KESTÄVÄ KEIKKATYÖ

Kehittäjäfoorumi 26.4.2022

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla

Kouluttaja: Päivi Rauramo, asiantuntija TtM
paivi.rauramo@ttk.fi

PAREMPI TYÖ
BÄTTRE ARBETE
BETTER WORK

Työturvallisuus-keskus

Työturvallisuuskeskus

Kaikilla työpaikoilla on osaamista ja intoa jatkuvasti parantaa työturvallisuutta

Tuemme työpaikkojen työ-turvallisuus- ja työhyvinvointityötä

- Koulutusta, työkaluja
- Julkaisuja, videoita, animaatioita
- Viestintää
- Kehittämishankkeita
- Työnantaja- ja työntekijäkeskus-järjestöt hallinnoivat
- Työsuojeluhenkilörekisteri

ttk.fi – ttk.fi/koulutus

ttk.fi/uutiskirje

telma-lehti.fi

Työturvallisuuskeskus

@TTK_viestii

Työturvallisuuskeskus

Työturvallisuuskeskus

Työturvallisuus-keskus

Monimuotoisuus

Monimuotoisuus

Millä tavalla sinun työpaikkasi on monimuotoinen?

Mitä hyötyä siitä voisi olla?

Monimuotoisuudella tarkoitetaan
organisaation henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien moninaisuutta ja moniarvoisuutta.

- Määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen.
- Nämä ovat myös lakien määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana.
- Työyhteisössä monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot.

Monimuotoisuudesta on hyötyä

Organisaatiolle

Osaaminen

Luovuus, innovaatiot

Tuotteet, palvelut

Yhteiskuntavastuu

Maine

Tuottavuus

Tuloksellisuus

Yksilölle, työyhteisölle

Työllistyminen, toimeentulo,

Hyvinvointi

Ilmapiiri

Ristiriitojen hallinta

Yhteistyö, verkostot

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Eurooppalaisista yrityksistä, joilla on monimuotoisuusstrategia, 63 prosenttia arvioi sen lisänneen innovatiivisuutta ja luovuutta, 59 prosenttia arvioi siitä olevan hyötyä liiketoiminnalleen.

European Business Test Panel

Inklusiivinen työyhteisö

- **Inkluusioon sisältyvät: osallisuus, yhteisöllisyys, monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus.** Perusajatus on, että jokaisella on oikeus täysivaltaiseen osallisuuteen ja kaikki ovat yhdenvertaisia.
- Pyritään kohti yhteistä yhteisöä poistamalla osallisuuden esteitä ja erottelua.
- Inkluusio mahdollistaa yksilön voimaantumisen.
- Inkluusion perustana on filosofinen ajatus, jonka tarkoituksena on vastustaa syrjintää ja luoda tasa-arvoa,
- Osallisuus on toiminnan subjektina olemista. Se on tunne, että voi vaikuttaa asioihin ja olla mukana kantamassa vastuuta.
- Myös osallisuuden kokemukseen liittyy vahvasti jäsenyys yhteisössä, jossa yksilö voi kokea olevansa hyväksytty ja tulevansa kuulluksi.
- Työyhteisöön kuuluminen on osallistumisen edellytys, sillä osallisuus syntyy vastavuoroisuudesta.

Kulttuurisensitiivisyys

- tarkoittaa kulttuurisesti kunnioittavia vuorovaikutustaitoja ja arvostavaa sekä sanallista että sanatonta kohtaamista ja viestintää, jossa osapuolella on oikeus oman kulttuurinsa ilmaisuun ja tulla sen kanssa hyväksytyksi ja kuulluksi
- on halua, kykyä ja herkkyyttä ymmärtää eri taustoista tulevaa ihmistä
- on ammatillisen työskentelyotteen lisäksi palveluiden järjestämisen tapa.
- Kulttuurisensitiivisen työotteen kehittäminen auttaa toimimaan monikulttuurisen työyhteisön jäsenenä sekä ammattilaisena asiakkaan kohtaamisessa.
- Maahan muuttaneet ihmiset saattavat tarvita palveluissa tavanomaista kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa, pitkäaikaista ja suunnitelmallista tukea sekä totuttua enemmän ohjausta.

Lähde: THL

Lainsäädäntö velvoittaa

Suomen perustuslaki (731/1999)

- Yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Työsopimuslaki (55/2001)

- velvoittaa työantajan huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla.
- Työantajalta edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

- **Työturvallisuuslaki 738/2002**
  - **Työnantajan huolehtimisvelvoite**, myös yksilölliset tekijät otettava huomioon
  - **Työn vaarojen ja haittojen tunnistaminen**: otettava huomioon työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä.
  - **Perehdyttäminen ja työnopastus**: varmistettava ymmärrys

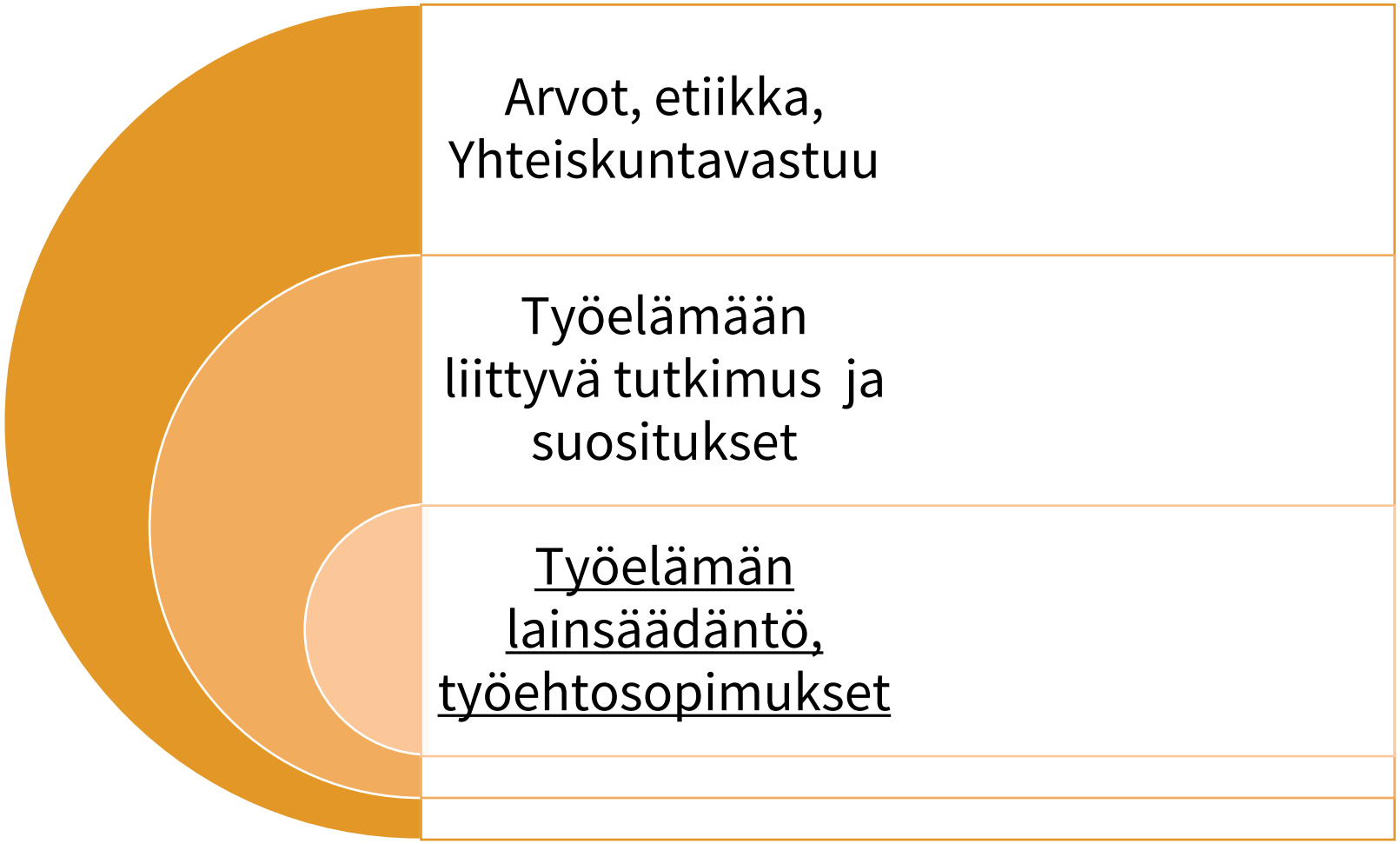
Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014)

- Tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.
- **Syrjintäperusteet**: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, muu henkilöön liittyvä syys.
- **Yhdenvertaisuussuunnitelma** >30 hlön työpaikoilla

- **Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014)**

  tarkoituksena
  - estää sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä
  - edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
  - parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
  - kielletään myös sukupuoleen perustuva häirintä
  - **Tasa-arvosuunnitelma** >30 hlön työpaikoilla

Työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin ohjaus



Yhdenvertaisuussuunnitelma

- Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työpaikalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmalle ei ole määrämuotoa, mutta sen tulee olla todennettavissa ja tarkastettavissa.
- Suunnitelman voi yhdistää osaksi jotakin muuta työpaikalla laadittavaa suunnitelmaa, esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaan tai tasa-arvosuunnitelmaan.

1. Yhdenvertaisuustilanteen selvittäminen ja arviointi
2. Kehittämistavoitteiden määrittely
3. Suunnitelman laadinta
4. Toimenpiteiden toteuttaminen
5. Seuranta

Yhdenvertaisuuden arviointi

Kohteita

- Rekrytointi, työsuhteet
- Koulutus, kehittäminen ja eteneminen
- Työsuoritus ja suoritusarviointi
- Johtamiskäytännöt, vaikutusmahdollisuudet
- Palkitseminen ja muut henkilöstöedut
- Työolosuhteet
- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- Työhyvinvointi

Keinoja

- Henkilöstöraportit, palautejärjestelmät
- Kysely, haastattelut
- Kehityskeskustelut, työhyvinvointikyselyt

Tasa-arvosuunnitelma

- koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
- Myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmassa.
- tulee laatia vähintään joka toinen vuosi ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.
- laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien esimerkiksi luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun kanssa.

1. Tasa-arvotilanteen selvittäminen ja arviointi
2. Kehittämistavoitteiden määrittely
3. Suunnitelman laadinta
4. Toimenpiteiden toteuttaminen
5. Seuranta

Henkilöstöpolitiikassa tasa-arvo liittyy

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

Työsyrjintä

- On ihmisten eriarvoista kohtelua laissa kielletyllä syrjintäperusteella
- Syyllistyä voi vain työnantaja tai työnantajan edustaja
- On kielletty työhön otettaessa, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättämistilanteissa
- Työnhakijalta ei saa vaatia sellaisia ominaisuuksia, jotka eivät ole välttämättömiä työn suorittamiseksi
- Työnantaja ei saa tiukentaa huomattavasti työntekijän työsuorituksen valvontaa työntekijän otettua yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai ammattiliittoon syrjintäepäilyn takia (vastatoimien kielto).

Syrjintä voi olla

- **välitöntä**, jolloin henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan tai 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 erityisen 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 nimittely 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 työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu vain työnantajan toimintaan.

- **ohje tai käsky syrjiä jotakuta**
    - Esimerkiksi työnantaja kieltää alaistaan palkkaamasta vammaista henkilöä.
- **läheissyrjintää**, jolloin henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan hänen läheistään koskevan tosiseikan vuoksi
    - Työntekijä asetetaan eri asemaan sen vuoksi, että hänen läheinen ystävänsä tunnustaa tiettyä uskontoa.
- **oletussyrjintää**, jolloin syrjintä perustuu olettamaan, joka ei välttämättä pidä paikkaansa.
    - Henkilö asetetaan esimerkiksi eri asemaan sen vuoksi, että hänen oletetaan kuuluvan seksuaalivähemmistöön tai tunnustavan tiettyä uskontoa.
- **moniperusteista tai risteävää**, jolloin henkilöä syrjitään usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa eri syrjintäperustein.
- **vammaisia henkilöitä koskevaa kohtuullisten mukautusten epäämistä.**

Syrjinnän muotoja Suomessa

(Tilastokeskus, Työolobarometri)

- Ikä, nuoriin kohdistuva
- **Ikä, vanhempiin kohdistuva**
- Kansallisuus tai ihonväri
- Perheellisyys tai raskaus
- Poliittiset mielipiteet tai toiminta AY-liikkeessä
- Puutteellinen suomen – tai ruotsinkielen taito
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Sukupuoli, miehiin kohdistuva
- **Sukupuoli, naisiin kohdistuva**
- Suosikkijärjestelmät
- **Terveydentila,** vajaakuntoisuus
- **Työsuhteen** määräaikaisuus /**osa-aikaisuus**

Syrjintä voi olla häirintää, kuten loukkaamistarkoituksessa esitetyt rasistiset tai seksuaalivähemmistöjä koskevat vitsit tai nimittely tai halventava tai nöyryyttävä käyttäytyminen.

Työelämägallup 2021

Suomen yrittäjät 31.1.2021

- Työpaikoilla esiintyy työllisten arvioiden mukaan **eniten (16 %) ikään** liittyvää syrjintää.
- Seuraavaksi eniten on havaittu terveydentilaan (12 %) ja osa-aikaisuuteen (12 %) sekä sukupuoleen (11 %) liittyvää syrjintää.
- Vähiten on tunnistettu seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon tai ammattiliiton jäsenyyteen kytkeytyvää syrjintää (kaikkia 7 %).
- Miehet ovat naisia herkempiä näkemään omalla työpaikallaan esiintyvää syrjintää.
- Pienimmillä, alle 10 työntekijän työpaikoilla esiintyy arvioiden mukaan vähemmän syrjinnän eri muotoja kuin henkilömäärältään suuremmilla työpaikoilla.
- Syrjinnän kokeminen näyttäisi olevan yleisintä 10–49 työntekijä ja erityisesti 50–100 työntekijän työpaikoilla.

Toimintaohje syrjintää kokeneelle

- Vaadi tapaukseen liittyvät perustelut.
- Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi.
- Ellet saa perusteluja tai perustelut eivät ole mielestäsi oikeat, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai omaan ammattiliittoosi.
- Neuvontaa: yhdenvertaisuusvaltuutettu, tasa-arvovaltuutettu, työsuojeluviranomainen, ammattiliitto, Työturvallisuuskeskus TTK
- Toimintaohje seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisyyn ja toimintaan ongelmatilanteissa.

Tärkeitä kysymyksiä

- Esiintyykö organisaatiossa syrjintää sen eri muodoissa?
- Miten syrjintä on havaittu?
- Millaisiin ryhmiin se kohdistuu?
- Millaisia menettelyitä syrjintätilanteisiin puuttumiseen on käytössä?
- Ovatko menettelyt toimivia ja vaikuttavia?
- Millaisia muita keinoja työpaikalla on syrjinnän ehkäisemiseen?
- Millaista tietoa aiheesta on saatavilla?
- Otetaanko syrjimättömyys huomioon työpaikkailmoituksissa?

Yhdenvertaisuuden edistämistoimet

- **Ovat konkreettisia keinoja, joilla vaikutetaan työpaikan 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 ikääntyneelle, vammaiselle tai osatyökykyiselle.
- Myös syrjintää ja häirintää **ehkäisevät toimenpiteet** ovat yhdenvertaisuuden edistämistä.
  - Esimerkiksi **menettelytavat** syrjintäepäilyjen käsittelyyn sekä työntekijöiden ja esimiesten yhdenvertaisuuskoulutus**.**
- **Edistämiseen tarvitaan nykytilan arviointia.**
- Edistämistoimet ja niiden vaikuttavuus käsiteltävä **yhteistoiminnassa** henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.
- **Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla**,
  - joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Miten työpaikalla voidaan rakentaa monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa suunnitelmallisesti?

Työturvallisuus-
keskus

Miten työpaikalla voidaan rakentaa monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa suunnitelmallisesti?

- Esihenkilöiden osaaminen, itsetuntemus ja asenne
- Yhteiset monimuotoisuutta tukevat arvot
- Henkinen johtajuus, luottamuksen rakentaminen, ristiriidoista ratkaisuihin
- Hyvät käytöstavat, millaista käytöstä ei sallita?
- Toimintaohjeet, puheeksi ottaminen, yhteiset periaatteet, yksilölliset ratkaisut
- Nolla toleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja seksuaaliseen häirintään
- Perehdyttäminen, mentorointi, työnohjaus
- Organisaatioiden moninaisuuden lisääminen
- Työn ja perhe-elämän/vapaa-ajan yhteensovittamista tukeva työkulttuuri
- Esteettömyys, mukauttaminen
- Osaamisen kehittäminen, kansainvälisyys- ja kielikoulutus
- Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arviointi ja kehittäminen

Esihenkilö

- **Perehdy** lainsäädäntöön, aiheeseen liittyvään tutkimukseen ja käsitteisiin
- **Kohtele** työntekijöitä yhdenvertaisina
- **Mieti** miten puhut
- **Käytä** monipuolisia rekrytointikanavia, anonyymi rekrytointi
- **Arvioi** työnhakijaa osaamisen perusteella
- **Valmenna** työyhteisöä uuden työntekijän vastaanottamiseen
- **Suunnittele** tehtävät ja niihin liittyvät järjestelyt työntekijän osaamisen ja toimintakyvyn mukaan yhdessä hänen kanssaan
- **Tarkastele** työpaikkaa esteettömyysnäkökulmasta
- **Ota puheeksi** kehityskeskustelussa ja kokouksissa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita, syrjintäkokemuksia ja asenteita.

Ohjeita monikulttuurisessa työyhteisössä toimimiseen

- **Tutustukaa ja perehtykää työyhteisön jäsenten kulttuuritaustaan**
  - kieli, uskonto, tavat, poliittiset olot
- **Kunnioittakaa erilaisuutta, välttäkää loukkaamista**.
- **Kommunikoikaa etenkin yhteisissä tilaisuuksissa pääsääntöisesti kielellä, jota kaikki ymmärtävät.**
- **Varmistakaa, että oleelliset ja tärkeät asiat on ymmärretty oikein**.
- **Laatikaa yhteiset toimintaohjeet:**
  - mikä on toivottavaa ja mikä epätoivottavaa käyttäytymistä
  - syrjivän tai rasistisen käytöksen ehdoton kielto
- **Varatkaa riittävästi aikaa tutustumiselle ja tapaamiselle myös kasvokkain**.
- **Kehittäkää kokouskäytäntöjä, kieli- ja viestintätaitoja ja -menetelmiä**.
  - yhteisissä tilaisuuksissa kommunikointi pääsääntöisesti kielellä, jota kaikki ymmärtävät ja varmistus, että oleelliset ja tärkeät asiat on ymmärretty oikein.
- **Kehittäkää perehdyttämistä**
  - suosikaa selkokielisyyttä, kuvia ja symboleja.

Perehdytys

- Monikulttuurisessa työyhteisössä perehdytyksen merkitys korostuu.
- Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle.
- Suomalaiseen työelämään liittyvät oikeudet ja velvollisuudet sekä työpaikan säännöt tulee selvittää huolella.

Työsuojelu- ja työehtoasiat käytävä erityisen huolella läpi

Kaikille uusille työntekijöille on kerrottava työsuhteen alussa yksityiskohtaisesti ja käytännönläheisesti

- riittävä taustatieto organisaatiosta
- työpaikan säännöt ja toimintatavat
- työaikaan ja -vuoroihin liittyvät järjestelyt ja tauot
- työehtosopimuksen velvoitteet, esimerkiksi palkkauksen ja työsuhteen jatkumisen perusteet
- poissaoloihin liittyvät menettelytavat ja hyväksyttävät poissaolon syyt
- lomakäytännöt
- työsuojeluun- ja työturvallisuuteen liittyvät asiat
    - lainsäädäntö, työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta, tiedot työsuojeluorganisaatiosta ja työterveydenhuollosta, työntekijän oikeudet, toimintamallit häirintä- ja syrjintätilanteissa.

Vinkkejä perehdyttäjälle

- Suunnittele ja toteuta perehdyttäminen ja työhön opastus tilanteen, tarpeen ja perehdytettävän mukaan.
- Varaa perehdyttämiseen riittävästi aikaa.
- Käytä useita tapoja viestin ymmärtämisen varmistamiseksi, jos yhteistä vahvaa kieltä ei ole.
- Videot, piirrokset ja nauhoitteet, jotka kuvaavat työtehtäviä käytännössä, auttavat.
- Mukauta suullinen ja kirjallinen viestintä työntekijän kielitaidon tasolle.
- Varmista erityisesti, että työntekijä ymmärtää työturvallisuuteen liittyvät ohjeet.
- Harkitse oleellisen työturvallisuuteen liittyvän materiaalin kääntämistä työntekijöiden äidinkielille.
- Perehdytysmateriaalista on hyvä olla selkeä kooste, jossa on kaikki keskeinen informaatio.
- Vältä slangisanoja ja liikaa ammattisanastoa.
- Tarkista onko asia ymmärretty. Aina vastaus kyllä ei tarkoita, että henkilö on ymmärtänyt mitä hänen tulisi tehdä. Voit pyytää työntekijää kertaamaan keskustelun pääkohdat.
- Käytä tarvittaessa tulkkia, jos olet epävarma asian ymmärtämisestä.
- Työpari tai mentori voi toimia perehdytyksen tukena.

Anonyymi rekrytointi

- Nimettömässä tai anonyymissa rekrytoinnissa työhakemuksista poistetaan tyypillisesti **nimi, ikä ja sukupuoli**, ja joskus myös se, missä maassa aiempi työkokemus tai koulutus on hankittu.
- Anonyymi rekrytointi valtaa pikku hiljaa alaa Suomessa. Kokeiluja on ollut ainakin S-ryhmässä ja Espoon, Helsingin, Vaasan ja Vantaan kaupungeissa.
- Yleensä kysymys ei ole siitä, että ihmiset olisivat lähtökohtaisesti syrjiviä, vaan kulttuuriimme liittyy oletuksia, joista emme edes itse ole aina tietoisia.

Kiitos!

paivi.rauramo@ttk.fi