

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä



Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä

Työryhmä:

Tuula Haavasoja, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

Pirkko Janas, Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Tanja Lehtoranta, Ammattiliitto Pro

Seija Moilanen, Työturvallisuuskeskus

Kirsi Mäkinen, Apteekkien työnantajaliitto

Merja Vihersalo, Palvelualojen ammattiliitto PAM

Kirsi Yli-Kaitala, Työterveyslaitos

Toimittanut: Seija Moilanen, Työturvallisuuskeskus

Taitto: Innocorp Oy/Milla Toro

Valokuvat: Bigstock, Mikael Ahlfors / Keksi Agency Oy

Piirros: Susanna Hälikkä / Työturvallisuuskeskus

2. uudistettu painos 2023

ISBN 978-951-810-889-7 (nid.)

ISBN 978-951-810-890-3 (pdf)

Tuotenumero 202346

ttk.fi

Sisältö

Johdanto	5
1. Monimuotoisuuden johtaminen	6
Muistilista monimuotoisuuden johtamiseen	7
Psykologinen turvallisuus	7
Luottamus työyhteisössä	8
2. Monimuotoisuus työsuojelussa	9
Perehdytys	11
3. Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen	15
Työnantajan rooli ja velvollisuudet	15
Yhdenvertaisuuden selvittäminen ja arviointi	16
Kaikki mukaan	17
4. Tasa-arvo ja sen edistäminen	26
Työnantajan rooli ja velvollisuudet	26
Tasa-arvosuunnitelma	27
Esimerkkejä tasa-arvon edistämisen ja suunnittelun hyvistä käytännöistä	28
5. Syrjintä	31
Työperäinen hyväksikäyttö	33
Erilainen kohtelu voi olla myös hyväksyttävää	33
Työhönotto	34
Työnhakijoista ja työntekijöistä kerättävät tiedot	35
Jos epäilet tulleesi syrjityksi työelämässä, toimi näin	36
6. Lainsäädäntö ja sanasto	39
Keskeinen lainsäädäntö	39
Viranomaiset neuvovat ja valvovat	40
Keskeiset käsitteet	41
Lisätietoa ja lähteet	45
Lisätietoa	45
Lähteet	46

Johdanto

Julkaisun tarkoituksena on tukea työpaikkoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi sekä monimuotoisuuden johtamisessa ja huomioimisessa työsuojelussa. Julkaisu tukee myös näihin aiheisiin liittyvien lakisäätöiden velvoitteiden toteuttamisessa. Keskiössä ovat erityisesti tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset velvoitteet. Julkaisussa esitellään myös hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja. Työpaikkoja kannustetaan ottamaan niitä käyttöön.

Monimuotoisuus tarkoittaa ihmisten keskinäistä erilaisuutta muun muassa iältään, sukupuoleltaan, etniseltä tai kansalliselta taustaltaan, kansalaisuudeltaan, kieleltään, vakaumukseltaan, perhetilanteeltaan, terveydentilaltaan, työkyvyltään, neurodiversiteetiltään (neuromoninaisuus), koulustaustaltaan ja arvoiltaan. Monimuotoisuus tarkoittaa myös tämän erilaisuuden luomaa kokonaisuutta.

Julkaisu tarkastelee monimuotoisuutta ja sen huomioimista eri näkökulmista. Ensimmäinen osa käsittelee monimuotoisuuden johtamista sekä psykologisen turvallisuuden ja luottamuksen merkitystä ja rakentamista. Toinen osa keskittyy työyhteisön monimuotoisuuden huomioimiseen työsuojelussa. Kaksi seuraavaa osaa käsitte-

levät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä niiden edistämistä työpaikalla. Viidennessä osassa kuvataan syrjinnän eri muotoja sekä annetaan ohjeet sille, joka kokee tulleen syrjityksi työelämässä. Julkaisun lopussa on kuvattu lyhyesti aihepiiriin liittyvä lainsäädäntö ja keskeiset käsitteet.

Kokonaisuuteen sisältyy muistilistoja, joiden tarkoituksena on kiinnittää työnantajan, esihenkilöiden, henkilöstön edustajien ja työntekijöiden huomio keskeisiin näkökulmiin työpaikalla ja työyhteisöissä. Julkaisu onkin suunnattu johdolle, esihenkilöille, työsuojeluhenkilöstölle, luottamushenkilöille ja henkilöstön kehittämistehtävissä toimiville.

Julkaisun sisältämistä asioista on hyvä keskustella työyhteisöissä säännöllisesti. Myös aihepiiriin kouluttautuminen on tärkeää – erityisesti johdolle, esihenkilöille ja henkilöstön edustajille.

Monimuotoisuuden edistämiseen on monta hyvää syytä. Monimuotoisuus vaikuttaa myönteisesti muun muassa työhyvinvointiin, kannattavuuteen ja palvelukykyyn, uudistumiseen, verkostojen syntyymiseen, henkilöstötyytyväisyyteen sekä työnantajakuvaan.

1. Monimuotoisuuden johtaminen



Monimuotoisuus tarkoittaa ihmisten keskinäistä erilaisuutta muun muassa iältään, sukupuoleltaan, etniseltä tai kansalliselta taustaltaan, kansalaisuudeltaan, kieleltään, vakaumukseltaan, perhetilanteeltaan, terveydentilaltaan, työkyvyltään, neurodiversiteetiltään (neuromoninaisuus), koulustaustaltaan ja arvoiltaan. Keskinäisen erilaisuuden ohella monimuotoisuudella tarkoitetaan myös erilaisuuden luomaa kokonaisuutta.

Työyhteisön monimuotoisuudella on useita hyötyjä. Hyvin johdettuna monimuotoisuus vaikuttaa myönteisesti muun muassa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, kannattavuuteen ja palvelukykyyn, luovuuteen ja innovatiivisuuteen, verkostojen syntyymiseen, henkilöstötyytyväisyyteen, työnantajakuvaan ja työpaikan vetovoimaan.

Monimuotoisuuden tai erilaisuuden johtaminen on keskeinen osa hyvää henkilöstöjohtamista ja jokaisen esihenkilön toimintaa. Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tulee näkyä työpaikan tavoitteissa ja strategiassa. Sen tulee myös olla osa henkilöstöä koskevia ratkaisuja ja kaikkea kehittämistoimintaa.

Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää ihmisten keskinäisen erilaisuuden ymmärtämistä ja arvostamista. Esihenkilön ja jokaisen työntekijän vastuulla on huolehtia siitä, että ryhmässä syntyy moninaisuutta kunnioittava ja hyödyntävä kulttuuri. Esihenkilöllä on tämän syntymisessä keskeinen rooli.

Muistilista monimuotoisuuden johtamiseen

- Käytä monipuolisia rekrytointikanavia, jolloin tavoitat monenlaisia työnhakijaryhmiä.
- Sisällytä työpaikkailmoitukseen helposti ymmärrettävä kuvaus työstä ja sen sisällöstä.
- Hyödynnä työpaikkailmoituksissa monimuotoisuuslausekkeita, esimerkiksi kannusta eri-ikäisiä, eri sukupuolia olevia sekä kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä hakemaan avoimena olevaan tehtävään.
- Arvioi rekrytointitilanteessa työnhakijaa hänen osaamisensa perusteella. Osaamisvaatimusten tulee perustua työn vaatimukseen. Tasa-arvolain mukaan työnantajan on aina tehtävä ansiovertailu, kun hakijoina on sekä miehiä että naisia. Ansiovertailussa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus ja sellaiset hakijan ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat objektiivisesti arvioitavissa.
- Kohtele työnhakijoita ja työntekijöitä tasapuolisesti.
- Valmenna työyhteisöä etukäteen uuden työntekijän vastaanottamiseen. Pehdytys on kaksisuuntainen, vuorovaikutteinen prosessi.
- Suunnittele työtehtävät ja niihin liittyvät järjestelyt työntekijän osaamisen, toimintakyvyn ja työkyvyn mukaan yhdessä hänen kanssaan.
- Tarkastele työpaikkaa esteettömyys- ja saavutettavuusnäkökulmasta työntekijöiden ja asiakkaiden kannalta. Usein pienilläkin muutoksilla voidaan saavuttaa esteetön työympäristö ja saavutettavat palvelut.
- Ota puheeksi kehityskeskustelussa ja muissa työhön liittyvissä kohtaamisissa työyhteisön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita, esimerkiksi asenteita ja syrjäntäkokemuksia.



- Mahdollista osallistuminen työn kehittämiseen.
- Tunnista työntekijöiden vahvuuksia ja tarjoa mahdollisuuksia hyödyntää niitä työssä.
- Pysähdy ajoittain tunnistamaan mahdollisia omia ennako-oletuksiasi ja ajatusvinoumiasi.
- Hanki tarvittaessa lisäkoulutusta monimuotoisuuden aihepiiriin kuuluvissa asioissa.

Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus on sekä jaettu että yksilön kokemus. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä jokainen kokee, että hän on arvostettu osa työyhteisöä ja voi kertoa omat näkemyksensä, ideansa ja huolenaiheensa työtehtävästä tai asemasta riippumatta. Hänen ei tarvitse pelätä, että asioiden esille ottaminen johtaisi kielteisiin seurauksiin.

Työyhteisössä kannustetaan käymään työhön liittyvää keskustelua. Kaikki jakavat keskenään havaintoja, tietoa ja kokemuksia. Erilaisia näkökulmia arvostetaan ja vaikeita asioita voidaan ottaa esille. Keskenkärsiä ajatuksia tai ideoita ei tyrmätä, vaan niitä tarkastellaan ja jatkokehitetään yhdessä. Tässä johdolla ja esihenkilöillä on merkittävä rooli.





Jokainen voi kertoa myös omasta epävarmuudestaan tai tekemästään virheestä ilman vähättelyn, mitätöinnin, syrjäytymisen tai rangaistuksen pelkoa. Epäonnistumisia ja virheitä tarkastellaan oppimisen näkökulmasta.

Psykologisella turvallisuudella on tutkitusti monia hyötyjä. Se vaikuttaa myönteisesti muun muassa vuorovaikutukseen ja viestintään, oppimiseen, uudistumiseen, työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen ja toiminnan tehokkuuteen.

Luottamus työyhteisössä

Luottamus on olennainen osa työyhteisön toimintaa. Se on sosiaalista pääomaa: verkostoja, hyviä suhteita, vastavuoroisuutta ja tiedon jakamista. Luottamus voidaan määritellä myös tunteeksi, joka kohdistuu johonkin, esimerkiksi toisen osaamiseen, hyvääntahtoisuuteen ja työsuoritukseen.


Luottamuksen kokemukset vaikuttavat siihen, miten turvalliseksi työntekijä kokee työyhteisön ja millaisen roolin hän rohkeenee ottaa työyhteisössä. Kun työyhteisössä vallitsee luottamus, se on valmiimpi kohtaamaan vaikeuksia ja kriisejä mutta myös ennakoimaan ja ratkaisemaan ongelmia.

Luottamuksen rakentaminen ei ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan se pohjautuu työpaikan ja työyhteisön kulttuuriin. Luot-

tamuksen rakentuminen ja ylläpitäminen edellyttää

- yhteistä aikaa
- selkeitä ja läpinäkyviä rakenteita, esimerkiksi tiedon jakamiseen, osallistumiseen ja osaamisen kehittämiseen
- jaettua käsitystä tavoitteista, työtehtävistä ja niiden merkityksestä
- toimivia ja ennustettavia käytäntöjä
- tuen ja konkreettisen avun antamista
- virheiden myöntämistä
- läsnäoloa, kuuntelua ja kuulemistä
- toisiin tutustumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Esihenkilön muistilista luottamuksen rakentamiseen

- Tutustu vastuualueellasi työskenteleviin ihmisiin yksilöinä. Luo olosuhteet sille, että he voivat tutustua toisiinsa. 
- Ole läsnä työn arjessa.
- Pyri siihen, että suunnitelmat ja tavoitteet ovat realistisia.
- Lupaa vain sellaisia asioita, joita voit toteuttaa.
- Mahdollista aito osallistuminen ja vaikuttaminen. Vaali myös niiden etuja, jotka eivät ole paikalla.
- Viesti aktiivisesti.
- Kuuntele, kuule ja osoita myötätuntoa.
- Uskalla tehdä päätöksiä, vaikka ne eivät aina miellyttäisikään kaikkia.
- Pidä toimintasi ohjenuorana: oikeudenmukaisuus, aitous, rehellisyys ja hienotunteisuus.

2. Monimuotoisuus työsuojelussa



Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Turvallisuus on pyrittävä varmistamaan jo työn ja työtilojen suunnitteluvaiheessa. Vaarojen tunnistamisessa ja riskien arvioinnissa on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin, esimerkiksi ikään, ikääntymiseen, sukupuoleen ja kieleen, liittyvät seikat.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen. On erittäin tärkeää, että työtur-

vallisuuteen ja työsuojeluun liittyvät aineistot ovat myös työpaikan työkieltä opettelevien ymmärrettävissä. Näin vähennetään väärinkäsityksiä ja tiedon puutteen aiheuttamia vaaratilanteita sekä työyhteisön toiminnan ja työn sujumisen häiriöitä. Työsuojelun toimintaohjelmaan voidaan sisällyttää myös yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät asiat. Tällöin tulee huolehtia siitä, että kokonaisuus täyttää myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimukset.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden välillä terveyteen ja turvallisuuden liittyvissä asioissa. Työsuojelu on yhteistyötä ja koskee kaikkia työpaikalla



työskenteleviä. Jokaisen on tunnettava oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja tiedettävä, miten niiltä suojaudutaan. Jokainen on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan puutteista esihenkilölleen ja työsuojeluvaltuutetulle.

Esihenkilön tehtävänä on huolehtia siitä, että tieto työsuojelusta ja saatavilla olevista työterveyshuollon palveluista saavuttaa tasapuolisesti kaikki työntekijät. Työnantajan on myös hyvä varmistaa, että työterveyshuolto on tietoinen työpaikan henkilöstörakenteesta, jotta se pystyy palvelemaan esimerkiksi eri-ikäisiä ja eri kulttuureista tulleita työntekijöitä.

On tärkeää, että työpaikalla on laadittuna menettelytavat häiriö- ja ongelmatilanteisiin, kuten

- häiriötilanteiden, epäkohtien ja turvallisuushavaintojen ilmoittaminen
- työtaturmasta ilmoittaminen
- toiminta syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ilmetessä
- toiminta haitallisen työkuormituksen ilmetessä.

Perehdyttämisen yhteydessä tulee kertoa ohjeiden keskeinen sisältö ja se, mistä ohjeet löytyvät. Onkin suositeltavaa laatia ohjeet kirjallisesti.

Työntekijöiden tulee tietää, kenen puoleen voi kääntyä. Työhön liittyvissä asioissa voi aina kääntyä oman esihenkilön puoleen.

Työpaikalla tulisi tunnistaa ja huomioida työntekijöiden mahdollisia oppimisvaikeuksia. Ne ovat varsin yleisiä, sillä 10–20 prosentilla väestöstä on jonkinlainen oppimisvaikeus. Käytännön tukikeinoja ovat esimerkiksi sopivat työjärjestelyt, monessa

muodossa saatavilla oleva perehdytysaineisto ja ohjeistus sekä oppimista ja työn tekemistä tukevien sovellusten ja apuvälineiden käyttäminen.


Perehdytys

Työyhteisöön ja työhön perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä pystyy itsenäiseen työskentelyyn oikealla ja turvallisella tavalla ja tulee osaksi työyhteisöä. Työntekijä tulee perehdyttää tehtäviinsä myös silloin, kun hän vaihtaa työpaikalla tehtävästä toiseen tai palaa töihin esimerkiksi perhevaipan tai pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla työntekijä ohjataan työtehtäviinsä sekä tutustutetaan työpaikkaan ja työympäristöön. Perehdytyksen aikana hän oppii työyhteisön ja työpaikan tavoitteet ja toimintaperiaatteet sekä tutustuu työtovereihin, esihenkilöön ja työpaikan keskeisiin toimijoihin. Perehdyttämistä edellyttävät muun muassa työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki.



Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle. Perehdytyksen merkitys korostuu, kun työntekijöiden taustat eroavat esimerkiksi kulttuurin, kielen tai aiemman työkokemuksen ja koulutuksen suhteen.

- Kaikki työntekijät tarvitsevat huolellisen perehdytyksen. Monimuotoisessa työyhteisössä perehdytyksen merkitys korostuu. 
- Perehdytystä suunniteltaessa tulee miettiä, miten työjärjestelyt tukevat parhaiten työhön oppimista ja työyhteisöön liittymistä. Erityisesti isommassa työyhteisössä tiimin merkitys korostuu.
- Perehdytysohjelmaa laadittaessa tulee huomioida työn vaatimukset ja perehdytettävän henkilökohtaiset ominaisuudet, esimerkiksi ikä ja mahdolliset rajoitteet. Perehdytysohjelma voidaan laatia myös ryhmäkohtaisesti.
- Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle. Perehdyttäjä nimettäessä kannattaa hyödyntää työyhteisön monimuotoisuutta.
- Perehdytyksen, työnopastuksen ja työssä oppimisen tukena voi käyttää kuvia, videoita sekä symboleita ja muita merkkejä.
- Perehdytyksessä käsiteltävien asioiden ymmärtäminen tulee varmistaa. Eriytyisen tärkeää se on työturvallisuuteen sekä työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvissä asioissa.
- Säännölliset tulokaskeskustelut auttavat seuraamaan perehdytyksen etenemistä. Niissä on myös mahdollista keskustella ja selventää työhön liittyviä odotuksia ja näin tukea työn hallinnan kehittymistä.
- Perehdytys on kaksisuuntaista: siinä oppivat sekä perehdytettävä että työyhteisö. Työyhteisö voi saada arvokasta palautetta perehdytettävältä. Välillä perehdytyksen kohteena onkin koko työyhteisö.



- Valtaosa oppimisesta tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa, työtä tekemällä ja kehittämällä. Työyhteisössä kannattaa pysähtyä pohtimaan yhdessä, mitä työntekijät voivat oppia toisiltaan ja miten osaamisen jakamista voidaan tukea.

Vastuut, velvollisuudet, oikeudet ja odotukset selkeiksi

Työelämään liittyvät oikeudet, velvollisuudet ja käytännöt vaihtelevat maiden välillä. Perehdytyksen aikana on tarpeen käydä läpi työpaikan yhteiset säännöt ja toimintatavat, kuten lomajärjestelmä, sairastumisesta ilmoittaminen ja lääkärintodistuksen hankkiminen. Työsuhteen alussa on hyvä lisäksi tuoda esiin työyhteisön toimintatapoja, jotka liittyvät esimerkiksi palautteen antamiseen ja saamiseen, virheiden tekemiseen, tuen pyytämiseen, oma-aloitteisuuteen, viestintään ja vuorovaikutukseen. On myös hyvä keskustella odotuksista, jotka liittyvät esihenkilön ja työntekijän väliseen suhteeseen.

Työhön perehdyttämisessä on keskeistä, että työntekijä

- tietää omaan työhönsä kohdistuvat odotukset
- ymmärtää oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa
- oppii työtehtävänsä
- sisäistää työhönsä liittyvät turvallisuusohjeet ja toimintatavat
- kokee olevansa osa työyhteisöä.

Työsuhteen ehdot sekä työsuojelu- ja työturvallisuusasiat käytävä erityisen huolella läpi

Kaikille uusille työntekijöille on kerrottava työsuhteen alussa käytännönläheisesti

- riittävä taustatieto työpaikasta
- säännöt ja toimintatavat, esimerkiksi työvuoroihin liittyvät järjestelyt, tauot, työvaatteet, suojavaatetus ja varusteet



- työehtosopimuksen ja työsopimuksen määräykset, esimerkiksi palkkauksen ja työsuhteen jatkumisen perusteet sekä mahdollinen koeaika
- menettelytavat, jotka koskevat esimerkiksi
 - syrjinnän, häirinnän tai muun epä-asiallisen kohtelun ilmenemistä
 - työkuormituksen hallintaa
 - häiriötilanteiden, epäkohtien ja turvallisuushavaintojen ilmoittamista
 - työtapaturmasta ilmoittamista
- poissaoloihin liittyvät menettelytavat ja hyväksyttävät poissaolon syyt
- lomakäytännöt
- työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvät asiat, kuten työnantajan ja työntekijän lakisääteiset velvollisuudet, työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta
- käytännöt, joilla työpaikalla edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
- tiedot työsuojeluorganisaatiosta ja työterveyshuollosta
- työntekijän oikeudet.





Perehdyttäjän muistilista

- Suunnittele ja toteuta perehdyttäminen ja työnopastus tilanteen, tarpeen ja perehdytettävän mukaan.
- Varaa perehdyttämiseen riittävästi aikaa.
- Käytä useita tapoja viestin ymmärtämisen varmistamiseksi, jos yhteistä vahvaa kieltä ei ole. Videot, kuvat, piirroksot ja äänitteet, jotka kuvaavat työtehtäviä käytännössä, auttavat.
- Mukauta suullinen ja kirjallinen viestintä työntekijän kielitaidon tasolle. Vältä slangisanoja ja liiallista ammattisanastoa.
- Käytä perehdyttämisessä työyhteisössä pääsääntöisesti käytettävää kieltä. Toimi tarvittaessa monikielisesti.
- Varmista erityisesti, että työntekijä ymmärtää työturvallisuuteen liittyvät ohjeet. Voit tarvittaessa käyttää tulkia, jos olet epävarma oleellisen asian ymmärtämisestä.



- Huolehdi, että perehdytysmateriaalista on olemassa selkeä kooste, jossa on kaikki keskeinen informaatio.
- Tarkista aika ajoin, onko asia ymmärretty. Muista, että vastaus "Kyllä" ei aina tarkoita, että henkilö on ymmärtänyt mitä hänen tulisi tehdä.
- Voit pyytää työntekijää kertaamaan perehdyttämistuokion tai keskustelun pääkohdat.
- Tue sitä, että perehdytettävä kokee tulevaisuutensa osaksi työyhteisöä ja työverkostoja. Työpari tai mentori voi toimia perehdytyksen tukena.
- Seuraa, että perehdytys on ollut riittävä ja täydennä sitä tarvittaessa.

3. Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansallisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhetilanteestaan, vammaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Työnantajan rooli ja velvollisuudet

Kaikkien työnantajien on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Tavoitteena on, että työpaikalla on aidosti syrjimättömät menettelytavat

- työhön ottamisessa
- uralla etenemisessä
- työtehtävien jakamisessa
- palkasta ja etuisuuksista päättämässä
- koulutukseen pääsemisessä
- työyhteisön kehittämisessä.

Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia yhdenvertaisuuslaissa mainittuja syrjintäperusteita. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työntekijöiden edustajalla on pyynnöstä oikeus saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Työnantaja huolehtii, että työpaikalla arvioidaan yhdenvertaisuuden toteutumista siten, että otetaan huomioon eri syrjintäperusteet sekä kehitetään työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan



henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajan tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta sellaisilla toimilla, joihin havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aihetta. Toimien laatuun ja laajuuteen vaikuttavat työpaikan tarpeet ja käytävissä olevat voimavarat. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistäminen muodostuu osaksi työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa.

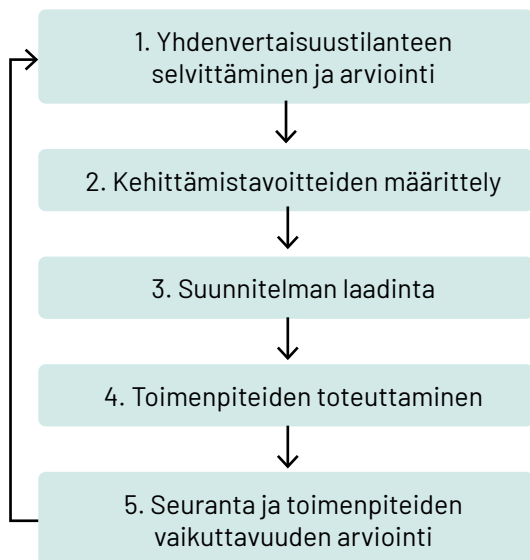
Edistämistoimilla tarkoitetaan sellaisia konkreettisia keinoja, joilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Esimerkiksi työ pyritään järjestämään siten, että otetaan paremmin huomioon syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden erityistarpeet. Kyse voi myös olla heikommassa asemassa olevien tukemisesta. Erityistukea, eli positiivista erityiskohtelua, voidaan tarjota esimerkiksi ikääntyneille tai osatyökykyisille.

Myös syrjintää ja häirintää ehkäisevät toimenpiteet ovat yhdenvertaisuuden edistämistä. Tällaisia ovat esimerkiksi työpaikalle laadittavat menettelytavat syrjintäepäilyjen käsittelyyn sekä työntekijöiden, esihenkilöiden ja henkilöstön edustajien yhdenvertaisuuskoulutus.

Yhdenvertaisuuden selvittäminen ja arviointi

Yhdenvertaisuuden selvittämisen ja arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Myös työhönottotilanteet tulee arvioida esimerkiksi käymällä läpi työpaikan rekrytointikäytäntöjä ja tunnistamalla yhdenvertaisuuden toteutumista rajoittavia tekijöitä, kuten tarpeettomia kielitaitovaatimuksia.

Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla



Arvioinnin pohjalta työnantajan on mahdollista toteuttaa toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja ryhmien yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä voidaan ottaa mukaan myös henkilöstökyselyihin ja asiakaspalautejärjestelmiin (katso työnhakijoilta ja työntekijöiltä kerättävät tiedot, s. 36). Myös ulkopuolista tahoa voidaan käyttää arvioinnin tukena.

Arvioinnissa pyritään vastaamaan esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:



- Mikä on henkilöstön kokemus yhdenvertaisuuden toteutumisesta?
- Onko työpaikalla koettu tai havaittu syrjintää? Miten mahdollinen syrjintä on havaittu? Millaisiin ryhmiin se kohdistuu? Millaisiin tilanteisiin se liittyy?
- Millaisia ohjeita ja menettelyitä syrjintätilanteisiin puuttumiseen on käytössä? Ovatko ne toimivia ja vaikuttavia? Miten niiden toimivuutta ja vaikuttavuutta on arvioitu?
- Millaista tietoa aiheesta on saatavilla ja mistä?
- Millaisia muita keinoja työpaikalla on syrjinnän ehkäisemiseen?
- Miten yhdenvertaisuus otetaan huomioon työpaikkailmoituksissa ja rekrytointiprosessin eri vaiheissa?

Myös tasa-arvotyön yhteydessä tuotettuja aineistoja voidaan hyödyntää yhdenvertaisuuden arvioinnissa. Kokemukset sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä voivat tuoda esiin esimerkiksi moniperusteista syrjintää tai muita yhdenvertaisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tasa-arvon edistämisen toimenpiteet voivat vaikuttaa myönteisesti myös yhdenvertaisuuteen työpaikalla.



Yhdenvertaisuussuunnitelma

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työpaikalla on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma eli suunnitelma niistä konkreettisista toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään. Suunnitelmalle ei ole määrämuotoa, mutta sen tulee olla todennettavissa ja tarkastettavissa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa, kuten henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Suunnitelmaan voidaan kirjata myös yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetun positiivisen erityiskohtelun perusteet. Suunnitelman tulee viimeistään kesäkuusta 2025 alkaen sisältää myös työpaikan yhdenvertaisuusarvioinnin johtopäätökset.

Yhdenvertaisuussuunnitelman edistämis-toimet ja niiden vaikuttavuus on käsiteltävä

yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työntekijöiden edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Kaikki mukaan


Kun jokainen voi kokea olevansa hyväksytty ja arvostettu osa työyhteisöä, tämä vaikuttaa myönteisesti muun muassa yhteistyöhön, uudistumis- ja palvelukykyyn sekä työn tuottavuuteen.

Ihmisillä on taipumusta muodostaa sisä- ja ulkoryhmiä myös työpaikalla. Sisäryhmällä tarkoitetaan ryhmää, johon henkilö kokee yhteenkuuluvuutta ja johon hän samastuu. Ulkoryhmän muodostavat puolestaan ne henkilöt, joihin ei itse kuuluta. Työyhteisössä ryhmien välille voi syntyä ristiriitoja.

Ihmiset näkevät itsensä ja arvioivat muita omien kulttuuristen, sosiaalisten ja henki-

lökohtaisten arvojensa pohjalta. Omat ja muiden näkemykset eivät aina ole sopu-
soinnussa keskenään, mikä voi synnyttää
hankauksia. Niiden taustalla on usein
väärinkäsityksiä, jotka johtuvat siitä, että
toisen tulkinnat ja toiminnan tarkoitus ole-
tetaan liian samanlaiseksi kuin omamme.

Erilaisten arvojen ja taustojen aiheuttamat
ongelmat vähenevät, kun yhteistyö työpai-
kalla perustuu toisten kunnioittamiseen.
Jokaisen on tärkeää pysähtyä tunnista-
maan ja työstämään mahdollisia ennak-
ko-oletuksiaan ja tiedostamattomiakin
käsityksiään. Työyhteisössä on myös hyvä
pohtia, miten huomioidaan eri kulttuurien
ja uskontojen tapoja, pukeutumis- ja ruo-
kasäännöksiä tai juhla- ja vapaapäiviä. Eri
työtehtävät ja työpaikat mahdollistavat
erilaisten tapojen noudattamisen.

- Yhteistyötä ja vuorovaikutusta  helpottavat avoimuus, aito kuunteleminen ja se, että työyh-
teisön jäsenet tuntevat toisiaan.
- Toiseen tutustuminen vähentää
mahdollisia ennakkoluuloja tai
stereotypioita.
- On tärkeää, että työpaikan johto ja
esihenkilöt sitoutuvat erilaisuutta kun-
nioittavan kulttuurin luomiseen ja edis-
tävät sitä omalla toiminnallaan.

Kulttuurinen moninaisuus


Ihmisiä, joilla on erilaisia kulttuurisia taus-
toja, työskentelee yhä useammassa suoma-
laisessa työpaikassa. Työpaikalla kohtaavat
tällöin paikallisen, työpaikan ja työnteki-
jöiden kulttuurien piirteet. Näihin liittyvät
kysymykset heijastuvat lähijohtamiseen ja
voivat näkyä työpaikkojen arjessa.

Erilaiset ihmiset tuovat mukanaan erilaisia
ajattelumalleja. Kulttuurisesti moninainen
työyhteisö onkin usein ajatuksiltaan, näkö-
kulmiltaan ja osaamiseltaan muita työyh-

teisöjä rikkaampi ja luovempi. Moninaisuus
voi esimerkiksi parantaa palveluja ja lisätä
asiakastyytyväisyyttä, kun työntekijä tun-
tee omaan kulttuuriinsa kuuluvien asiak-
kaiden tarpeet ja tottumukset tuotteiden
ja palveluiden suhteen.

Työntekijät sitoutuvat työyhteisöön
paremmin sellaisilla työpaikoilla, joissa
suhtaudutaan arvostavasti kulttuuriseen
erilaisuuteen. Tämä edellyttää sitä, että
koko työpaikka on sitoutunut kulttuurisen
moninaisuuden edistämiseen. Erilaisuuden
arvostamisen tulee myös näkyä mahdol-
lisimman selvästi sisäisessä ja ulkoisessa
viestinnässä, sillä niiden avulla voidaan esi-
merkiksi lisätä tietoisuutta eri kulttuureista
ja edistää monimuotoisuuden arvostamista.

Perehdyttäminen, säännöllinen palaute ja
esihenkilön ja työntekijän välinen vuoro-
vaikutus ovat erityisen tärkeitä toisesta
kulttuurista tulevan työntekijän aloittaessa
uudessa tehtävässä.

- Kulttuurisesti moninaisessa  työyhteisössä korostuvat kult-
tuuri- ja kielitietoisuus, yhtei-
söllisyys ja verkostojen luominen.
- Hyvin johdettuna kulttuurinen moninai-
suus laajentaa työyhteisön osaamista.
- Kattava perehdytys, yhteiset säännöt
ja molemminpuolinen luottamus ovat
avain sujuvaan yhteistyöhön. Esihenki-
löllä on keskeinen rooli vuorovaikutuk-
sen edistäjänä.
- Suomalaiseen työelämään liittyvät
oikeudet ja velvollisuudet sekä työ-
paikan säännöt tulee käsitellä huolella
perehdytyksen aikana.
- Työntekijän kielitaidon taso on otettava
huomioon työhön liittyvässä kirjallises-
sa ja suullisessa viestinnässä. Työn-
antajan kannattaa harkita oleellisen
työturvallisuuteen liittyvän materiaalin
kääntämistä työntekijöiden äidinkiellelille.

- Esihenkilön kanssa keskusteltaessa voi ottaa esille työhön liittyviä toiveita, kuten rukoushetki.
- Työnantaja voi huomioida kulttuurista moninaisuutta esimerkiksi siten, että kouluttaa johtoa ja esihenkilöitä, tarjoaa mentorointiohjelmia ja hyödyntää työnantajille tarjottuja tukimuotoja (kuten julkiset työ- ja elinkeinopalvelut).
- Työnantajille ja esihenkilöille on tarjolla tukea kulttuurisesti moninaisen työyhteisön johtamiseen. Lista keskeisistä toimijoista on tämän julkaisun lopussa.

Kielitietoisuus

Työnantajan kannattaa kartoittaa ja hyödyntää työntekijöiden kielitaitoa. Tarvittaessa työntekijöitä ohjataan työnantajan tarjoamaan kielikoulutukseen. Kieli- ja kulttuurikoulutusta kannattaa tarjota myös koko henkilöstölle. Tavoitteena on vuorovaikutuksen tukeminen, toisen ihmisen arvostaminen ja kunnioittaminen sekä maailmankansalaisuuden kasvattaminen.

Työyhteisö voi monin tavoin mahdollistaa ja tukea puhutun ja kirjoitetun kielen kehittymistä. Olennaista on, että vuorovaikutuksessa ja viestinnässä käytetään kieltä joustavasti osallistujien tarpeiden ja tilanteen mukaan. Myös kiirehtimistä tulee välttää.

- Käytetään työtilanteissa yhteistä kieltä, jota kaikki ymmärtävät tai toimitaan tarvittaessa monikielisesti. Turvataan tasavertainen osallistuminen keskusteluun yhteisissä sosiaalisissa tilanteissa.
- Käsitellään yhteistoiminnassa kielitietoisuuden periaatteita ja käytäntöjä, esimerkiksi perehdyttämisessä, viestinnässä ja henkilöstökyselyissä käytettävät kielet.
- Huomioidaan, että työntekijöillä on erilaisia valmiuksia omaksua ammattisanastoa vieraalla kielellä tai vaihtaa työkielestä toiseen.



- Harjoitellaan lausumaan kaikkien nimet oikein. Tarvittaessa pyydetään apua asianomaiselta itseltään.
- Annetaan kokouksissa ja muissa vuorovaikutustilanteissa riittävästi aikaa, kun työntekijä puhuu muulla kuin äidinkielellään.
- Vältetään monimutkaisia lauserakenteita erityisesti silloin, kun kielitaidon kehittyminen on aluillaan.
- Selostetaan tarvittaessa, mitä jokin ilmaisu tai käsite tarkoittaa. Toistetaan keskeiset käsitteet.
- Tiedostetaan, että kirjoitusvirheet eivät automaattisesti tarkoita huolimattomuutta.
- Tiedostetaan, että sananlaskuja, sanontoja ja sanaleikkejä ei voi kääntää suoraan toiselle kielelle.
- Kerrotaan oppilaitosten kielikoulutustarjonnasta. Esimerkiksi vapaan sivistystyön oppilaitokset järjestävät suomen, ruotsin ja englannin kielen opetusta kattavasti eri puolilla maata.

Antirasistinen työyhteisö

Rasismi voi ilmetä työelämässä tietoisena toimintana tai tahattomina, loukkaavina tekoina tai kommentteina. Antirasistisessa työyhteisössä on sovittu yhteiset rasismin



vastaiset periaatteet ja käytännöt, esimerkiksi se, miten otetaan esille havaittu tai koettu rasistinen puhe tai teko. Työn arjessa huolehditaan siitä, että kaikki pääsevät mukaan. Syrjiviä rakenteita ja käytäntöjä tunnustetaan ja niitä ollaan valmiita muuttamaan. Työyhteisössä puhutaan rasismien erilaisista näyttäytymismuodoista ja siitä, mitä antirasismi on käytännössä.

Antirasistisessa työyhteisössä jokainen reflektoi omia oletuksiaan ja ajattelumallejaan ja sitä, miten ne vaikuttavat tai voivat vaikuttaa toimintaan. Jokainen myös puuttuu aktiivisesti tilanteisiin, joissa esiintyy esimerkiksi vihapuhetta, rasistista puhetta tai syrjivää käytöstä.

Antirasistisen työpaikan käytännön välineitä ovat muun muassa


- yhdenvertaisuussuunnitelma
- turvallisemman tilan periaatteet
- toimintaohjeet syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tilanteissa



- henkilöstökoulutus
- työyhteisöviestintä
- anonymi (nimetön) rekrytointi.

Eri-ikäiset työyhteisössä

Työyhteisöissä työskentelee parhaimmillaan eri-ikäisiä työntekijöitä, mikä rikastuttaa työyhteisöä. Hyvällä työpaikalla huomioidaan, että eri-ikäisillä sekä työuransa eri vaiheissa olevilla ja eri elämänvaiheissa olevilla ihmisillä on omat vahvuutensa ja tuen tarpeensa.

- Työtä, työympäristöä, työyhteisöä, johtamista ja esihenkilöiden toimintaa kehitetään siten, että huomioidaan eri-ikäiset työntekijät. 
- Kaikenikäisillä on omat vahvuutensa. On tärkeää, että niitä tunnustetaan ja hyödynnetään.
- Työpaikalla edistetään kokonaisvaltaisesti työkykyä.
- Eri elämänvaiheisiin liittyvien kuormitustekijöiden hallintaa parannetaan.



- Helpotetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista eri elämänvaiheissa.
- Luodaan puitteet jatkuvalla osaamisen ja ammattitaidon kehittämiselle sekä osaamisen jakamiselle.
- Ikäjohtaminen kytketään jo olemassa oleviin henkilöstötoimiin, kuten henkilöstön kehittämissuunnitelmaan, yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja yhteistoimintalaissa tarkoitettuun jatkuvaan vuoropuheluun.

Ikäjohtaminen on töiden organisointia ja johtamista ihmisen elämänsä elämän ja voimavarojen näkökulmasta. Työuran alku- ja keskivaiheiden toimenpiteillä on vaikutusta uran loppupäähän. Hyvä ikäjohtaminen on sekä työnantajan että työntekijöiden etu. Se maksaa itsensä takaisin työhyvinvointina, parempana tuottavuutena sekä sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyden ja sairaanhoidon kustannusten vähenemisenä.

Ikäystävällisessä työyhteisössä varmistetaan hiljaisen tiedon siirtyminen esimerkiksi mentoroinnin avulla. Vastuullinen johtaminen mahdollistaa iän kartuttaman kokemuksen ja tiedon hyödyntämisen. Toisaalta työyhteisö arvostaa nuorempien jäsentensä mukanaan tuomaa osaamista ja antaa sille tilaa. Eri-ikäisyys nähdään voimavarana.

Työpaikan ikäohjelman sisältöesimerkki

- työuran ja työssä jatkamisen suunnittelu
- työn hallinnan varmistaminen: osaaminen ja ammattitaito
- työaikajärjestelyt
- työn muokkaaminen
- ikääntymisen myötä tapahtuvien yksilöllisten toimintakyvyn muutosten huomioiminen
- terveystarkastukset
- terveellisten elämäntapojen ja elämäntapojen edistäminen

Ikäsyrintä

Ikäsyrintä on ikään perustuvaa ennakkoluuloisuutta, kielteisiä asenteita ja eriarvoista kohtelua. Puhutaan myös ageismista. Se voi tarkoittaa muihinkin kuin ikääntyviin kohdistuvaa syrjintää ja ilmetä vähättelevänä puheena tai syrjivinä käytäntöinä. Työelämässä ageismi voi johtaa ennenaikaiseen eläköitymiseen tai työelämästä syrjäytymiseen. Myönteinen ageismi on eri-ikäisten vahvuuksien korostamista.

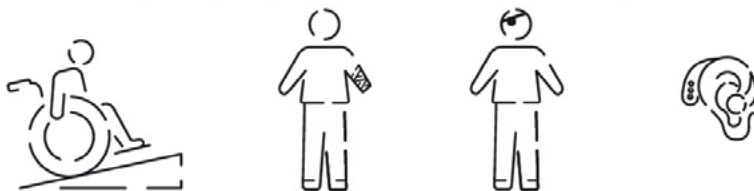
Vammainen tai osatyökykyinen työntekijä

- Vammaisella tarkoitetaan henkilöä, joka voi tarvita tukitoimia selviytyäkseen työssä tai työpaikan olosuhteissa (esimerkiksi apuvälineitä). Vammaisuus ei välttämättä tarkoita osatyökykyisyyttä.
- Osatyökykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Työtä mukauttamalla työkyvyn alentuma ei useinkaan vaikuta työpanokseen.



Työympäristöä ja -tapoja mukauttamalla osatyökykyinen tai vammainen työntekijä pystyy työskentelemään työkykensä mukaan. Myös pienillä työolojen muutoksilla voidaan saavuttaa suuria etuja. Työkykyjohtamisella tuetaan työntekijöiden

Aina työkyvyn muutos ei näytä tältä:



Se voi näyttää myös tältä:



työkykyä ja työssä jatkamista haasteista ja rajoitteista huolimatta.

Yhdenvertaisuuslaki asettaa työnantajalle vaatimuksen tehdä kohtuullisia mukautuksia, jotta vammainen henkilö voisi saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Työnantajan tulee tunnistaa ne asianmukaiset mukautukset, jotka ovat kyseisessä tilanteessa tarpeen vammaisen henkilön työllistämiseksi tai työssä jatkamiseksi. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet. Lisäksi otetaan huomioon työnantajan koko ja taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten kustannukset ja siihen saatavissa oleva tuki.

Vammaisia ja osatyökykyisiä työllistäviä työnantajia voidaan tukea paitsi taloudellisesti, esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytuen ja palkkatuen muodossa, myös työhönvalmentajan antamalla tuella. Työhönvalmentaja voi tukea työnantajaa työtehtävien räätälöinnissä osatyökykyiselle sopivaksi, tukien hakemisessa ja tarvittaessa työsuhteen solmimisen jälkeenkin.

Myös ammatillisen kuntoutuksen palveluita on saatavilla kattavasti. Työeläkelaitokset järjestävät ja tukevat työeläkekuntoutusta (ammatillinen kuntoutus), joka varsin usein johtaa työhön sijoittumiseen. Samoin Kelan ammatillisen kuntoutuksen palvelut ovat mahdollisuus työkyvyn turvaamiseen.

Työolojen mukauttaminen

Työolosuhteiden mukauttamisratkaisuilla ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisella voidaan kompensoida henkilöiden erilaisia toimintarajoitteita. Ratkaisut heijastuvat myönteisesti myös psykososiaaliseen työympäristöön. Tyypillisiä mukauttamisrat-



kaisujen kohteita ovat seuraavat:

- työaika
- työmatkat
- työtilat, valaistus, akustiikka
- teknologia, työvälineet
- työn sisältö ja työn organisointi.

Esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista

- joustavat työajat ja mahdollisuus etätyöpäiviin
- työtehtävien räätälöinti
- ylimääräiset lepotauot, lepopaikan järjestäminen, taukutiloissa vuode
- työpisteen siirtäminen rauhallisempaan paikkaan
- pysäköintipaikan järjestäminen lähelle työpaikkaa tai sen ulko-ovea
- esteettömyyden parantaminen
- inva-wc lähellä työtilaa
- työtä helpottavien työvälineiden ja tarpeellisten apuvälineiden hankkiminen
- induktiosilmukka
- valaistusmuutos
- pyörätuoliluisa, sähköoivet
- ruudunlukija, puhesyntetisaattori.





Kun työympäristöä ja -tapoja mukautetaan, osatyökykyinen tai vammainen työntekijä pystyy työskentelemään todellisen työkykynsä mukaan. Yhdenvertaisuus ei tarkoitakaan kaikkien kohtelemista samalla tavalla.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Työelämässä yhdenvertaisuuden edistämisen piiriin kuuluvat myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden asema ja oikeudet. Vähemmistöön kuulumisen sisältyy yksityisyyden suojan piiriin.

Seksuaalivähemmistöllä tarkoitetaan esimerkiksi homoja, lesboja sekä bi- ja panseksuaaleja. Sukupuolivähemmistöllä tarkoitetaan esimerkiksi transsukupuolisia, muunsukupuolisia, transvestiitteja, intersukupuolisia ja sukupuolettomia.

Seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat ihmisen identiteettiä. Vähemmistöön kuuluvat kokevat paljon syrjintää, joten jokaisen ihmisen yksityisyyttä tulee kunnioittaa. Tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun yksilöllisyydestä on hyvä lisätä, sillä tiedon puute ja siihen liittyvät ennakkoluulot voivat johtaa syrjintään. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on työyhteisön avoimuus ja psykologinen turvallisuus.

Seksuaalisuus sekä sukupuoli ja sen moninaisuus kietoutuvat yhteen monin tavoin työelämän vuorovaikutustilanteissa. Omasa seksuaalisesta suuntautumisestaan ei tarvitse kertoa työpaikalla. Perhe- ja ihmissuhteet ovat kuitenkin tärkeä osa työpaikan vapaamuotoisia keskusteluja.

- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen ilmapiiri perustuu johdon ja henkilöstön toimivaan yhteistyöhön.
- Sisällytetään tasa-arvosuunnitelmaan kannanotto siitä, että työnantaja on sitoutunut ennaltaehkäisemään ja torjumaan sukupuolivähemmistöihin kuuluvien häirintää ja muuta syrjintää.
- Kartoitetaan sukupuolivähemmistöihin liittyviä asenteita ja erilaisten häirinnän muotojen esiintymistä.
- Kunnioitetaan erilaisia seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun muotoja. Kiinnitetään huomiota ilmaisuihin, esimerkiksi käytetään puoliso-sanaa perhesuhteista puhuttaessa.
- Selvitetään työvälineiden, työasujen ja toimitilojen sopivuutta myös sukupuolivähemmistöön kuuluvien näkökulmasta.
- Tarjotaan sukupuolineutraaleja wc-tiloja. Luodaan käytännöt esimerkiksi suihku- tai pukeutumistilojen käytölle.



- Luodaan menettelytapoja tilanteisiin, joissa tavallisimmin esiintyy syrjintää.
- Luodaan menettelytapoja, jotka liittyvät sukupuolen korjaamiseen ja nimen muuttamiseen, esimerkiksi uuden työtodistuksen antaminen.
- Tuodaan esille perheiden monimuotoisuutta.
- Tuetaan liittymistä työpaikan verkostoihin.
- Käsitellään yhteistoiminnassa osallistumista yhdenvertaisuutta edistäviin tapahtumiin ja tilaisuuksiin.



4. Tasa-arvo ja sen edistäminen

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan, työntekijöiden lukumäärästä riippumatta, edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tässä tulee kiinnittää huomiota muun muassa siihen, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin, luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja edistää tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Edistämismittaan sisältyy työolojen kehittäminen sekä naisille että miehille soveltuviksi. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työmenetelmien ja laitteiden kehittämistä. Työnantajan tulee myös pyrkiä helpottamaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista eri tilanteissa kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin, kuten työaika- ja työmatkajärjestelyihin.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäiseminen on osa työnantajan edistämismittaan. Tasa-arvolain kieltämät syrjintäperusteet ovat seuraavat:

- sukupuoli, mukaan lukien raskaus ja synnytys
- vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus
- sukupuoli-identiteetti eli kunkin oma kokemus sukupuolestaan
- sukupuolen ilmaisu eli sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.



Tasa-arvolaisissa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset

sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Työnantajan rooli ja velvollisuudet

Hyvällä työpaikalla työnantaja ja työntekijät huolehtivat yhdessä siitä, että konkreettisia, sukupuolten tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä toteutetaan. Eri sukupuolilla tulee olla samanlaiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet toimia työelämän kaikilla alueilla ja tasoilla.

Moninaisuutta arvostava ilmapiiri ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä tekijöitä tuottavuuden ja tasa-arvon kannalta. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstöpolitiikkaa, johtamista ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistä. Henkilöstöpolitiikassa tasa-arvo liittyy muun muassa

- palkkaukseen
- johtamiskäytäntöihin ja vaikuttamismahdollisuuksiin
- rekrytointiin
- urakehitykseen
- työtehtävien monipuolisuuteen ja tasapuoliseen jakautumiseen
- työsuhteiden pituuteen
- työskentelyolosuhteisiin
- perhevapaakäytäntöihin.

Sukupuolten tasa-arvon tukeminen antaa mahdollisuuden

- hyödyntää tasapuolisesti ja tehokkaasti eri sukupuolta olevien tietoja, taitoja ja kokemusta
- tukea henkilöstön työhyvinvointia ja työpaikan tuloksellisuutta
- parantaa työnantajakuva
- turvata osaavan työvoiman saatavuus.





Tasa-arvolaisissa veloitetaan työnantaja edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki määrittelee myös seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän syrjinnäksi, jos työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi.

Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki edellyttää tasa-arvosuunnitelman laatimista, jos työnantajalla on säännöllisessä palveluksessa vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy tulee ottaa huomioon suunnitelmassa.

Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vähintään joka toinen vuosi, ja suunnitelmasta ja sen

päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien, esimerkiksi luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun, kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan, ja se voidaan laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, ml. palkkakartoitus ja erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin
- toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.





Palkkakartoituksen avulla selvitetään, onko saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. Jos tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, on palkkaerojen syitä ja perusteita selvitettävä. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväk-

syttävää syytä, työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Esimerkkejä tasa-arvon edistämisen ja suunnittelun hyvistä käytännöistä

Tasa-arvoa työpaikalla voidaan edistää monin tavoin.

Organisaatioiden monimuotoisuuden lisääminen

- Tavoitteeksi asetetaan sukupuoliltaan moninainen henkilöstö.
- Työpaikkailmoituksissa vältetään esittämästä sellaisia vaatimuksia tai edellytyksiä taikka korostamasta sellaisia ominaisuuksia, jotka koetaan vain yhdelle sukupuolelle ominaisiksi.
- Lisätään työpaikkailmoituksiin maininta, että toivotaan hakemuksia sekä naisilta että miehiltä.
- Rohkaistaan naisia johto- ja esihenkilötehtäviin sekä uralla etenemiseen.



- Rohkaistaan sekä työnantajia että työntekijöitä tekemään stereotyyppioista poikkeavia valintoja.
- Rekrytoinnissa voidaan suosia tehtävässä vähemmistönä olevaa sukupuolta, mikäli henkilöt ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan tasavertaisia ja ratkaisu pohjautuu työpaikan suunnitelmaan.
- Otetaan käyttöön sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä.
- Koulutetaan johtoa ja esihenkilöitä tasa-arvon edistämiseen ja huomioimiseen erilaisissa tilanteissa sekä häirintään puuttumiseen.
- Kehityskeskusteluissa ja muissa säännöllisissä keskusteluissa otetaan esille urakehitys sekä työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamisen näkökulma ja ratkaisuvaihtoehdot.
- Rohkaistaan tuomaan esiin mahdolliset kokemukset häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.
- Laaditaan kirjalliset ohjeet seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän selvittämiseksi ja häirinnän ehkäisemiseksi.
- Tuetaan hyvinvointia edistäviä joustoja, kuten erilaiset vapaat ja joustavat työaikatratkaisut.
- Mahdollisissa henkilöjärjestelyissä otetaan huomioon perhevapailla ja muilla vapailla olevat henkilöt.

Perheystävällinen työkuultuuri

- Johto tiedostaa henkilöstön tarpeet eri elämäntilanteissa ja suhtautuu niihin myönteisesti.
- Järjestetään eri elämäntilanteisiin sopivia työaika- ja joustoja.
- Vanhempia kannustetaan jakamaan perhevapaita ja hoitovastuuta.
- Palkataan sijainen perhevapaalla olevan tehtävään.
- Tiedotetaan jousto- ja vapaamahdollisuuksista; tiedot ovat myös helposti saatavilla.




- Johto ja esihenkilöt tiedostavat oman toimintansa merkityksen roolimalleina.
- Huomioidaan perheiden monimuotoisuus esimerkiksi työaika- ja työmatkajärjestelyissä.
- Sovitaan perhevapaalle jäävän kanssa yhteydenpidosta vapaan aikana.

Koulutus ja ura

- Työyhteisössä valmistaudutaan työntekijän palaamiseen perhevapaalta tai muulta pitkältä vapaalta, esimerkiksi järjestetään riittävä perehdytys, päivitetään osaamista ja järjestetään tarvittavia joustoja.
- Vahvistetaan johdon ja esihenkilöiden osaamista tasa-arvon edistämiseksi ja huomioimisessa erilaisissa tilanteissa.
- Tarjotaan kaikille tasapuoliset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen.
- Varmistetaan, että joustojen ja vapaiden käytöstä ei koidu kohtuuttomia seurauksia uralle, ammatilliselle kehitykselle tai työsuhteen pysyvyydelle.



Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

- Tuodaan selkeästi esille, että esimerkiksi sukupuolia vähäntelevä tai mitätöivä puhe taikka seksuaalissävytteiset kommentit, ehdotukset, viestit, eleet tai koskettelut eivät ole sallittuja työssä. 
- Kielletään seksuaalissävytteisten aineistojen ja pornoaineistojen esilläpito.
- Varmistetaan, että esihenkilöillä on taitoa puuttua seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään.
- Laaditaan kirjalliset ohjeet seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän selvittämiseksi ja häirinnän ehkäisemiseksi. Tiedotetaan ohjeista. Varmistetaan, että kaikki toimivat ohjeistuksen mukaisesti.
- Huomioidaan seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä työpaikan riskien arvioinnissa.
- Ohjeistetaan työntekijöitä siitä, miten tulee toimia, jos asiakkaan käyttäytymisen on häiritsevää.
- Sisällytetään henkilöstökyselyihin kysymyksiä häirinnän esiintymisestä työpaikalla (katso työnhakijoilta ja työntekijöiltä kerättävät tiedot, s. 35).

**Ei tarkoittaa
Ei.**

5. Syrjintä

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvo-laissa perustuslaissa tai työsopimuslaissa kielletyllä syrjintäperusteella. Syrjintä on työelämässä kiellettyä. Katso kielletyt syrjintäperusteet s. 37.

- Syrjintä voi olla välillistä, välitöntä, häirintää, ohje tai käsky syrjiä jotakuta, läheis-syrjintää, oletussyrjintää tai moniperusteista syrjintää taikka koh-tuullisen mukauttamisen epäämistä vammaiselta.
- Syrjintä on kielletty työhön otettaessa, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättämistilanteissa.
- Työnantaja voi myös syyllistyä syrjintään jo ennen työhönottoa valintakriteerien asettamisessa tai työpaikkailmoittelussa.
- Työnantajan pitää pystyä osoittamaan, että tehtävään valittaessa henkilövalin-nalle on hyväksyttävät, työn laatuun liit-tyvät perusteet eikä valintaa ole tehty syrjivästi.
- Työnhakijalta ei saa vaatia sellaisia omi-naisuuksia, jotka eivät ole välttämättö-miä työn suorittamiseksi.
- Työnantaja ei saa tiukentaa työntekijän työsuorituksen valvontaa työntekijän otettua yhteyttä työsuojeluviranomai-seen, tasa-arvovaltuutettuun, yhden-vertaisuusvaltuutettuun tai ammattiliit-toon syrjintäepäilyn takia (vastatoimien kieltö).



Syrjintäperuste tulee olla työnantajan tiedossa. Työnantajan menettelyllä ja syr-jintäperusteella tulee olla objektiivisesti arvioiden yhteys. Syrjinnästä voi kuitenkin olla kyse, vaikka työnantajalla ei ole ollut syrjivää tarkoitusta. Työnantajan toiminnan motiivi voivat olla esimerkiksi taloudelliset seikat. Syrjitään työelämässä syyllistynyt työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita rikoslain mukaan sakko- tai van-keusrangaistukseen (työsyrjintä, rikoslain 47 luku 3 §).

Syrjintäasia kannattaa yleensä selvittää siellä, missä syrjinnäksi epäilty tilanne tai menettely tapahtui. Asiasta kannat-taa keskustella ensin sen tahon kanssa, joka on vastuussa epäilyllä syrjinnästä. Tarvittaessa kannattaa pyytää tukea ja apua asian selvittämiseen. Työpaikalla voi kääntyä esihenkilön, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun puoleen.

Tasa-arvolain (10 §) mukaan työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Yhdenvertaisuuslaissa ei pääsääntöisesti ole vastaavaa velvelli-suutta, mutta kirjallisen selvityksen anta-minen on tällöinkin suotavaa.

Tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain mukaisesta syrjinnästä ei voi olla kyse, jos työnhakijaan tai työntekijään ei liity mikään näissä laeissa tarkoitettu syrjintäperuste.



Syrjinnän eri muotoja

Syrjintä voi olla

- **välitöntä**, jolloin henkilöä kohdellaan syrjivän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa.
Esimerkiksi ulkomaalaiselle maksetaan ilman hyväksyttävää syytä pienempää palkkaa kuin suomalaiselle työntekijälle tai irtisanominen kohdistetaan pelkästään iän perusteella.
- **välillistä**, jolloin tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan muihin nähden.
Esimerkiksi maahanmuuttajaa ei palkata työhön, koska työnhakijoilta edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka työstä suoriutuminen ei sitä edellytä.
- **häirintää**, kuten loukkaamistarkoituksessa esitetyt rasistiset tai seksuaalivähemmistöjä koskevat vitsit tai nimitely taikka halventava tai nöyryyttävä käyttäytyminen. Häirinnän tulee olla suhteellisen vakavaa siten, että syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintään voi syyllistyä sekä työnantaja että työntekijä, mutta viranomaisvalvonta kohdistuu vain työnantajan toimintaan.
- **ohje tai käsky syrjiä jotakuta**
Työnantaja kieltää alaistaan palkkaamasta esimerkiksi vammaista henkilöä.
- **läheissyrjintää**, jolloin henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan hänen läheistään koskevan tosiseikan tai oletuksen vuoksi.
Työntekijä asetetaan eri asemaan esimerkiksi sen vuoksi, että hänen lapsensa on vammainen tai hänen läheinen ystävänsä tunnustaa tiettyä uskontoa.

- **oletussyrjintää**, jolloin syrjintä perustuu oletamaan, joka ei välttämättä pidä paikkaansa. Henkilö asetetaan esimerkiksi eri asemaan sen vuoksi, että hänen oletetaan kuuluvan seksuaalivähemmistöön tai tunnustavan tiettyä uskontoa. Syrjintä perustuu tällöin oletamaan, joka ei välttämättä pidä paikkaansa.
- **moniperusteista**, jolloin henkilöä syrjitään usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa eri syrjintäperustein.
- vammaisia henkilöitä koskevaa **kohuullisten mukautusten epäämistä**.

Työperäinen hyväksikäyttö

Kaikilla työntekijöillä on oikeus lain ja työehtosopimusten mukaisiin työehtoihin ja työturvallisuuteen. Jos työnantaja ei noudata työsuhteessa lain tai työehtosopimuksen vähimmäisehtoja, voi kyse olla työperäisestä hyväksikäytöstä tai ihmiskaupasta. Työperäistä hyväksikäyttöä esiintyy eri aloilla, mutta erityisesti niillä aloilla, joilla käytetään paljon alihankintaa tai ulkomaista työvoimaa. Työperäisen ihmiskaupan uhri on useimmiten ulkomaa-lainen työntekijä.

Työperäisellä hyväksikäytöllä tarkoitetaan sitä, että työnantajaan alistetussa asemassa olevaa työntekijää, joka ei voi puolustaa itseään, käytetään hyväksi taloudellisen hyödyn saavuttamiseksi. Hyväksikäyttö voi olla esimerkiksi alipalkkausta tai työn teettämistä ilman palkkaa, liian pitkiä työpäiviä ilman taukoja tai vapaapäiviä, työturvallisuuden laiminlyöntiä tai häirintää ja uhkailemista.

Ihmiskauppa on vakava rikos, jossa hyväksikäyttöön liittyy se, että työntekijä



on alistettu riippuvaista asemaa tai turvattomuutta hyväksi käyttäen toimimaan ihmisarvoa loukkaavissa olosuhteissa. Siihen liittyy usein vapauden rajoittamista, pakottamista, painostamista, uhkailua, harhauttamista tai väkivaltaa.

Työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvät muun muassa rikosnimikkeet työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä, kiskonta ja ihmiskauppa.

Erilainen kohtelu voi olla myös hyväksyttävää

Syrjinnän arviointiin liittyy säännökset siitä, milloin erilainen kohtelu on hyväksyttävää. Erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos työnantaja voi esittää sille laissa säädetyn perusteen. Tällöin erilaisen kohtelun tulee perustua työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin vaatimuksiin. Lisäksi edellytetään, että erilaisen kohtelun perusteena oleva tavoite on oikeutettu ja ne keinot, joilla erilainen kohtelu toteutetaan, ovat oikeasuhteisia tavoitteeseen nähden. Esimerkkejä:

- Kunta voi palkata kesätöihin oman kunnan nuoria.
- Henkilökohtaiseksi avustajaksi voidaan palkata työn intiimiluonteiden vuoksi joko nainen tai mies.



Syrjintänä ei pidetä myöskään yhdenvertaisuussuunnitelman tai tasa-arvosuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä.

Myös positiivinen erityiskohtelu voi olla sallittua, jos tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon saavuttaminen. Esimerkiksi se, että vammaisille tarjotaan jokin etuus työpaikalla tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi, ei ole muiden työntekijöiden syrjintää. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteluista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan tai työ- tai virkasuhteessa.

Työhönotto

Työnhakijoita tulee kohdella tasavertaisesti. Työnantajan pitää pystyä osoittamaan, että valinnalle on hyväksyttävät, työn laatuun liittyvät perusteet eikä valintaa ole tehty syrjivästi. Työnhakijalta ei saa vaatia sellaisia ominaisuuksia, joille ei ole työn suorittamiseksi objektiivisesti arvioiden perustetta. Rekrytointiprosessi kokonai-

suudessaan on hyvä olla mahdollisimman avoin ja läpinäkyvä. Hyvä käytäntö on käyttää työhaastattelussa eri sukupuolten edustajia ja muutoinkin erilaisia ihmisiä.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että työnantaja arvioi yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa niin, että otetaan huomioon eri syrjintäperusteet.

Työpaikkailmoitus

Rekrytointiprosessi alkaa työpaikkailmoitusta laadittaessa, katso s. 7.

Työpaikkailmoituksen sisältö saattaa asettaa työnhakijan epäedulliseen asemaan, mikäli siinä asetetaan hakijalle perusteettomia tai syrjiviä vaatimuksia.

Tehtäväkuvaus ja arviointikriteerit tulee määritellä selkeästi ja yksityiskohtaisesti, jotta niiden perusteella voidaan perustella tehty valinta.

Työhaastattelu

Työhaastattelussa tulee kysyä vain työhön liittyviä ja asiallisesti perusteltavissa olevia kysymyksiä. Kysymykset eivät saa loukata hakijan yksityisyyttä tai asettaa hakijaa epätasa-arvoiseen asemaan esimerkiksi hänen perhetilanteensa tai etnisen syntyperänsä vuoksi.

Kiellettyä on kysyä esimerkiksi

- yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta
- ammattiliittoon kuulumista
- rikollista tekoa tai muuta rikoksen seuraamusta
- terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta
- seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä
- sosiaalihuollon tarvetta tai saatuja sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia tai muita sosiaalihuollon etuuksia



- sukupuolten tasa-arvoa loukkaavia kysymyksiä. Haastattelussa ei siis saa esimerkiksi kysyä raskaudesta, perheen perustamisesta, perhekoosta, lastenhoidosta tai hoivavollisuuksista.

Työnhakijoista ja työntekijöistä kerättävät tiedot

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja, jotka liittyvät työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai etuuksiin, joita työnantaja tarjoaa työntekijöille taikka työtehtävien erityisluonteeseen. Tästä ei saa poiketa edes työnhakijan tai työntekijän suostumuksella. Asiasta säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (3 §).

Tiedot tulee kerätä ensisijaisesti työnhakijalta tai työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta, työnhakijan tai työntekijän on annettava tähän suostumus.


Työhönottotilanteissa työnantajan on arvioitava henkilötietojen tarpeellisuutta sen työtehtävän perusteella, jota henkilö on hakenut. Kyseeseen tulevat lähinnä hakijan pätevyyttä ja sopivuutta osoittavat tiedot ja työnhakijaa koskevat terveydentilatiedot, joilla on välittömästi merkitystä työsuhteen hoitamisen kannalta. Rekrytointiprosessissa työhakemusten nimettömyys ja taustatietojen puuttuminen (anonyymi rekrytointi) auttavat rekrytoijaa kiinnittämään huomionsa tehtävän kannalta olennaiseen osaamiseen ja työkokemukseen.

Kun työpaikalla valmistellaan henkilöstöä koskevia kyselyitä, esimerkiksi työhyvinvointikyselyä, tulee harkita huolella, mitä taustatietoja vastaajista on tarpeen ja voi kerätä sekä miten vastauksia esitetään taustatietojen mukaan ryhmiteltynä. Yksittäistä vastausta ei saa esittää yhdistettynä vastaajaan.




Jos epäilet tullesi syrjityksi työelämässä, toimi näin

Keskustele työnantajan kanssa syrjinnäksi kokemastasi menettelystä. Pyydä työnantajalta selvitys asiasta. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa antamaan selvityksen kirjallisesti. Yhdenvertaisuuslaissa ei pääsääntöisesti ole vastaavaa velvollisuutta.

- Pyydä tarvittaessa apua luottamusmieheltäsi tai työpaikan työsuojeluvaltuutetulta. 
- Muista, että jos tilanteeseen liittyy terveystaitta tai -vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin sen lopettamiseksi (työturvallisuuslaki 28 §).


Mikäli työnantajan kanssa käydyn keskustelun jälkeen edelleen epäilet, että olet tullut syrjityksi jollakin laissa kielletyllä perusteella tai et saa työnantajaltasi selvitystä asiassa, voit ottaa yhteyttä viranomaiseen tai ammattiliittoosi asian selvittämiseksi. Jos olet ammattiliiton jäsen, keskustele asiasta luottamusmiehesi kanssa ennen yhteydenottamista liittoon.

- Jos syrjintäepäily koskee tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintäperustetta, ota yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun tai ammattiliittoosi. 
- Jos syrjintäepäily koskee yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintäperustetta, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, yhdenvertaisuusvaltuutettuun tai ammattiliittoosi.
- Jos syrjintäepäily koskee työsopimuslaissa kiellettyä syrjintäperustetta, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai ammattiliittoosi.

- Jos tilanteeseen liittyy terveystaitta tai -vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai ammattiliittoosi.
- Tarvittaessa viranomaiset ohjaavat sinut oikean tahon puoleen. Älä siis huolestu siitä, että ottaisit yhteyttä väärään viranomaiseen.
- Voit ottaa yhteyttä viranomaiseen myös siten, että nimesi ei tule esille.
- Tiedosta, että viranomaiselle toimittamasi asiakirjat ovat pääsääntöisesti julkisia.

Kun ilmoitat viranomaiselle työsyrynnästä, varaudu kertomaan seuraavat asiat:

- Mitä työnantajan toimintaa tai laiminlyöntiä pidät syrjintänä?
- Millä laissa mainitulla syrjintäperusteella katsot, että sinua on syrjitty?
- Onko työnantaja ollut tietoinen sinuun liittyvästä syrjintäperusteesta ennen sinua koskevan ratkaisun tekemistä?
- Miksi katsot, että työnantaja on syrjinyt sinua tällä perusteella?
- Miten työnantaja on perustellut syrjintänä pitämäsi toimintaa?

Syrjintäkiellon rikkomisesta voidaan tuomita maksamaan hyvitystä. 

- Hyvityskanne tehdään kärjäoikeuteen.
- Mahdollisen hyvityskanteen nostamista varten kannattaa olla yhteydessä omaan ammattiliittoon taikka työoikeutta tuntevaan juristiin tai asianajajaan.
- Huomaa, että syrjintäasia vanhentuu asian mukaan 1-2 vuodessa. Toimi siis riittävän nopeasti.

Tasa-arvolaisissa kielletyt syrjäntäperusteet:

- sukupuoli
- raskaus, synnytys, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus
- sukupuoli-identiteetti
- sukupuolen ilmaisu

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjäntäperusteet:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto, vakaumus
- mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta
- perhetilanne
- vamma, terveydentila
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy

Työsopimuslaissa kielletyt syrjäntäperusteet:

- määräaikaisuus
- osa-aikaisuus



Todistustaakka

Todistustaakka tarkoittaa osapuolten velvollisuutta näyttää väitteensä toteen. Syrjintää epäilevän tulee osoittaa, että syrjinnän kieltoa on todennäköisesti rikottu. Syrjintäolettaaman kumotakseen työnantajan on puolestaan osoitettava, ettei syrjintää ole tapahtunut ja että menettelylle on ollut hyväksyttävä syy. Jos syrjintää kokenut epäilee rikosta, hän voi tehdä rikosilmoituksen poliisille.

Vastatoimien kielto

Epäedullisen kohtelun tai seurausten kohdistaminen sellaiseen henkilöön, joka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon turvaamiseksi, on kiellettyä. Tämä niin sanottu vastatoimien kielto tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja ei saa tiukentaa työntekijän työsuorituksen valvontaa työntekijän otettua yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, tasa-arvovaltuutettuun tai yhdenvertaisuusvaltuutettuun syrjintäepäilyn takia.

6. Lainsäädäntö ja sanasto

Keskeinen lainsäädäntö

Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasa-puolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta säädetään muun muassa seuraavissa laeissa:

Suomen perustuslaki (731/1999)

Perustuslaki (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työntekijöitä ei muutoinkaan saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaki (8 §) kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun

henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Laki velvoittaa työnantajaa arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, työnantajan on laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman tulee viimeistään kesäkuusta 2025 alkaen sisältää selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986; tasa-arvolaki)

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laissa kielletään myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella.

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti tasa-arvoa edistävät toimet toteutetaan.

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet. Se myös käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden hallintaa. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Jos niitä ei voida poistaa, työnantajan on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun muassa työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan antamaan työntekijöille riittävän perehdytyksen ja opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt nämä.

Työnantajalla on velvollisuus selvittää kaikki ilmoitukset, jotka liittyvät terveyshaittaa tai -vaaraa aiheuttavaan epäasialliseen kohteluun. Työnantajan on huolehdittava käytettävissä olevin keinoin, että todettu häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu loppuu.

Viranomaiset neuvovat ja valvovat

Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutettu valvoo naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista, erityisesti syrjinnän kieltoa ja syrjivän ilmoittelun kieltoa. Valtuutettu antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä.

Tasa-arvovaltuutettu antaa ohjeita ja neuvoja henkilöille, jotka epäilevät joutuneensa tasa-arvolaisissa kielletyn syrjinnän kohteeksi. Tasa-arvovaltuutettu antaa tietoja myös lain sisällöstä ja soveltamisesta käytännössä. Jos tasa-arvovaltuutettu huomaa, että tasa-arvolain velvoitteita ei noudateta tai että säännöksiä rikotaan, hänen on pyrittävä estämään se ohjeistamalla.

Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että työnantaja ei laadi tasa-arvosuunnitelmaa saamistaan ohjeista ja neuvoista huolimatta, valtuutettu voi vaatia suunnitelmaa laadittavaksi kohtuullisessa määräajassa.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarkastus työpaikalla, jos on syytä epäillä, että on menetelty tasa-arvolain vastaisesti tai että laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu.

Tutustu aiheeseen tarkemmin.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista, edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja puuttuu syrjintään. Valtuutettu myös antaa ohjeita ja neuvoja yhdenvertaisuuslakiin liittyvistä kysymyksistä, syrjinnän ehkäisemisestä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen voi kääntyä, jos on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielien, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa yhdenvertaisuuslakiin liittyen yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Valtuutetulla on oikeus tehdä tarkastus toimipaikalla, jos se on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi. Valtuutetulla on myös toimivalta valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista yksittäisissä syrjintätapauksissa työelämässä.

Tutustu aiheeseen tarkemmin.

Työsuojeluviranomainen

Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan toimintaa. Valvonnan tarkoituksena on selvittää, onko työnantaja noudattanut yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa ja syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa sekä arvioinut ja edistänyt yhdenvertaisuutta työpaikalla. Syrjintäasian käsittelyyn voi liittyä myös työsuhteasioita ja kokemuksia häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta tai haitallisesta kuormituksesta. Valvonnan ohella työsuojeluviranomainen antaa ohjeita ja neuvoja.

Työsuojeluviranomainen valvoo myös työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien noudattamista sekä antaa ohjeita ja neuvoja työn terveyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä.

Tutustu aiheeseen tarkemmin.

Keskeiset käsitteet

Ableismi kuvaa asennetta, jossa vammauttomuutta pidetään normaalina, itsestään selvyytenä. Se on myös vammaisuuteen perustuvaa syrjintää. (lähde: Vamlas)

Ageismi on ikään perustuvaa syrjintää.

Anonymissä rekrytoinnissa hakemuksia käsitellään ilman työnhakijoiden tunnistetietoja kuten nimeä, kuvaa, syntymäaikaa, sukupuolta, yhteystietoja tai äidinkieltä.

Antirasismi on aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan. Antirasistista toimintaa on se työ, joka vähentää etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja. (lähde: yhdenvertaisuus.fi)

Epäsuotuista asema tarkoittaa, että työntekijä on jonkin edun, velvollisuuden, toimenpiteen, valintaperusteen tms. suhteen joutunut objektiivisesti arvioiden huonopaasaan muihin häneen verrattaviin työntekijöihin tai vastaavassa asemassa työmarkkinoilla yleisesti hyväksytyyn ja tavanomaiseen menettelyyn nähden.

Ikäjohtaminen on töiden organisointia ja johtamista ihmisen elämänsäkulun ja voimavarojen näkökulmasta.

Ikäsyrjintä on ikään perustuvaa ennakkoluuloisuutta, kielteisiä asenteita ja eriarvoista kohtelua.

Ikäystävällisyys tarkoittaa sellaisia käytäntöjä, joilla lisätään eri-ikäisten työntekijöiden voimavarojen ja kykyjen hyödyntämistä työssä sekä heidän tarpeidensa huomiointia. Ikäystävällisyyden kokemukseen vaikuttavat sekä yhteisölliset että yksilölliset tekijät.

Intersukupuolisuus tarkoittaa joukkoa erilaisia luonnollisia (biologisia) variaatioita, joissa kehon synnynäiset sukupuolitettujen piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormonitoiminta eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset. (lähde: Seta)

Kielitietoisuus tarkoittaa kielenkäytön tilanteiden, kieleen liittyvien piirteiden ja sanaston tietoista ja aktiivista havainnointia ja huomiointia. (lähde: Työterveyslaitos)

Kohtuullisella mukautuksella turvataan vammaisen henkilön tosiasiallinen yhdenvertaisuus eri tilanteissa.

Kulttuuritietoisuus on erilaisten kulttuurien tuntemusta, mikä sisältää myös oman kulttuurin tuntemisen ja ymmärtämisen.

Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kohtaa syrjintää samassa tilanteessa useammalla eri perusteella, esimerkiksi iän ja terveydentilan perusteella.

Mikroaggressio on tahaton tai tahallinen sana tai teko, joka ylläpitää tai vahvistaa ennako-odotuksia tai stereotyyppioita ja luo tunnetta ulkopuolisuudesta, esimerkiksi ”Mistä sä oikeasti olet kotoisin?” (Sara Salminen esimerkki Koodarikuiskaaja-podcastissa 29.5.2022)

Monimuotoisuuden määritteitä ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen sekä työntekijöiden toistetaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot.

Moninkertaisessa syrjinnässä henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla, esimerkiksi työssä vammaisuuden takia ja vuokramarkkinoilla etnisen taustan takia.

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö joutuu syrjityksi kahden tai useamman ominaisuutensa vuoksi. Moniperusteisen syrjinnän muotoja ovat kumulatiivinen, moninkertainen ja risteävä syrjintä.

Neurodiversiteetti tarkoittaa neurologista monimuotoisuutta, aivojen erilaista tapaa toimia ja käsitellä tietoa.

Oikeuttamisperuste liittyy syrjinnän määritelmään siitä, milloin erilainen kohtelu on hyväksyttävää.

Osatyökykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen.

Palkkatuki on tuki, jota TE-toimisto voi käytettävissään olevien määrärahojen puitteissa myöntää työnantajalle palkkaus- ja kustannuksiin. Se on rahallinen korvaus siitä, että työnantaja saattaa joutua käyttämään tavallista enemmän aikaa työntekijän perehdyttämiseen ja työnopastukseen. TE-toimisto päättää tuen suuruuden ja keston tapaus kerrallaan.

Panseksuaali eli panseksuaalinen ihminen tuntee seksuaalista tai emotionaalista vetoa kaikkia sukupuolia olevia ihmisiä kohtaan. Kiinnostuksen kohteen sukupuolella ei ole heille merkitystä.

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla uusi työntekijä ohjataan työtehtäviinsä ja tutustutetaan työympäristöönsä.

Positiivinen erityiskohtelu on erityistukea, jota voidaan tarjota tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi heikommassa tai epäedullisemmässä asemassa oleville, esimerkiksi ikääntyneille tai osatyökykyisille.

Rasismi on ajatusmalli, jossa ihmisryhmiä määritellään alempiarvoiseksi esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. (lähde: yhdenvertaisuus.fi)

Risteävässä syrjinnässä eri perusteet risteävät ja läpileikkaavat toisensa ja näin muodostavat yhdessä syrjintäperusteen. Esimerkiksi osatyökykyinen 60-vuotias kohtaa syrjintää, jota ei kohtaisi nuorempi osatyökykyinen tai samanikäinen, jolla ei ole haasteita tai rajoitteita työkyvyssä.

Rodullistaminen on prosessi, jonka kautta ihmisiin liitetään esimerkiksi ihonvärin tai oletetun etnisen taustan takia oletuksia, stereotyyppioita ja ennakkoluuloja liittyen muun muassa ihmisten kykyihin tai tapakulttuuriin. (lähde: yhdenvertaisuus.fi)

Seksuaalivähemmistöllä tarkoitetaan homo-, bi- ja panseksuaaleja.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Sukupuolivähemmistöllä tarkoitetaan transsukupuolisia, muunsukupuolisia, transvestiitteja, intersukupuolisia ja sukupuolettomia.

Tarpeellisuusvaatimus tarkoittaa, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja.

Tasa-arvolla työssä tarkoitetaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää tasa-arvoa.

Tasa-arvosuunnitelma on suunnitelma niistä konkreettisista toimenpiteistä, joiden avulla ehkäistään sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella tapahtuvaa syrjintää ja edistetään tasa-arvoa.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista sekä antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä.

Turvallisemman tilan periaatteilla ja toimintatavoilla pyritään luomaan tila, jossa kaikki pyrkivät omalla toiminnallaan rakentamaan yhdenvertaista, kunnioitettavaa ja avointa ilmapiiriä ja keskustelua. (lähde: Suomen YK-liitto)

Työhönvalmentaja voi tukea työnantajaa työtehtävien räätälöinnissä osatyökykyiselle sopivaksi ja tukien hakemisessa.

Työolosuhteiden järjestelytuella korvataan apuvälineitä. TE-toimisto voi myöntää harkinnanvaraista työolosuhteiden järjestelytukea vammaisen tai osatyökykyisen henkilön työllistymisen tai työssä pysymisen tukemiseksi.

Työolosuhteiden mukauttaminen on yksilöllisten tarpeiden ja toimintarajoitteiden huomion ottamista ja ratkaisuja työpaikalla.

Työsuojeluviranomainen valvoo alueellisesti työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien noudattamista sekä antaa ohjeita ja neuvoja työn terveyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä.

Vammaisella tarkoitetaan henkilöä, joka voi tarvita tukitoimia selviytyäkseen työssä tai työpaikan olosuhteissa.

Vastatoimien kieltö tarkoittaa, että työnantaja ei saa tiukentaa työntekijän työsuorituksen valvontaa työntekijän ryhdyttyä toimiin yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon turvaamiseksi.

Vihapuhe on sellaista ilmaisua, jolla levitetään, yllytetään, edistetään tai oikeutetaan rotuvihaa, muukalaisvihaa tai muunlaista vihaa, joka perustuu suvaitsemattomuuteen. (lähde: yhdenvertaisuus.fi)

Vähemmistöstressi on psykologinen ilmiö, jolla kuvataan vähemmistöstatuksesta johtuvaa kroonista stressitilaa, joka johtuu koetuista, kasautuneista syrjintäkokemuksista, niiden aiheuttamasta ahdistuksesta ja pelosta, erilaisuuden tunteista ja toiseuden kokemuksista. (lähde: yhdenvertaisuus.fi)

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on suunnitelma niistä konkreettisista toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista, edistää yleisesti yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäisee syrjintää.

Lisätietoa ja lähteet

Lisätietoa

AKAVA, www.akava.fi

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, www.ek.fi

Erialaisten oppijoiden liitto, www.eoliitto.fi

FIBS-verkosto, Monimuotoisuusarviointi, www.monimuotoisuusarviointi.fi

Kela (Kansaneläkelaitos), www.kela.fi

Kirkon työmarkkinalaitos, www.evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos

Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat, www.kt.fi

Monikulttuurinen verkosto Moniheli, www.moniheli.fi

Monimuotoiset perheet -verkosto, www.monimuotoisetperheet.fi

Seta, www.seta.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö, www.stm.fi

Suomalaisen lainsäädännön tietopankki, www.finlex.fi

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, www.sak.fi

Tasa-arvovaltuutettu, www.tasa-arvo.fi

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, www.thl.fi

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, www.sttk.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö, www.tem.fi

Työsuojeluhallinto, www.tyosuojelu.fi

Työterveyslaitos, www.ttl.fi

Työturvallisuuskeskus, www.ttk.fi

VATES-säätiö, www.vates.fi

Väestöliitto, www.vaestoliitto.fi

Yhdenvertaisuussivusto, www.yhdenvertaisuus.fi

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, www.syrjinta.fi

Lähteet

Ahlfors, G. & Saarela, I. (2022). Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö. Työkaluja työnantajalle kielitietoiseen ja inklusiiviseen työyhteisöön. Väestöliitto ry.

Ahonen, K. (2021). Mistä puhumme, kun puhumme ableismista? Blogi.

<https://vamlas.fi/mista-puhumme-kun-puhumme-ableismista/>.

Vamlas. Viitattu 2.6.2023.

Baumgartner, T. (2023). Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla. Tieto & Trendit. Tilastokeskus. Asiantuntija-artikkeli 17.1.2023. Tilastokeskus.

Edmondson, A.C. (2019). the fearless organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth. John Wiley & Sons Inc.

Erialaisten oppijoiden liitto. Tietoa oppimisvaikeuksista. <https://www.eoliitto.fi/tietoa-oppimisvaikeuksista/>.

Viitattu 2.6.2023.

Forssén, M-K. & Kuusela, S. (2021). Luottamuskuulttuuri – työyhteisön voimavara. Value Books Oy.

Kanninen, O., Virkola, T. Lilja, E. & Rask, S. (2022). Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyönnön nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20.

Koodarikuiskaaja (2022). Monimuotoisuus syntyy mukaan ottamisesta. Koodarikuiskaaja-podcast 29.5.2022. Jakso 49.

Kotimaisten kielten keskus. Hyvän virka-kielen ohjeita. Vinkkejä kielelliseen saavutettavuuteen. https://www.kotus.fi/ohjeet/hyvan_virkakielen_ohjeita/tekstien_parantamisen_lahtokohtia/vinkkejä_kielelliseen_saavutettavuuteen.

Viitattu 2.6.2023.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Laki tasa-arvovaltuutetusta (1328/2014)

Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Lietola, A. & Ollus, N. Opas yrityksille ja työnantajille riskien hallintaan erityisesti alihankintaketjuissa. Työvoiman hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy Suomessa. HEUNI/Euroopan kriminaalipoliitikan instituutti. HEUNI Publication Series No. 88.a.

Moilanen, S. & Mäkinen, P. (2021). Työhyvinvointikortti® – koulutuksesta osaamista ja intoa kehittämiseen. Työturvallisuuskeskus.

Monimuotoiset perheet -verkosto (2021). Monimuotoiset perheet työelämässä. Opas perheystävällisyyteen johtajille, henkilöhallinnolle ja luottamushenkilöille.

Oikeusministeriö. Olen antirasisti -kampanjan verkkoaineisto.

Oikeusministeriö (2019). Moniperustaisen syrjintä olisi tunnistettava paremmin. Policy Brief 2, Syrjintä Suomessa. Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta.

Rikoslaki (39/1889)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023). Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21.

Seta. Seksuaalinen suuntautuminen. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/seksuaalinen-suuntautuminen/>.

Viitattu 5.9.2023.

Seta. Sukupuolen moninaisuus. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/>. Viitattu 5.9.2023.

Suomen perustuslaki (731/1999)

Suomen YK-liitto. Turvallinen tila. <https://www.ykliitto.fi/turvallinen-tila>.

Viitattu 5.9.2023.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus>.

Viitattu 5.9.2023.

Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A-L., Bergbom, B. & Aurila, A. (2018). (toim.) Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022). Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:21.

Työsopimuslaki (55/2001)

Työsuojeluhallinto (2023). Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta. Työsuojeluvonnann ohjeita 2/2023.

Työturvallisuuskeskuksen palveluryhmä (2017). Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä

Julkaisun tarkoituksena on tukea työpaikkoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi sekä monimuotoisuuden johtamisessa ja huomioimisessa työsuojelussa. Julkaisu tukee myös näihin aiheisiin liittyvien lakisääteisten velvoitteiden toteuttamisessa. Keskiössä ovat erityisesti tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset velvoitteet. Julkaisussa esitellään myös hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja. Työpaikkoja kannustetaan ottamaan niitä käyttöön.

Julkaisu on suunnattu johdolle, esihenkilöille, työsuojeluhenkilöstölle, luottamushenkilöille sekä henkilöstön kehittämistehtävissä toimiville.

