuinka voimakkaita heidän epäyhdenvertaisuuden kokemuksensa olivat. Miedoimmissa muodoissa syrjintä oli niin hienovaraista ja epäsuoraa, esimerkiksi ilmapiirin ja sanattoman viestinnän kautta välittyvää, etteivät haastateltavat olleet varmoja, olivatko heidän kokemuksensa syrjintää. Äärimmillään taas syrjintä oli ollut hyvin räikeää: esimerkiksi yksi haastateltava oli harkinnut syrjintäsyytteen tekemistä saamastaan kohtelusta.

Tuloksissa analysoin sekä lyhytkasvuisten kohtaamia esteitä ja haasteita että niiden vaikutuksia lyhytkasvuisten itsensä näkökulmasta. Haastatteluissa esiin tulleet epäyhdenvertaisuuden kokemukset jaoin esteellisyyteen, rajoitteiden korostamiseen, työhaussa ilmenevään epäyhdenvertaisuuteen sekä työyhteisössä ilmenevään syrjintään. Esteellisyyden kokemusten luokkaan analysoin kuuluvaksi etenkin haastatteluissa esille tulleet työympäristön fyysiset esteet. Fyysiset esteet olivat voineet vaikuttaa niin lyhytkasvuisten kouluttautumiseen ja alavalintoihin, työpaikkojen saamiseen kuin työympäristössä toimimiseenkin. Haastatteluissa kuitenkin todettiin usein, että monet esteet olisivat poistettavissa yksinkertaisilla mukautuksilla ja apuvälineillä, ja tämän vuoksi katsoin fyysisen esteellisyyden olevan monissa tapauksissa myös asenteista kumpuavaa.

Rajoitteiden korostamisella taas viittaaan sellaisiin epäyhdenvertaisuutta luoviin ja lisääviin vuorovaikutustilanteisiin, joissa lyhytkasvuisten kohdannut ihminen oli keskittynyt pelkästään lyhytkasvuisten toiminnan rajoitteisiin. Tällaiset tilanteet olivat haastatteluissa pääasiassa ammatinvalinnan ohjaukseen ja työpaikan löytämiseen liittyviä. Rajoitteiden korostaminen liittyy ennen kaikkea lyhytkasvuisiin kohdistuviin asenteisiin ja ennakkoluuloihin. Haastatteluissa esiintyi kahdenlaisia negatiivisia ohjaukokemuksia. Ensinnä olivat kokemukset, joissa ohjauksen ammattilainen oli suoraan sulkenut lyhytkasvuiselta pois urapolkuja. Esimerkiksi opinto-ohjaaja tai työvoimatoimiston työntekijä oli saattanut vain luetella, mitkä alat tai työpaikat lyhytkasvuiselle

olivat mahdollisia. Hän oli saattanut myös luetella, millaisille aloille tai millaisiin työtehtäviin lyhytkasvuisen on mahdoton hakea. Toisina rajoitteita korostavina kokemuksina olivat ne kokemukset, joissa lyhytkasvuisen omat ehdotukset oli tyrmätty. Osa haastateltavista oli esimerkiksi ilmaissut ohjauksessa haaveensa sosiaali- ja terveysalalle hakeutumisesta, mutta ohjaajat olivat todenneet, ettei kouluttautuminen eikä työskentely sellaisella alalla ole lyhytkasvuiselle mahdollista. Molemmille rajoitteita korostavien kokemusten tyypeille oli yhteistä, että tilanteessa ei ollut lainkaan pohdittu soveltamisen mahdollisuuksia eikä kysytty lyhytkasvuisen omia arvioita hänen omasta pystyvyydestään.

Tutkimukseni epäyhdenvertaisuudet työnhaussa liittyivät siihen, millaisena lyhytkasvuisen työllistymisen mahdollisuudet näyttävät. Epäyhdenvertaisuutta tuotti se, että lyhytkasvuisuus oli työnhaussa ominaisuus, jota työnantajat saattoivat arvottaa negatiivisesti. Lyhytkasvuisuus saattoi herättää työnantajissa ennakkoluuloja lyhytkasvuisen kyvyistä ja pätevyydestä. Tämän vuoksi kaikki haastateltavat olivatkin sitä mieltä, että lyhytkasvuisuudesta ei kannata kertoa työnhaun ensimmäisissä vaiheissa, vaan odottaa sitä, että pääsee haastatteluun. Työhaastatteluiden suhteen haastattemieni lyhytkasvuisten kokemukset olivat hyvin vaihtelevia. Osalla enemmistö haastatteluista oli ollut neutraaleja tai positiivisia. Joillakin taas oli kokemusta siitä, että työnantaja oli silmin nähden yllättynyt lyhytkasvuisen ilmestyessä työhaastatteluun tai työhaastattelun ilmapiiri oli jollain lailla ollut tynnyä ja huono. Muutamilla taas haastattelussa oli suoraan epäilty ääneen lyhytkasvuisen työnhakijan kykyjä tai jopa kieltäytytty haastattelemaasta häntä.

Työyhteisössä ilmenevä syrjintä oli vielä yksi epäyhdenvertaisuuden muoto joidenkin haastateltavien työelämäkokemuksissa. Työyhteisössä lyhytkasvuista olivat voineet syrjiä joko esimies tai työkaverit, tai molemmat yhdessä. Työyhteisöissä koettu syrjintä saattoi olla jopa suoranaista kiusaamista, jossa jotkut työkaverit olivat nälvineet tai nöyryyttäneet lyhytkasvuista tai aiheuttaneet hänelle tahallista kiusaa. Osa haastateltavista taas oli myöhemmin kuullut joltakin työkaveriltaan, että heistä oli puhuttu työyhteisössä selän takana.

Tuloksissa jaoin epäyhdenvertaisuuden ja syrjinnän vaikutuksia lyhytkasvuisen omasta näkökulmasta todistamisen taakkaan, eksklusioon ja erilaisuuden tunteeseen, uupumiseen sekä syrjinnän vastustamiseen. Todistamisen taakka oli seurausta ennakkoluuloista ja kyseenalaistamisesta. Moni haastateltava kertoi, että he joutuvat monissa työelämän vaiheissa todistamaan pätevyyttään muille, jotta heidät hyväksyttäisiin. Ennakkoluulojen ja epäilysten takia moni haastateltava koki, että heidän tulee osoittaa olevansa parempia työntekijöitä kuin muiden ennen kuin heidän nähdään olevan samalla viivalla muiden kanssa. Tämän seurauksena moni olikin esimerkiksi opiskellut erilaisia pätevyksiä todisteeksi kyvyistään tai teki työssä paljon ylimääräistä.

Ekskluusio ja erilaisuuden tunne olivat seurausta sosiaalisista tekijöistä ja lyhytkasvuisen asemasta työyhteisössä. Jotkut haastateltavat kertoivat, että työnantajat tai työkaverit tuntuvat kohtelevan heitä työpaikalla eri tavalla kuin muita. Toisilla taas ulkopuolisuus oli selvästi ilmaistu lyhytkasvuiselle, esimerkiksi työkaverit olivat saattaneet kieltää lyhytkasvuista liittymästä heidän seuraansa. Ekskluusion ja erilaisuuden tunnetta saattoivat myös lisätä työpaikan fyysinen esteellisyys ja mukauttamisen tarpeet. Avun ja mukautusten pyytämisestä seuraava ylimääräinen huomio tai ”hämminki” saattoi tuntua haastateltavasta vaivaannuttavalta.

Joillakin työelämän epäyhdenvertaisuuden ja esteiden seurauksena oli uupuminen. Uupuminen saattoi johtua niin fyysisistä, asenteellisista kuin sosiaalisistakin esteistä ja haasteista. Esimerkiksi jatkuva ennakkoluulojen ja kyseenalaistamisen kohtaaminen parhaansa yrittämisestä huolimatta oli johtanut joillakin haastateltavilla uupumiseen. Jotkut haastateltavat olivat esteellisyydestä johtuen vaihtaneet työpaikkaa, alaa tai jääneet eläkkeelle.

Yksi epäyhdenvertaisuuden kokemusten seurauksena haastatteluissa oli vielä ennakkoluulojen ja syrjinnän vastustaminen. Haastateltavat saattoivat toiminnallaan joko ehkäistä ennakkoluulojen vaikutuksia itseensä tai pyrkiä muuttamaan tilannetta. Esimerkiksi omalla suhtautumisella ja persoonalla pyrittiin vaikuttamaan siihen, millaisena muut ottavat lyhytkasvuisen vastaan sekä miten lyhytkasvuinen itse tulkitsee muiden ennakkoluulot. Ennakkoluuloja oli myös mahdollista tehdä näkyviksi ja haastaa suoraan. Lisäksi haastateltavien kertomuksissa esiintyi monenlaisia voimavaroja, jotka tekivät työelämän mielekkääksi ja kompensoivat epäyhdenvertaisuuden kokemuksia.

## 6.2 Johtopäätökset

Tutkimukseni linkittyy vammais- ja vähemmistötutkimukseen. Vaikka vammaisuuden määrittely onkin hankalaa ja häilyvää, voidaan sekä lyhytkasvuisuuden fyysisten että sosiaalisten seurausten nähdä vastaavan niitä kokemuksia, mitä muillakin vammaisryhmillä on. Vammaiset taas ovat vähemmistöryhmä suhteessa valtaväestöön (Ekholm 2009, 33-34). Vammais- ja vähemmistötutkimus on lisäksi samalla myös enemmistöjen tutkimusta, sillä vammaisten ja muiden erilaisten vähemmistöryhmien asema yhteiskunnassa on sidoksissa valtaväestön asenteisiin, stereotyyppioihin ja ennakkoluuloihin (emt.).

Tutkimukseni tulokset ovat hyvin yhtäläisiä muiden vammaisryhmien työelämäkokemusten kanssa. Esimerkiksi näkövammaisten parissa toteutetussa tutkimuksessa havaittiin vahvasti vastaavanlaista todistamisen taakkaa ja vammaisen työntekijän kykyjen epäilyä kuin omassa

tutkimuksessani. Työelämässä suurimmaksi esteeksi nähtiin työnantajien asenteet, jotka saattoivat estää näkövammaiselta pääsyn työelämään (Ekholm 2009, 152-154.) Samanlaisia asenteellisia esteitä oli työllistymisen tiellä myös huonokuuloisten kokemuksista käsittelevässä tutkimuksessa. Kykyjen epäily työhaastattelutilanteessa oli tuttu ilmiö myös huonokuuloisille. (Hietala & Lavikainen 2010, 61-62.)

Sekä omassa tutkimuksessani kerrotuista kokemuksista että muiden vammaisryhmien kokemuksista voidaan tehdä johtopäätöksiä sen suhteen, millaisia käsityksiä valtaväestöllä on vammaisista ihmisistä ja heidän kyvyistään. Esimerkiksi näkövammaisten tutkimukseen osallistuneet olivat korkealle koulututtuneita asiantuntijoita, mutta he olivat tästä huolimatta kohdanneet työelämässä paljon ennakkoluuloja kyvyistään (Ekholm 2009). Näiden eri tutkimusten perusteella voidaan tulkita, että vammaisten työelämän esteet pohjautuvat usein valtaväestön sosiaalisesti rakentuneisiin käsityksiin vammaisista. Siitä, että sekä omassa tutkimuksessani että muissa vammaisten työelämää käsittelevissä tutkimuksissa painottuu niin vahvasti kykyjen epäily ja rajoitteiden korostaminen, voidaan tulkita, että yhteiskunnassa vallitsee edelleen hyvin medikaalinen käsitys vammaisuudesta. Medikaaliselle näkökulmalle tyypillistä on peilata vammaisuutta ”normaaliuden” kautta ja käsittää vammaisuus puutteena ja haittatekijänä (Barnes 2016, 13-21). Voidaan vain pohtia, miten laajamittaiset seuraukset tällä on, jos useat erilaiset vähemmistöt suljetaan työmarkkinoiden ulkopuolelle vain valtaväestön ja keskivertoihmisten oletuksiin perustuen. Myös tutkimukseni haastateltavat painottivat, että lyhytkasvuiset ovat kykeneväisiä työntekijöitä siinä missä muutkin. Työkykyisten ihmisryhmien jääminen työmarkkinoiden ulkopuolelle vasten tahtoaan on yhteiskunnallisestikin merkittävä menetys.

Omassa tutkimuksessani epäyhtenäisyyden syyksi epäiltiin ennen kaikkea tiedonpuutetta. Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, ettei työnantajilla ole tarpeeksi tietoa lyhytkasvuisuudesta ylipäätään. Moni haastateltava uskoi, että monella työnantajalla ei ole minkäänlaista tietoa siitä, miten lyhytkasvuisuus vaikuttaa työntekoon. Haastattelussa epäiltiin, että työnantajat eivät välttämättä uskalla palkata lyhytkasvuista työntekijää, koska he pelkäävät, että hänestä koituu erilaisia kuluja, mikäli työympäristöä joutuu mukauttamaan hänen vuokseen. Kayen, Jansin ja Jonesin (2011) työnantajien asenteita selvittävässä tutkimuksessa pelko vammaisesta työntekijästä seuraavista kuluista olikin yleisin syy olla palkkaamatta vammaista työnhakijaa. Heidän tutkimuksessaan selvisi myös monia muita tietoisuuden puutteesta johtuvia tekijöitä, miksi työnantaja saattaa jättää vammaisen ihmisen palkkaamatta. Tällaisia syitä olivat muun muassa tietämättömyys vammaisen ihmisen tarpeista, tietämättömyys vammaisen ihmisen kyvyistä ja tunne siitä, etteivät he voi kysyä vammaisuudesta syrjintäsyytteen pelossa sekä huoli vammaisen ihmisen auttamiseen menevästä ajasta ja muista mahdollisista kuluista. (Emt.) Myös haastattelemani lyhytkasvuiset toivat esiin vastaavia syitä pohtiessaan työnantajien tietoisuuden puutetta. Jotkut haastateltavat myös kokivat, ettei heillä itselläänkään ole tarpeeksi tietoa omista oikeuksistaan ja esimerkiksi erilaisten mukautusten ja muiden tukipalveluiden saamisesta.

Tutkimukseni kokemusten perusteella parhaimmiksi koettuja keinoja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi olivat tietoisuuden lisääminen sekä esteettömän työympäristön takaaminen. Nämä myös liittyvät toisiinsa, sillä tietoisuuden lisääminen tukimuotojen saamisesta mahdollistaa työympäristön mukauttamisen esteettömäksi. Fyysisesti esteetön työympäristö on mahdollista saavuttaa sekä erilaisilla kohtuullisilla mukautuksilla että sellaisella rakennetun ympäristön suunnittelulla, joka sopii mahdollisimman monelle ihmiselle. Fyysisesti esteettömän ympäristön toteutuminen edellyttää myös asenteellista esteettömyyttä työnantajien puolelta. Tietoisuutta lyhytkasvuudesta voi lisätä monin tavoin, esimerkiksi tutkimusten kautta sekä niin tavallista kuin sosiaalista mediaa hyödyntämällä.

### 6.3 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksessani oli tarkoitus selvittää lyhytkasvuisten omaan kokemukseen ja arvioon perustuvia epäyhdenvertaisuuden kokemuksia työelämästä. Tutkimukseni ote on siinä mielessä emansipatorinen, että se pyrkii antamaan äänen lyhytkasvuille itselleen. Haastateltavien jakamien ja reflektoiden kokemusten kautta voi olla myös mahdollista vaikuttaa yhteiskunnan asenteisiin ja ennakkoluuloihin lyhytkasvuista kohtaan. Samoin kuin Hietala ja Lavikainen (2010, 12) toteavat huonokuuloisten työelämän kokemuksia käsittelevästä tutkimuksesta, oli mielestäni jonkinasteinen emansipatorinen ote olennaista tutkimukselle, joka pyrkii vähemmistön oikeuksien parantamiseen.

Tutkimukseni taustaoletuksena oli, että lyhytkasvuiset saattavat kohdata työelämässä epäyhdenvertaisuutta lyhytkasvuudesta johtuen. Tämä oletus perustui aiemmin kuulemiini ja lukeemiini omakohtaisiin kokemuksiin lyhytkasvuisilta. Uskoin, että aihe voi olla monelle arkaluontoinen ja siitä voi olla vaikea puhua. Esimerkiksi kauan sitten tapahtuneet kokemukset voi olla mielekkäämpää unohtaa, kuin kaivella ja muistella niitä pitkän ajan jälkeen. Toivoin kuitenkin, että aiheen arkaluontoisuudesta huolimatta saisin 5-10 haastateltavaa tutkimukseeni. Moni osoittikin kiinnostusta tutkimukseeni. Vaikka haastattelukutsussa korostin, että tärkeintä on halukkuus keskustella aiheeseen liittyvistä kokemuksista ja näkemyksistä, epäröi moni kiinnostusta osoittanut kuitenkin, ettei itsellään olisi tarpeeksi kokemuksia kerrottavana. Toisaalta lyhytkasvuisten Facebook -ryhmässä aihetta koskevia kokemuksia jaetaan ajoittain hyvinkin ahkerasti monien ihmisten toimesta, joten luultavasti haastatteluun osallistuminen tuntui monelle kokemuksista omaavalle suurelta kynnykseltä. Facebook-keskusteluiden perusteella vaikuttaakin, että tutkimusaineistoni kokemukset saattavat olla vain jäävuoren huippu.



Koen, että onnistuin tutkimuksessani tuomaan esille lyhytkasvuisten autenttisia epäyhdenvertaisuuden kokemuksia niin, että ne välittyvät mahdollisimman aidosti myös lukijalle. Tutkimusprosessi vahvisti alkuperäistä tunnettani siitä, että aihe on tärkeä ja sitä tulee tuoda esiin. En odottanut, että tutkimuksessani selviäisi niinkin voimakkaita epäyhdenvertaisuuden kokemuksia, kuin mitä osa haastateltavista minulle kertoi. Tutkimusta suunnitellessani arvelin kokemusten olevan epäsuorempia ja hienovaraisempia, ja mahdollisten ennakkoluulojen välittyvän työnantajista ja työkavereista ennemminkin sanattoman viestinnän kautta. Tunnetta aiheen tärkeydestä minulle lisäkin tutkimusprosessin aikana etenkin joissakin haastatteluissa esille tullut hyvinkin rajua, suora ja laitonta syrjintää.

Tutkimusprosessini alkuvaiheessa arvelin, että aihe voi olla melko vaiettu, koska syrjinnän kohteeksi joutuneet pelkäävät, että syrjinnästä kertomisella voi olla heille haitallisia seurauksia. Haastateltavia etsiessäni erään lyhytkasvuisten kanssa käymäni keskustelu tukikin epäilyksiäni. Hän kertoi omaavansa sellaisia syrjinnän kokemuksia työelämästä, joita hän olisi kokenut merkitykselliseksi kertoa, mutta hän pelkäsi kertomisella olevan hänen uralleen negatiivisia seurauksia. Hän koki, että tunnistettavuuden riski olisi huolellisesta anonymisoinnista huolimatta liian suuri, jotta hän uskaltaisi osallistua tutkimukseen. Hieman vastaavanlaisia kokemuksia oli yhdellä tutkimukseeni osallistuneista haastateltavista, jota oli neuvottu olemaan viemättä syrjintäsyytettä eteenpäin, jotta lyhytkasvuinen ei ”pilaisi mainettaan” ja menettäisi työmahdollisuuksiaan. Tällaiset kokemukset osoittavat, kuinka syrjinnästä kertominen on kaksiteräinen miekka. Toisaalta syrjintään on mahdotonta puuttua eivätkä syrjinnän uhrin oikeudet pääse toteutumaan, jos syrjinnästä vaietaan. Toisaalta taas syrjinnällä voi olla haitallisia seurauksia yksilölle, ja se saattaa johtaa vielä suurempaan epäyhdenvertaisuuteen. Syrjinnän vastustamista selvittävässä tutkimuksessa onkin havaittu, että ennakkoluulojen haastamiseen harvoin suhtaudutaan hyvin ja tämä voi asettaa syrjintään alttiiksi jopa erilaisille kostotoimille (Shelton ym. 2006, 65-68). Haastatteluuni osallistunut lyhytkasvuinen koki, että syrjinnästä kertominen onkin eräänlaista omalla urallaan pelaamista, jonka seurauksista ei voi olla varma.

#### 6.4 Jatkotutkimuksen aiheita

Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti tutkimukseni tarkoituksena ei ollut tuottaa yleistettävää tietoa, vaan tuoda yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kohteeksi aihe, jota ei ole vielä etenkin Suomessa tutkittu. Tavoitteenani oli saada aikaan subjektiivisiin kokemuksiin pohjautuva kuvaus lyhytkasvuisten mahdollisista haasteista ja esteistä työelämässä sekä luoda eräänlainen avaus aihepiiriin syvemmälle tutkimiselle. Pro gradu -tutkielmani laajuus mahdollisti lyhytkasvuisten kokeen työelämän epäyhdenvertaisuuden tarkastelun vain varsin suppeasta näkökulmasta. Tutkimuskysymyksissä rajasin tutkimukseni aiheen siihen, millaisia esteitä lyhytkasvuiset työelämässä kokevat sekä millaisia seurauksia syrjinnällä on ja miten sitä vastustetaan. Myös

valitsemani aineistonkeruumenetelmät ja analyysitapa rajasivat sitä, millaisiin kysymyksiin pystyin tutkimuksessani vastaamaan.

Aiheena lyhytkasvuisten työelämän syrjintä kuitenkin tarjoaisi monenlaisia muitakin lähestymistapoja. Erityisesti pitäisin kiinnostavana syrjinnän kokemusten selvittämistä kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien avulla. Omasta tutkimuksestani ei pysty vetämään minkäänlaisia johtopäätöksiä sen suhteen, kuinka yleistä lyhytkasvuisten työelämässä kohtaama syrjintä on ja kuinka moni sitä kohtaa. Kvantitatiivisten aineistonkeruumenetelmien, kuten kyselytutkimuksen, avulla sen sijaan syrjinnän yleisyyttä olisi mahdollista selvittää. Kvantitatiivinen aineistonkeruumenetelmä saatettaisiin myös kokea matalamman kynnyksen tapana osallistua tutkimukseen, sillä se voisi vaatia osallistujan kannalta vähemmän järjestelyä, kuten yhteisen sopivan ajan järjestämistä. Koska Facebook-keskustelujen aktiivisuuden perusteella aihe on sellainen, josta halutaan jakaa kokemuksia, voisi lomakemuotoinen tutkimus tuntua myös helpommalta tavalta kertoa arkaluontoisista asioista kuin kasvokkain tai puhelimitse tapahtuva perusteellinen haastattelu.

Kvantitatiivinen lähestymistapa myös mahdollistaisi erojen ja yhtäläisyyksien määrällisen tarkastelun. Haastatteluissani tuli esille, että moni olisi kiinnostunut tietämään tarkemmin, onko esimerkiksi eri alojen välillä eroa syrjinnässä. Omassa tutkimuksessani monella haastateltavalla oli kokemusta siitä, että heitä oli sekä ammatinvalinnassa että työvoimatoimiston ohjauksessa ohjattu ei-fyysisille aloille. Kvantitatiivisella tutkimuksella voisi selvittää, onko lyhytkasvuisten kokemassa syrjinnän määrässä, muodossa ja voimakkuudessa eroa sen suhteen, kuinka fyysiselle alalle he ovat hakeutuneet. Lisäksi kvantitatiivisilla menetelmillä voitaisiin tarkastella, onko miesten ja naisten välillä eroa koetussa syrjinnässä. Kolmantena määrällisen tutkimuksen mahdollisuutena olisi vielä syrjinnän muutoksen selvittäminen. Osa haastattelemistani lyhytkasvuista arveli, että syrjintä olisi vuosikymmenten saatossa vähentynyt tai vähintäänkin muuttanut muotoaan hienovaraisemmaksi. Joillakin nuoremmilla haastateltavilla olikin kokemusta siitä, että esimerkiksi ohjauksessa oli tarjottu rajoitteiden sijaan myös soveltamisen mahdollisuuksia. Kuitenkin jotkut suorimmista syrjintätapauksista olivat haastatteluissani hyvin tuoreita ja vastikään tapahtuneita, mikä antaa osviittaa siitä, että syrjintä on edelleen todellinen ongelma.

Vaikka tutkimuksessani kiinnostus kohdistui lyhytkasvuisten työelämässä kohtaamaan epäyhdentvertaisuuteen, ei tutkimuksen tarkoituksena ole antaa kuvaa lyhytkasvuista syrjinnän ja sorron uhreina. Sen sijaan tutkimukseni pyrki kartoittamaan ja jäsentämään, millaisia lyhytkasvuisten kohtaamat syrjinnän kokemukset työelämässä voivat olla. Halusin myös selvittää, millaisin keinoin epäyhdentvertaisuuteen voidaan vastata ja miten sitä voidaan vastustaa. Mahdollinen tulevan jatkotutkimuksen aihe voisikin olla syvällisempi voimavarojen ja vastustamisen keinojen tutkiminen. Esimerkiksi Shah (2005) on tarkastellut tutkimuksessaan *Career success of disabled high-flyers* urallaan menestyneiden vammaisten kokemuksia. Tutkimuksessa yritettiin selvittää millaiset tekijät vaikuttavat vammaisen työntekijän menestymiseen uralla ja toisaalta, miten

lasikattoilmiö näkyy vammaisten uralla etenemisessä. Vastaavanlaista tutkimusta olisi mahdollista toteuttaa myös lyhytkasvuisten parissa.

Yksi jatkotutkimuksessa mahdollinen vaihtoehto olisi myös lähestyä aihetta narratiivisella otteella. Tällöin voitaisiin esimerkiksi tutkia, miten lyhytkasvuisen ihmisen ammatillinen identiteetti kehittyy ja muokkautuu elämän aikana. Millaisia sisäisiä tarinoita yksilöt rakentavat kohtaamis- taan syrjinnän kokemuksista ja millaisia seurauksia näillä tarinoilla ja identiteeteillä on ammatil- listen valintojen ja uran kehittymisen kannalta? Mitä resursseja lyhytkasvuisella on käytettävissä epähdenvertaisuutta kohdatessaan? Sekä ilmeneekö lyhytkasvuisten työelämää koske- vissa kertomuksissa jonkinlaisia käännekohtia, jotka olisivat muuttaneet työuran suuntaa ja yksi- lön sisäistä tarinaa selvästi?

Koska lyhytkasvuisuutta on yhteiskuntatieteellisellä kentällä tutkittu vasta hyvin vähän, ovat jat- kotutkimuksen mahdollisuudet hyvin laajat. Tutkimuksessani olen vertaillut haastattelemini ly- hytkasvuisten epähdenvertaisuuden kokemuksia myös muiden vammaisryhmien parissa teh- tyyn tutkimukseen ja löytänyt kokemuksissa yhtäläisyyksiä. Lyhytkasvuisuutta voitaisiinkin tule- vissa tutkimuksissa tarkastella myös lähemmin moninaisuustutkimuksen näkökulmista. Moninai- suustutkimuksessa puhutaan erilaisuuden sijasta moninaisuudesta, sillä erilaisuus voi käsitteenä sisältää negatiivisia sävyjä normeista ja niistä poikkeamisesta. Moninaisuuden käsite sen sijaan korostaa kykyjen kirjoa ja yksilön ainutlaatuisia vahvuuksia. Moninaisuustutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ihmisistä kokonaisuutena, eikä pelkästään erilaisten ryhmien edustajina. Kokonai- suuteen keskittyminen auttaa tunnistamaan ja hyödyntämään erilaisten ihmisten vahvuuksia muun muassa työelämässä. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 29-33.) Eräälle haastatelta- valle parhaita työhaastattelukokemuksia olivatkin olleet sellaiset, joissa hänet on otettu vastaan vain ihmisenä ja lyhytkasvuisuus on ollut piirre muiden joukossa.

*”Mun mielestä positiivinen tilanne on semmonen, että sillä asialla ei ole niin- kun merkitystä suuntaan eikä toiseen. Että oon ollu monissa semmosissa haastatteluissa, että on kohdattu ihan ihmisenä ja tervehditty normaalisti, käyty asiat läpi normaalisti ja that’s it. Se on ollu siinä. Niin mun mielestä se on niinkun se miten se asia pitää hoitaa.” (H2)*

## LÄHTEET

Ainlay, Stephen C., Gaylene Becker & Lerita M. Coleman. 1986. "Stigma Reconsidered." Teoksessa *The Dilemma of Difference. A Multidisciplinary View of Stigma*, toim. Stephen C. Ainlay, Gaylene Becker & Lerita M. Coleman. New York: Plenum Press, 1-12.

Ajzen, Icek & Martin Fishbein. 2005. "The Influence of Attitudes on Behavior." Teoksessa *The Handbook of Attitudes*, toim. Dolores Albarracin, Blair T. Johnson & Mark P. Zanna. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 173-221.

Albarracin, Dolores, Blair Johnson, Mark Zanna & G. Tarcan Kumkale. 2005. "Attitudes: Introduction and Scope." Teoksessa *The Handbook of Attitudes*, toim. Dolores Albarracin, Blair T. Johnson & Mark P. Zanna. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 3-19.

Alldrige, Peter. 2011. "Prosecuting disability hate crime". Teoksessa *Equality, inequalities and diversity: contemporary challenges and strategies*, toim. Geraldine Healy, Gill Kirton & Mike Noon. US: Palgrave MacMillan, 107-121.

Allport, Gordon W. 1988. *The Nature of Prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.

Barnes, Colin & Geof Mercer. 2010. *Exploring disability. A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press.

Barnes, Elizabeth. 2016. *The Minority Body. A Theory of Disability*. Oxford: Oxford University Press.

Becker, Gaylene & Regina Arnold. 1986. "Stigma as a Social and Cultural Construct." Teoksessa *The Dilemma of Difference. A Multidisciplinary view of Stigma*, toim. Stephen C. Ainlay, Gaylene Becker & Lerita M. Coleman. New York: Plenum Press, 39-57.

Burr, Vivien. 2015. *Social constructionism*. Hove, East Sussex; New York: Routledge, Taylor & Francis Group.

Brown, Rupert. 2010. *Prejudice. Its Social Psychology*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

*Code of Good Practice for the Employment of People with Disabilities*. Bureau Decision. 2005. The Bureau of the European Parliament. [http://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code\\_good\\_practice\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code_good_practice_en.pdf) (Luettu 10.01.2019.)

Colliander, Annaliisa, Isto Ruoppila & Leena-Kaisa Härkönen. 2009. *Yksilöllisyys sallittu: moninaisuus voimaksi työpaikalla*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Dunn, Dana S. 2015. *The Social Psychology of Disability*. New York: Oxford University Press.

Ekholm, Elina. 2009. *Monimuotoisuus ja esteettömyys. Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia*. Espoo: Ennora.

Eskola, Jari & Juha Suoranta. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Vastapaino.

Goffman, Erving. 1963. *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. London: Penguin Books.

Guest, Greg, Kathleen MacQueen & Emily E. Namey. 2012. *Applied thematic analysis*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Harpur, Paul. 2014. "Combating Prejudice in the Workplace with Contact Theory. The Lived Experiences of Professionals with Disabilities." *Disability Studies Quarterly* 34:1. <http://dsq-sds.org/article/view/4011/3544> (Luettu 07.02.2019.)

Hiekkala, Sinikka, Minna Muñoz, Susanna Tallqvist, Heidi Anttila, Kirsti Pesola, Sanna Leppäjoki, Antti Teittinen & Outi Mäkitie. 2017. *LYHTY: Lyhytkasvuisten toimintakyky ja haasteet esteettömyydessä ja yhdenvertaisuudessa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Hietala, Juha & Anniina Lavikainen. 2010. *Huonokuuloisena työelämässä. Työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen*. Helsinki: Kuuloliitto ry.

Hippel, William von, Joseph P. Forgas & Kipling D. Williams. 2005. *The social outcast: ostracism, social exclusion, rejection, and bullying*. New York: Psychology Press.

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 1988. *Teemahaastattelu*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 2010. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hodges, Michelle & Corey Logan. 2012. *Psychology of Attitudes*. Hauppauge, N.Y.: Nova Science Publishers.

Hoffren, Tea. 2017. *Kysely oikeuksien toteutumisesta vammaisten henkilöiden arjessa. Raportti keskeisistä kyselytuloksista*. Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta. <https://vane.to/documents/2308875/2395516/Raportti+kyselyn+tuloksista.pdf/e6bd3b12-1554-43b4-8f6a-38a21143e419/Raportti+kyselyn+tuloksista.pdf.pdf> (Luettu 03.01.2019.)

Jun, H. 2009. *Social Justice, Multicultural Counseling, and Practice: Beyond a Conventional Approach*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Kaiser, Cheryl R. 2006. "Dominant Ideology Threat and the Interpersonal Consequences of Attributions to Discrimination." Teoksessa *Stigma and Group Inequality. Social Psychological Perspectives*, toim. Shana Levin & Colette Van Laar. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 45-64.

Kaye, Stephen H, Lita H. Jans & Erica Jones. 2011. "Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?" *Journal of Occupational Rehabilitation* 21:4, 526–536. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3217147/> (Luettu 04.02.2019.)

Krosnik, Jon, Charles Judd & Bernd Wittenbrink. 2005. "The Measurements of Attitudes." Teoksessa *The Handbook of Attitudes*, toim. Dolores Albarracín, Blair T. Johnson & Mark P. Zanna. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 21-76.

Kuula, Arja. 2011. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Leary, Mark. 2005. "Varieties of Interpersonal Rejection." Teoksessa *The social outcast: ostracism, social exclusion, rejection, and bullying*, toim. William von Hippel, Joseph P. Forgas & Kipling D. Williams. New York: Psychology Press, 35-51.

Levin, Shana, and Colette Van Laar. 2006. *Stigma and Group Inequality. Social Psychological Perspectives*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Lyhytkasvuiset ry. <https://www.lyhytkasvuiset.fi/> (Luettu 06.07.2018.)

Miller, Carol T. 2006. "Social Psychological Perspectives on Coping With Stressors Related to Stigma." Teoksessa *Stigma and Group Inequality. Social Psychological Perspectives*, toim. Shana Levin & Colette Van Laar. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 21-44.

Mentula, Aapo. 2017. "Kouvolan kaupungin viranhaltija tuomittiin työsyrynnästä sakkoihin — sivuutti työnhaussa lyhytkasvuisen naisen." *Kouvolan Sanomat*. 24.1.2017. <https://kouvolansanomat.fi/uutiset/lahella/22f18c75-451c-4bef-8e00-9c974a134ed3> (Luettu 10.10.2018.)

*Oikean kokoinen. OK. Tietoa lyhytkasvuudesta*. 2011. Espoo: Lyhytkasvuiset – Kortväxta ry.

Olufemi, Temitayo Deborah. 2012. "Theories of Attitudes" Teoksessa *Psychology of Attitudes*, toim. Michelle Hodges & Corey Logan. Hauppauge, N.Y.: Nova Science Publishers, 61-78.

Page, Robert M. 1984. *Stigma*. London: Routledge.

Pirttilä-Backman, Anna-Maija. 2010. "Arkiäjtätelu." Teoksessa *Arjen sosiaalipsykologia*, toim. Eero Suoninen, Anna-Maija Pirttilä-Backman, Anja Riitta Lahikainen & Marja Ahokas. Helsinki: WSOYpro Oy, 243-290.

Quinn, Diane M. 2006. "Concealable Versus Conspicuous Stigmatized Identities." Teoksessa *Stigma and Group Inequality. Social Psychological Perspectives*, toim. Shana Levin & Colette Van Laar. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 83-103.

Rastas, Anna. 2005. "Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa." Teoksessa *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*, toim. Johanna Ruusuvuosi & Liisa Tiittula. Tampere: Vastapaino, 78-102.

Schneider, David J. *The Psychology of Stereotyping*. New York: Guilford Press cop.

Scott, Kristin L. & Thau, Stefan. 2013. "Theory and Research on Social Exclusion in Work Groups" Teoksessa *The Oxford Handbook of Social Exclusion*, toim. C. Nathan Dewall. New York, NY: Oxford University Press, 65-73.

Shah, Sonali. 2005. *Career success of disabled high-flyers*. London, Uk: Jessica Kingsley Publishers.

Shakespeare, Tom. 2006. *Disability Rights and Wrongs*. Abingdon, Oxon: Routledge.

Shakespeare, Tom, Sue Thompson & Michael Wright. 2010. "No laughing matter: medical and social experiences of restricted growth." *Scandinavian Journal of Disability Research* 12:1, 19-31.

Shelton, J. Nicole, Jennifer A. Richeson, Jessica Salvatore & Diana M. Hill. 2006. "Silence Is Not Golden: The Intrapersonal Consequences of Not Confronting Prejudice." Teoksessa *Stigma and Group Inequality. Social Psychological Perspectives*, toim. Shana Levin & Colette Van Laar. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 65-81.

Swim, Janet K. & Margaret A. Thomas. 2006. "Responding to Everyday Discrimination: A Synthesis of Research on Goal-Directed, Self-Regulatory Coping Behavior." Teoksessa *Stigma and Group Inequality. Social Psychological Perspectives*, toim. Shana Levin & Colette Van Laar. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 105-126.

Tietoarkisto. *Aineistonhallinnan käsikirja*. <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteel-lisuus-ja-anonymisointi.html> (Luettu 15.03.2018.)

Thomas, Kecia M., Dan A. Mack & Amelie Montagiani. 2004. "The Arguments Against Diversity: Are they valid?" Teoksessa *The psychology and management of workplace diversity*, toim. Margaret S. Stockdale & Faye J. Crosby. Oxford: Blackwell Publishing, 31-51.

Tremain, Shelley. 2002. "On the Subject of Impairment". Teoksessa *Disability/postmodernity. Embodying disability theory*, toim. Mairian Corker & Tom Shakespeare. New York: Continuum, 32-47.

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi. 2012. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [www.tenk.fi](http://www.tenk.fi) (Luettu 10.03.2018.)

Työ- ja elinkeinopalvelut. Palkkatuki. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyon-tekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyon-tekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html) (Luettu 10.01.2019.)

Vates-säätiö. <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-esteettomyys.html>  
(Luettu 9.10.2018 )

WHO. 1980. *International classification of impairment disabilities and handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease*. Geneva.



Williams, Kipling D., Joseph Forgas, William von Hippel & Lisa Zadro. 2005. "The Social Outcast: An Overview." Teoksessa *The social outcast: ostracism, social exclusion, rejection, and bullying*, toim. William von Hippel, Joseph P. Forgas & Kipling D. Williams. New York: Psychology Press, 1-16.

Williams, Kipling D. & Cassadra I. Govan. 2005. "Reacting to Social Ostracism: Retaliation or Reconciliation?". Teoksessa *Social Psychology of Inclusion and Exclusion*, toim. Dominic Abrams, Michael A. Hogg & José M. Marques. New York: Psychology Press, 47-62.

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2015. Suomen YK-liitto. [https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten\\_oikeudet\\_2016\\_net.pdf](https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf) (Luettu 15.1.2019.)

### HAASTATTELUKUTSU

#### **Hyvä lyhytkasvuisten Facebook-ryhmän jäsen,**

Olen sosiaalipsykologian opiskelija Itä-Suomen yliopistosta ja etsin haastateltavia pro gradu -tutkielmaani lyhytkasvuisten työelämäkokemuksista. Erityisesti olen kiinnostunut selvittämään, millaista syrjintää lyhytkasvuiset ovat työelämässä ja työllistymisessä kokeneet sekä millaisia esteitä työllistymiselle on tullut vastaan. Aiheesta ei ole vielä lainkaan etenkään suomenkielistä tutkimusta. Itsekin lyhytkasvuisena uskon, että aihe on erittäin tärkeä.

Etsin haastatteluun työkokemusta omaavia lyhytkasvuisia. Työurasi pituudella ei ole merkitystä, vaan halukkuudellasi keskustella kokemuksistasi ja näkemyksistäsi.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda lisää tietoa hyvin vähän tutkitusta aiheesta, ja edistää tällä tutkimustiedolla niin lyhytkasvuisten kuin muidenkin vammaisryhmien tasavertaista kohtelua työelämässä. Osallistumalla tutkimukseen ja kertomalla omia kokemuksiasi kohtaamistasi esteistä tai haasteista työelämässä pääset vaikuttamaan ja antamaan arvokasta tietoa, jota esimerkiksi työnantajat ja kouluttajat voivat hyödyntää lisätäkseen tietoisuuttaan lyhytkasvuisten työllistymisestä.

Haastattelut on tarkoitus tehdä maaliskuun aikana, joko kasvotusten pääkaupunkiseudun alueella tai Kuopiossa. Vaihtoehtoisesti haastattelut voidaan tehdä Skypen tai muun videopuhelun kautta, joten välimatka ei ole ongelma. Haastattelu vie aikaa noin tunnin. Haastattelut äänitetään ja kirjoitetaan puhtaaksi, ja vain minä pääsen käsiksi haastatteluihin. Käsittelen haastattelut tutkimuksessa nimettöminä niin, ettei osallistujaa voi tunnistaa. Osallistuminen on täysin luottamuksellista ja vapaaehtoista, ja sen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa.

Lähde rohkeasti mukaan!

**Jos kiinnostuit osallistumaan tai haluat lisätietoa, ole minuun yhteydessä joko sähköpostitse tai puhelimitse:**

**heidkor@student.uef.fi**

**0445745825**

**Terveisin,  
Heidi Korhonen**



## LIITE 2 Haastattelurunko

### Haastattelurunko

#### Tausta & Koulutus

- Kertoisitko millainen koulutus sinulla on?
- Onko lyhytkasvuisuus vaikuttanut ammatinvalintaasi ja kouluttautumiseesi? (Millä tavalla?)
- Onko opinto-ohjauksessa/työkkärissä ym. käsitelty lyhytkasvuisuuden merkitystä työllistymiselle?
- Kertoisitko työkokemuksestasi? (vakituisia/määräaikaisia suhteita? tämänhetkinen tilanne?)
- Mitä työelämässä oleminen sinulle merkitsee?

#### Työnhaku

- Kerrotko lyhytkasvuisuudestasi jo työtä hakiessasi (hakemuksessa/cv:ssä)?
- Millaisia negatiivisia ja positiivisia työhaastattelukokemuksia sinulla on?

#### Esteet työelämässä

- Koetko, että pituudestasi on haittaa työnteossa jollakin tavalla?
- Onko sinulle tehty työpaikalla mukautuksia? Minkälaisia? Kuka niitä on ehdottanut ja missä vaiheessa?
- Kertoisitko, oletko kokenut syrjintää työelämässä? Millaista?  
(-> Millaisissa tilanteissa & missä vaiheessa syrjintä on kohdallasi ilmennyt? Haastattelu/työnteko/uralla eteneminen/palkka; työnantaja/työkaverit/asiakkaat jne.)
- Oletko joutunut puolustamaan kykyjäsi työelämässä? Millaisissa asioissa? Mitä ajatuksia herättänyt? Miten olet reagoanut tällaisissa tilanteissa?

- Minkä koet kohdallasi suurimmaksi esteeksi työelämässä?

### **Työyhteisö**

- Miten sinut on otettu vastaan työyhteisöissä?
- Miten työkaverisi ovat suhtautuneet lyhytkasvuisuuteesi?
- Saatto tarvittaessa apua työkavereilta?
- Oletko osallistunut työpaikkasi virkistystoimintaan ym.?

### **Yhdenvertaisuus**

- Oletko kokenut tulleeesi kohdelluksi yhdenvertaisena hakijana/työntekijänä?  
(- Koetko, että sinua kohdellaan eri tavalla kuin muita työntekijöitä?)
- Koetko, että työnantajilla on tarpeeksi tietoa lyhytkasvuisuudesta ja sen vaikutuksesta työntekoon?
- Onko pituutesi mielestäsi estänyt sinua saamasta jotakin työpaikkaa tai esimerkiksi etenemään urallasi? (esim. vastuullisempaa työtehtävää tarjottu jollekin muulle vähemmän pätevälle)
- Millaisiksi koet mahdollisuutesi työllistyä, jos joudut työttömäksi?
- Mikä on oma arviosi kokemuksesi pohjalta, onko lyhytkasvuisena vaikeampaa saada töitä kuin normaalin pituisena?
- Millainen olisi toiveammattisi/työpaikkasi? Mitä mahdollisuuksia sinulla on päästä siihen?

### **lopuksi:**

- Tuleeko haastateltavilla mieleen vielä jotakin, mitä haluaisivat sanoa? Haluavatko haastateltavat kysyä jotain?