



Культурное многообразие – новые возможности в сфере труда

Пособие по обеспечению равноправия и борьбе с дискриминацией на рабочем месте



Данная брошюра подготовлена в рамках проекта YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle (“Равноправие на первом месте”), финансовая поддержка которого осуществляется программой занятости и коллективной социальной ответственности Европейского сообщества “ПРОГРЕСС» (2007–2013 гг.).

Представленные в брошюре материалы отражают личные мнения авторов. Европейская комиссия не отвечает за использование текстов данной брошюры. Содержание текста не обязательно представляет точку зрения и позиции Европейской комиссии.

Проект YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle – это совместный проект различных ведомств, должностных лиц, а также органов и организаций, представляющих интересы групп, находящихся под угрозой дискриминации. Целью проекта является обеспечение равных возможностей и устранение дискриминации. Проект осуществляется силами Министерства внутренних дел, Министерства юстиции, Министерства образования, Министерства социального обеспечения и здравоохранения, Министерства занятости и экономического развития, Вооружённых сил/Главного штаба вооружённых сил, Саамского парламента, а также организаций и совещательных комиссий, представляющих интересы социальных групп, находящихся под угрозой дискриминации. Дополнительная информация: www.yhdenvertaisuus.fi.

Разработка пособия и подготовка текста:

Компания Diversa Consulting и проект YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle (Равноправие на первом месте)

Перевод на русский язык: Done Information Oy

Художник: Фабрицио Скарпати

Содержание

1. Введение	5
2. Обеспечение культурного многообразия и равных возможностей в трудовой сфере	7
Культурное многообразие как конкурентное преимущество	7
Фактическое равноправие в трудовой сфере.....	9
3. Принцип равноправия и запрет на дискриминацию в трудовой сфере	12
Какими законодательными актами регулируется обеспечение равноправия и запрет на дискриминацию?	12
Что такое дискриминация и что дискриминацией не является?	14
Что такое множественная дискриминация?.....	17
Что такое особое отношение позитивного характера?	18
4. Управление культурным многообразием	20
5. Выявление фактов дискриминации и борьба с ней на рабочем месте ...	23
Сложные задачи по обеспечению равных возможностей на рабочем месте	23
Как определить факт дискриминации?	30
Что делать в случае дискриминации?	31
6. Как обеспечить развитие культурного многообразия в трудовом коллективе?	33
Планы по обеспечению равноправия и равенства полов.....	36
Запрещенные основания для дискриминации	40
Помощь и дополнительная информация	42
Список литературы	45

1. Введение

Культурное многообразие уже стало реальностью в сфере трудовых отношений. Одни признаки культурного многообразия заметны внешне, другие - скрыты. Каждый из нас проходит свой жизненный путь и приобретает личный жизненный опыт, которые по-разному влияют на формирование конкретной личности. Понимание значения культурного многообразия, которое представляют члены трудового коллектива и клиенты, а также умение использовать этот фактор является потенциальным преимуществом как для работодателя, так и для всего трудового коллектива.

Главное в управлении и извлечении пользы из фактора культурного многообразия заключается в том, чтобы имеющиеся различия использовались в качестве практического ресурса и в общих интересах. Речь здесь идёт о личном активном вкладе каждого члена трудового коллектива в деятельность всей организации в виде знаний, точек зрения и индивидуального жизненного опыта.

Принцип равноправия между людьми гарантирован Конституцией Финляндии. Грамотное управление культурным многообразием и деятельность по обеспечению равных возможностей являются залогом здорового климата на рабочем месте и позволяют максимально использовать все профессиональные качества персонала. Всё перечисленное, в свою очередь, будет способствовать развитию инновационной деятельности, росту производительности труда, а также лояльности сотрудников.

Задачей данного пособия является представить потенциальные возможности культурного многообразия и поднять вопросы, связанные с обеспечением равных возможностей и борьбой с дискриминацией в трудовой сфере. Цель данного текста – предоставить читателю

информацию о том, как использовать возможности культурного многообразия, обеспечить равные возможности, а также предотвратить и побороть дискриминацию в трудовом коллективе и в деятельности предприятия.

В пособии содержится информация о том, как принцип равноправия закреплён на законодательном уровне. Кроме того, в брошюре приведены примеры различных форм дискриминации и конкретные советы по разрешению дискриминационных ситуаций, а также демонстрируются наиболее удачные практики по обеспечению равных возможностей и культурного многообразия на рабочем месте. В конце брошюры указан список организаций, предоставляющих помощь и дополнительную информацию по данным вопросам.

Пособие предназначено для всех членов трудового коллектива: работодателей, сотрудников, доверенных лиц профсоюзов, уполномоченных по охране труда и других представителей трудового коллектива. Полезную для себя информацию из этого пособия почерпнут лица, ответственные за обучение, обеспечение равноправия и гендерного равенства в объединениях работодателей и профсоюзных организациях, а также специалисты по вопросам культурного многообразия различных организаций. Рассматриваемые в брошюре проблемы актуальны для самых разных трудовых коллективов: небольших и многочисленных, в частности, в государственном и в некоммерческом, т.н. «третьем» секторе.

В подготовке данного пособия принимали участие: Центральное объединение профсоюзов Финляндии, Профсоюз металлистов Финляндии, Ассоциация глухих, Союз ветеринаров Финляндии, Общество «Форум инвалидов Финляндии», училище «Кильяван описто», а также Ассоциация туристических услуг и услуг общественного питания Финляндии. Пособие подготовлено в рамках реализации проекта **YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle** в Министерстве занятости и экономического развития Финляндии.

Хельсинки, 10 сентября 2009 г.

Анни Синнемяки

Министр занятости

2. Обеспечение культурного многообразия и равных возможностей в трудовой сфере

Культурное многообразие как конкурентное преимущество

Любая компания и организация являются частью общества. Изменения в обществе отражаются на деятельности компаний и организаций, предоставляя, с одной стороны, безграничные новые возможности, а с другой – предъявляя новые требования. На сегодняшний день наше общество находится под мощным влиянием таких факторов как развитие технологий, вызовы современной экономики, процесс глобализации, старение населения и растущее культурное многообразие.

Значительная часть малых и средних финских предприятий работает на местных или региональных рынках. Тем не менее это не исключает воздействия на них перемен, поскольку растущее многообразие общества, клиентуры, структуры рынка и доступной рабочей силы играет всё более заметную роль в возможностях для малого и среднего бизнеса. С такими проблемами, как, например, массовый выход на пенсию послевоенного поколения и всё большая диверсификация рабочей силы, привлекаемой на рынок труда в будущем, сталкиваются как небольшие, так и крупные компании.

Наряду с обществом каждому трудовому коллективу присуща определённая степень культурного многообразия: в состав персонала могут входить мужчины, женщины, транс- и интерсексуалы, а также другие представители половых меньшинств. Члены трудового коллектива могут различаться по возрасту,


В 2008 году 63 % европейских компаний, в которых была подготовлена стратегия развития культурного многообразия, придерживались мнения, что данная стратегия способствует росту инновационной деятельности и творческого подхода.

(Тестовая панель европейского предпринимательства)

вероисповеданию и убеждениям. Они могут представлять разные национальные культуры и языковые группы. Эти люди могут страдать каким-либо физическим или душевным расстройством или заболеванием или же быть абсолютно здоровыми. Это могут быть люди разной сексуальной ориентации: гетеросексуалы, гомосексуалисты, лесбиянки, бисексуалы или представители «промежуточной стадии». Некоторые признаки культурного многообразия заметны внешне, другие – скрыты. Каждый из нас проходит свой жизненный путь и имеет личный жизненный опыт, которые по-разному влияют на формирование личности.

Предприятия и организации, учитывающие фактор культурного многообразия своих клиентов и сотрудников и умело пользующиеся открывающимися в связи с этим возможностями, приобретают существенные конкурентные преимущества. Но превращение фактора культурного многообразия в бизнес-потенциал не происходит само по себе, а требует планомерного и долгосрочного управления культурным многообразием (**diversity management**). Главное в управлении и извлечении пользы из фактора культурного многообразия заключается в том, чтобы имеющиеся различия использовались в качестве надёжного ресурса и в общих интересах. Речь здесь идёт о личном активном вкладе каждого члена трудового коллектива в деятельность всей организации в виде знаний, точек зрения и индивидуального жизненного опыта.

Культурное многообразие является прочным ресурсом организации, который обеспечивает привлечение на рабочее место

 В 2008 году 59 % европейских компаний, в которых была подготовлена стратегия развития культурного многообразия, оценили её пользу с точки зрения бизнеса.

(Тестовая панель европейского предпринимательства)

подходящего специалиста и позволяет увеличить производительность труда путём создания творческой атмосферы в коллективе. Право быть собой на рабочем месте создаёт прочную основу для благоприятной атмосферы и роста личной мотивации. Использование культурных различий в виде преимущества, плюрализм мнений и открытость ведут к формированию более мотивированного трудового коллектива, способного показывать высокие результаты работы.

Компании и организации могут использовать в своих интересах стратегии и программы развития культурного многообразия самыми разными способами. Развитие управления культурным многообразием позволит компании или организации расширить рекрутинговые возможности. Эти стратегии и программы помогут привлечь на рабочие места талантливых профессионалов с разнообразным жизненным опытом и, что самое главное, удержать их на работе в компании или организации. Компетентное управление культурным многообразием поможет усилить корпоративный дух и чувство сплочённости коллектива вокруг приоритетов и целей компании или организации.

Фактическое равноправие в трудовой сфере

Основным условием для возможности применения фактора культурного многообразия в трудовом коллективе является обеспечение равноправия среди работников и претендентов на место работы. Равноправие в трудовой сфере означает, что люди должны иметь равные возможности на труд и средства к существованию независимо от их гражданства, этнического происхождения, вероисповедания и

убеждений, сексуальной ориентации, возраста, пола, половой самоидентификации или полового самовосприятия, от наличия какой-либо травмы или заболевания. Все работники также должны иметь равные возможности для обучения, продвижения по службе и исполнения своих трудовых обязанностей в спокойной обстановке. Соблюдение принципа равноправия позволит предоставить равные возможности для каждого.

Принцип равноправия в трудовой сфере гарантирован на законодательном уровне. Для того, чтобы в полной мере воспользоваться преимуществами культурного многообразия, организация должна принять на себя обязательство на деле соблюдать принцип обеспечения равных возможностей и бороться с дискриминацией.

Руководство организации должно дать чёткий сигнал о категорической неприемлемости дискриминации путём принятия продуманных решений и оповещения персонала. Принцип равноправия должен распространяться на все операции компании или организации от начисления заработной платы до набора кадров, от обучения до распределения трудовых обязанностей. Только так принцип равноправия станет неотъемлемой частью повседневной деятельности организации, и его соблюдение не будет требовать отдельного напоминания.

Бывают ситуации, когда необходимо протянуть руку и особо поддержать те группы людей, которые традиционно испытывают трудности и сталкиваются с дискриминацией на рынке труда. Абсолютно одинаковое отношение ко всем сотрудникам и претендентам на место работы не всегда гарантирует **фактическую реализацию**

Каждый десятый работник подвергнулся дискриминации вследствие проявления протекционизма, фаворитизма.

(Статистический центр Финляндии)

принципа равноправия. Наоборот, воплощение принципа равноправия в трудовой сфере на практике может допускать особое отношение позитивного характера к некоторым группам людей, о чём подробнее на стр. 18.

Для обеспечения принципа равноправия в отношении инвалидов и устранения препятствий на рабочем месте в соответствии с Законом о равноправии работодатель обязан, если существует такая необходимость, **принять разумные меры по организации рабочих условий.** Примером организации и благоустройства условий труда может быть установка пандуса на лестнице, организация собеседования при приёме на работу в месте, не имеющем препятствий для передвижения, соответствующее планирование рабочего дня с необходимыми перерывами и адекватное распределение обязанностей, использование различных вспомогательных средств или предоставление возможности обучения и профориентации.

Осуществление принципа равноправия может быть связано и с некоторыми проблемами. Возможно, что кому-либо придётся отказаться от своего привилегированного положения ради того, чтобы равные возможности можно было гарантировать всем. Условием заинтересованности всех членов трудового коллектива в осуществлении принципа равноправия является привлечение всех работников, профсоюзного движения и уязвимых с точки зрения обеспечения равных возможностей групп к разработке и реализации принципа равноправия в трудовом коллективе. Если имеется стремление достичь общего понимания того, что принцип равноправия распространяется на **всех** членов трудового коллектива, то вовлечение работников в общее дело может принести оптимальные результаты.

3. Принцип равноправия и запрет на дискриминацию в трудовой сфере

Культурное многообразие в трудовой сфере тесно переплетается с запретом на дискриминацию и обеспечение равных возможностей. Принцип равноправия не может осуществляться без борьбы с дискриминацией, что, в свою очередь, предполагает признание и отказ от предрасудков и стереотипов.

В 2007 году почти 70 % финнов придерживались мнения, что равенство перед законом является самым важным среди основных прав человека.

(Новости национальной телерадиовещательной компании Финляндии ЮЛЕ)

Какими законодательными актами регулируется обеспечение равноправия и запрет на дискриминацию?

Принцип равноправия, равенство полов, равный подход в трудовых отношениях и запрет на дискриминацию регламентируются следующими законами:

- Конституцией Финляндии (1999/731)
- Законом о равноправии (2004/21)
- Законом о равенстве между мужчинами и женщинами (1986/609, закон о равенстве)
- Законом о трудовом договоре (2001/55)
- Законом о государственных служащих (1994/750)
- Законом о муниципальных служащих (2003/304)
- Законом о моряках (1978/423)
- Законом о безопасности труда (2002/738)
- Уголовным кодексом (1889/39)

Конституция Финляндии гарантирует гражданам равенство перед законом. Дискриминация человека по мотивам его пола, возраста, этнического происхождения, языка, отношения к религии, убеждениям, состояния здоровья, инвалидности и по другим признакам, относящимся к личности, запрещена.

Закон о равноправии также запрещает дискриминацию. По закону запрет на дискриминацию распространяется, в частности, на основания при приёме на работу, условия труда и трудового договора, а также на возможности повышения квалификации и продвижения по службе. Законом о равноправии определяются также особые условия обеспечения в разумных пределах приемлемых условий труда для людей с ограниченными физическими возможностями. Закон также допускает мероприятия, целью которых является фактическое обеспечение равных возможностей (**особое отношение позитивного характера**).

В соответствии с Законом о равноправии должностным лицам предписывается планомерно и целенаправленно следить за обеспечением принципа равноправия. Должностные лица в соответствии со своими функциями обязаны подготовить **план по обеспечению равноправия**, который должен содержать меры по обеспечению равных возможностей и борьбе с дискриминацией.

Запрет на дискриминацию по половому признаку определяется в **Законе о равенстве**. Закон предусматривает обязательное составление **плана по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами** для тех работодателей, которые регулярно обеспечивают работой не менее 30 человек. Обязанность по составлению плана распространяется как на работодателей в частном, так и в государственном

секторе. О планах по обеспечению равноправия и равенства между мужчинами и женщинами более подробно на стр. 36–38.

Равные права работников определены в **Законе о трудовом договоре**. Помимо оснований, упомянутых в других законах в связи с запретом на дискриминацию, Законом о трудовом договоре запрещается ущемление прав работников в связи с их убеждениями, семейным положением, участием в профсоюзной или политической деятельности. Кроме того, Законом о трудовом договоре также определено, что в трудовом договоре с временными работниками и при режиме неполного рабочего времени нельзя устанавливать менее благоприятные по сравнению с другими видами трудовых отношений условия труда, если не имеется веских на то оснований.

Закон о безопасности труда обязывает работодателя в достаточном объёме ознакомить работника с обязанностями, условиями труда и характером работы и удостовериться, что работник усвоил эту информацию.

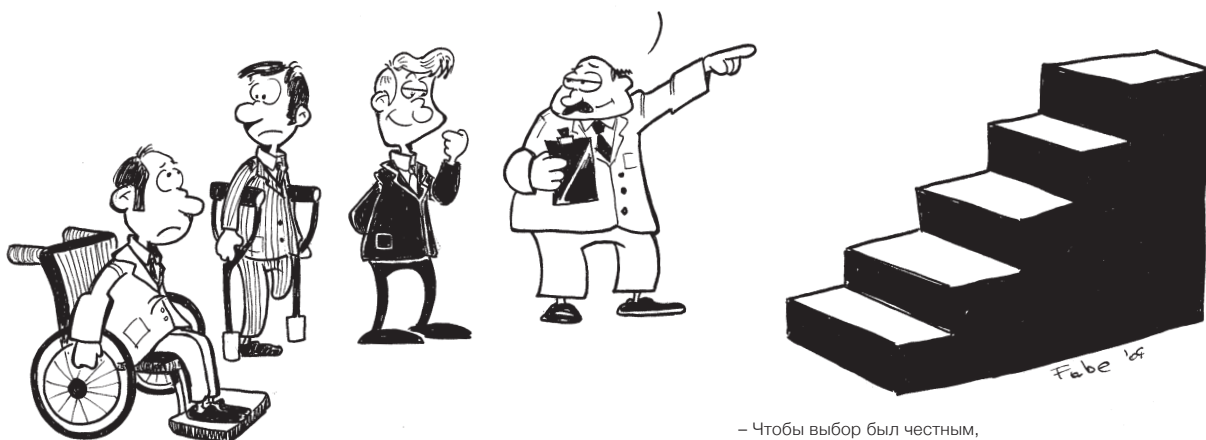
В соответствии с **Уголовным кодексом** дискриминация на рабочем месте является преступлением.

Преследование работника запрещено Законом о равноправии, Законом о равенстве между мужчинами и женщинами и Законом о безопасности труда.

Что такое дискриминация и что дискриминацией не является?

В трудовой сфере дискриминацией считается проведение различий между работниками или соискателями места работы без веских на то

JOTTA VALINTA OLISI REILU,
KAIKILLA ON SAMA TESTI:
HUPPIKÄÄ PORTAAT YLÖS JA ALAS,
NOPEIN SAA PAIKAN!



– Чтобы выбор был честным,
предлагаю всем одинаковый тест:
поднимитесь и спуститесь по
лестнице. Главный приз - рабочее
место!

причин и на основании того, что они относятся к определённой группе. Дискриминация зачастую происходит из-за предрассудков, предвзятого отношения и личных представлений о той или иной группе людей. Дискриминация, т.е. различия в отношении к людям, может происходить по незнанию или недопониманию. Дискриминация – это ущемление в правах, подчёркивающее отличие и неполноценность дискриминируемого. Структурная дискриминация имеет место в том случае, если в различных договорах, законодательных актах или услугах присутствуют такие условия, которые ставят определённую группу людей в неблагоприятное положение в сравнении с другими.

Дискриминация может быть

1. прямой или непосредственной и означать, что отношение к работнику или кандидату на место работы является менее благоприятным, чем к другому лицу в аналогичной ситуации. Примеры:

- Работнику-иностранцу платят меньше, чем финну, несмотря на то, что оба выполняют одинаковую работу со сходными обязанностями.
- В объявлении о вакансии работодатель подчёркивает, что работа предназначается исключительно для молодых специалистов, несмотря на то, что человек более старшего возраста мог бы прекрасно справиться с указанными трудовыми обязанностями.
- Отказ в приёме на работу наиболее компетентного кандидата-женщины по причине её беременности и связанных с этим расходов для работодателя.
- Работник не может справляться со своими трудовыми обязанностями в связи с ухудшением состояния здоровья и переводится на другую работу. Несмотря на это, он вынужден исполнять те же функции, что и раньше, и только его согласие на выполнение этих обязанностей становится определяющим условием сохранения работы.

2. непрямой или косвенной и означать, что работник или соискатель места оказывается в неблагоприятном по сравнению с другими положении из-за якобы нейтрального правила, критерия, нормы или сложившейся практики. Примеры:

- Требования о владении в совершенстве финским языком или прохождении службы в армии при приёме на работу, несмотря на то, что это не обязательно с точки зрения трудовых обязанностей.
- Требование наличия водительского удостоверения у всех соискателей, несмотря на то, что в организации есть работники с правом управления транспортным средством, а сам характер работы редко связан с перевозкой грузов.
- Нежелание заключать постоянные трудовые договоры при приёме на работу молодых женщин детородного возраста, обусловленное боязнью возможных расходов по декретным и семейным отпускам.

3. преследованием и означать намеренное оскорбление личности в виде шутки, словесного оскорбления или унижающего и умаляющего человеческого достоинство поведения. Пример:

- Непристойные жесты и двусмысленные шутки.

4. инструкцией или приказом, провоцирующим дискриминацию. Пример:

- Приказ работодателя своим подчинённым отказать в приёме на работу лицу определённого возраста или имеющему отношение к определённой этнической или религиозной группе.

Что не является дискриминацией?

Не является дискриминацией установление различий, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями (приемлемая и весомая причина, связанная с характером работы). Пример: обязательное требование к будущим лётчикам - хорошее зрение.

Не является дискриминацией особое отношение позитивного характера, целью которого всегда остается достижение фактического равноправия. Особое отношение позитивного характера должно быть соразмерно его целям.

Что такое множественная дискриминация?

Множественная или комбинированная дискриминация означает наложение дискриминации по двум или более основаниям в отношении одного работника или соискателя. В зависимости от ситуации человек может подвергаться дискриминации по нескольким признакам одновременно или по разным признакам.

Множественная дискриминация связана с многогранностью человеческой личности. Женщина может быть иностранкой, иностранец может быть инвалидом, инвалид может быть представителем сексуального меньшинства, представитель сексуального меньшинства может быть пожилым и так далее. В одном человеке могут сочетаться все эти характеристики и по всем этим признакам он может подвергаться дискриминации. Множественная дискриминация с точки зрения дискриминируемого представляет особую проблему, которую порой очень сложно выявить и разрешить.

Что такое особое отношение позитивного характера?

Особое отношение позитивного характера означает улучшение работодателем положения работников или соискателей, находящихся в неблагоприятных по сравнению с другими условиях. Речь не идёт о дискриминации по отношению к остальным, если особое отношение обусловлено обеспечением равных возможностей.

С помощью особых мер позитивного характера по отношению к определённой группе людей обеспечиваются равные возможности для реализации их прав. Примеры:

- Поддержка женщин в продвижении по службе до руководящих должностей с помощью специальной наставнической программы или дополнительный раздел в курсе подготовки к работе на новом месте для иммигрантов.
- Предпочтение при приёме на работу соискателю-иммигранту или представителю того пола, который является меньшинством в коллективе, при условии, что все соискатели являются квалифицированными. Особое отношение позитивного характера может быть предусмотрено планом по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами или планом по обеспечению равноправия. Тем не менее данные действия не должны вести к дискриминации какой-либо другой группы людей.

В 2008 году процент безработных среди иммигрантов был выше примерно в три раза по сравнению с коренным населением.

(Статистический центр Финляндии)

- Предоставление места парковки автомобиля работнику с ограниченными физическими возможностями в непосредственной близости от места работы, даже несмотря на то, что прежний владелец данного места парковки будет вынужден от него отказаться.
- В обязанности работника с нарушениями слуха не должна входить работа, связанная с разговорами по телефону. Связь можно осуществлять по электронной почте, через текстовые телефонные сообщения и другие средства визуальной коммуникации.
- График работы мусульманина организуется по возможности таким образом, чтобы по пятницам он имел возможность на выходной день для исполнения исламских обрядов.

4. Управление культурным многообразием

Эффективное использование кадровых ресурсов является залогом успеха любой организации. Управление культурным многообразием заключается в многостороннем использовании многочисленных навыков и потенциала работников с целью улучшения благополучия и самочувствия персонала, а также роста инновационного подхода к работе. Когда в коллективе к решению одних и тех же задач предлагаются различные подходы и поощряется выражение разных точек зрения, это приводит к более высоким результатам труда. Привлечение всех групп персонала к процессу разработки и принятия решений является важной частью в деле управления культурным многообразием и предполагает налаживание открытых и гибких методов планирования и совместной работы в трудовом коллективе.

Организация, использующая компетенции и ресурсы отдельных работников, способна учитывать фактор культурного многообразия во всех сферах управления персоналом: в расчётах заработной платы, в развитии карьерного роста сотрудников, в аттестации (ежегодных собеседованиях руководителя с подчинёнными) и в распределении трудовых обязанностей. Составление кадрового отчёта, определение уровней требования к выполняемым работам и индивидуальный подход к разработке трудовых обязанностей также играют важную роль в управлении культурным многообразием.

Налаживание наставнической деятельности и создание единых моделей работы обеспечат преемственность и передачу знаний и умений от опытных, выходящих на пенсию сотрудников молодым. Иначе скрытые знания и приобретённый опыт порой бывает сложно передать следующему поколению специалистов.

Культурное многообразие персонала необходимо учитывать в стратегическом планировании, в управленческой практике и в развитии профессиональных навыков сотрудников. Обучение руководства и персонала организации поможет выявить имеющиеся у них предрассудки и развить практические навыки в вопросах культурного многообразия. Существуют различные инструменты для определения компетенций персонала, например, таблицы или схемы определения практических знаний в вопросах культурного многообразия. Для определения и улучшения общей атмосферы в коллективе можно осуществить опрос на тему культурного многообразия, результаты которого следует обсудить при участии всех сотрудников.

Грамотный **подбор персонала** и полноценная **подготовка к работе на новом месте** являются ключевыми факторами управления культурным многообразием в трудовом коллективе. Включая принципы управления культурным многообразием в процесс отбора персонала и его подготовки к работе на новом месте, можно изменить негативные стереотипы и привнести в организацию новые разнообразные компетенции. Несколько примеров:

- Многостороннее использование каналов поиска новых сотрудников. К примеру, работники из среды иммигрантов привлекаются через посещаемые ими социальные сети.
- Составление объявлений о вакансиях таким образом, чтобы они не дискриминировали женщин, людей зрелого возраста или иностранного происхождения. Использование в объявлениях визуального материала, отражающего культурное многообразие персонала компании.

- Организация подготовки по вопросам культурного многообразия для непосредственных руководителей и кадровиков с целью расширения их представлений о собственных стереотипах.
- Обеспечение равных возможностей и гарантия беспристрастности процесса отбора кадров для всех компетентных кандидатов на место работы.
- Введение целевых квот при найме на работу представителей этнических меньшинств.

В процессе подготовки к работе на новом месте сотрудника знакомят с будущими обязанностями и условиями труда, а также представляют задачи и принципы деятельности компании или организации. В ходе подготовки также необходимо уделить внимание безопасности труда на практике. Однако подготовка принесёт свои результаты только в случае встречного обмена опытом: не только новый работник должен ознакомиться с новым местом работы, но и весь коллектив нуждается в знакомстве с новым сотрудником, его опытом, знаниями и умениями. В программе подготовки необходимо учитывать индивидуальные потребности работника. Для помощи при знакомстве с новой работой сотруднику следует назначить персонального наставника. Подробная подготовка особенно важна для выходцев из других культур.

5. Выявление фактов дискриминации и борьба с ней на рабочем месте

Любой трудовой коллектив состоит из разных людей. Именно различия приносят в человеческие взаимоотношения новые перспективы и способствуют формированию новых инновационных методов деятельности. Тем не менее факт остаётся фактом, и в трудовой среде, как правило, преобладает культура, опирающаяся на традиции коренного населения. Поэтому люди, отличающиеся от большинства представителей трудового коллектива, с большей вероятностью могут стать жертвами дискриминации или преследования. Для того, чтобы бороться с дискриминацией, её необходимо сначала выявить.

Сложные задачи по обеспечению равных возможностей на рабочем месте

Некоторые группы людей потенциально более подвержены некорректному или неравноправному отношению со стороны других на рабочем месте. При обсуждении вопросов культурного многообразия и равноправия в трудовом коллективе необходимо учитывать следующие аспекты.

■ Большая часть компаний была бы готова принять в штат работника-цыгана, обладающего соответствующим уровнем профессиональной подготовки и опытом работы.

(Syrjä & Valtakari)

За негативным отношением к **иному цвету кожи, речи или стилю одежды** зачастую скрываются стереотипы и предрассудки. Предвзятое отношение может повлечь за собой недооценку профессиональных качеств или излишний контроль за работником иностранного происхождения или представителем этнического меньшинства. Общение с незнакомой культурой может вызвать замешательство

или даже страх. Коллеги будут стараться избегать контактов с представителем этнического меньшинства, «забывая» приглашать его на различные мероприятия.

При приёме на работу не всегда удаётся определить или воспользоваться профессиональной компетенцией и подготовкой работника-иммигранта. Трудоустройству цыган, в свою очередь, мешают сомнения работодателя в их честности и желании работать. Существуют также предрассудки в отношении традиционной цыганской одежды. Но многие цыгане готовы сменить национальный костюм на рабочую форму в особенности на таком месте работы, где нет других цыган: коллег или клиентов. Хотя на многих рабочих местах вполне допустимо использование традиционной одежды.

В Финляндии **религия** считается личным делом каждого и религиозная принадлежность не должна отражаться на работе. Но каждая религия тесно связана с различными культурными традициями, в том числе с праздниками. Удивление у коллег или у работодателя может вызвать отправление религиозных ритуалов в течение рабочего дня, отличный от традиционного финского рацион питания или особые правила гардероба.

Нередко стереотипное представление о **полах и присущих им ролях** ставят людей в неравное положение. Например, мужчины, уходящие в отпуск по уходу за ребёнком, до сих пор не находят достаточной поддержки, и в особенности в частном секторе. На рабочих местах мужчин не всегда поддерживают в их стремлении оставаться дома и участвовать в воспитании детей.

■ В 2006 году разница
в оплате труда между
■ мужчинами и женщинами
составляла 558 евро в месяц.

(Статистический центр Финляндии)



Женщины чаще мужчин сталкиваются на рабочем месте с проблемами в связи со своей половой принадлежностью: неадекватная оплата труда и оценка профессиональной компетенции, трудности в продвижении по службе. Если работодатель считает работу в своей сфере «мужским делом», при найме персонала он автоматически будет отдавать предпочтение мужчинам. Женщине могут отказать в приёме на работу по причине беременности или не продлить временный трудовой договор по тем же мотивам. Женщина, вернувшаяся к работе после отпуска по уходу за ребёнком, может обнаружить, что её лишили прежних трудовых обязанностей.

- Привет, Хейно. Это наш новый коллега. Его зовут Ахмед!
- Привет!
- Добрый день!
- Времена меняются!
- Что Вы имеете в виду?
- Вы уже совсем не похожи на хрупкую белокурую медсестричку!

Представители одинакового или противоположного пола могут быть виновными в **сексуальных домогательствах** на рабочем месте. Неуместные замечания и вопросы по поводу фигуры или сексуальной привлекательности коллеги, а также грубые высказывания, материалы, письма, текстовые и электронные сообщения



расцениваются как сексуальное домогательство. На рабочем месте неприемлемы также предложения половых контактов, угрозы или требования с использованием подчинённого положения жертвы или доверительных отношений с ней. Неприличные прикосновения и прочие физические действия сексуального характера также квалифицируются как домогательство.

Представители разных **возрастных групп** также сталкиваются с устойчивыми стереотипами по отношению к себе. Работника пожилого возраста могут расценить как малоэффективного, неспособного быстро усваивать новые знания или адаптироваться в новой ситуации. Молодые специалисты считаются новаторами, но в то же время ненадёжными работниками. В некоторых коллективных трудовых договорах, к примеру, прописаны правила, по которым работникам, не достигшим 18 лет, можно платить более низкую по сравнению с другими зарплату. При увольнении работников по экономическим или производственным причинам работодатель должен выбирать кандидатов на увольнение по иным, нежели возраст, основаниям.

Отношение к **инвалидам** является сложной проблемой при трудоустройстве людей с ограниченными физическими возможностями. Как правило, инвалидность считается заболеванием, а инвалиды противопоставляются здоровым людям. Дискриминация инвалидов чаще всего происходит при найме на работу, однако и работающие инвалиды могут подвергаться дискриминации из-за своего увечья. Некоторые могут инстинктивно предполагать, что ограниченные физические возможности или проблемы со слухом могут помешать исполнению трудовых обязанностей. Коллегу-инвалида могут попросту игнорировать в коллективе из-за отсутствия у других опыта свободного общения с людьми с ограниченными возможностями.

При умелой организации работы, наличии технических вспомогательных средств, беспрепятственного рабочего пространства и

В 2007 году в Финляндии насчитывалось 70 000 трудоспособных инвалидов, из которых 40 процентов не имели места работы.

(Сборник материалов «Дискриминация в Финляндии 2008»)

средств коммуникации инвалиды способны эффективно трудиться. Как правило, работодатели напрасно боятся расходов, связанных с организацией рабочего места, поскольку существуют различные виды государственных дотаций на трудоустройство инвалидов, а также на адаптацию к новому месту работы и трудовым обязанностям. Дополнительную информацию по этим вопросам можно получить в Бюро занятости и экономического развития, Союзах предпринимателей и в общественных организациях инвалидов.

Гетеросексуальность по-прежнему считается нормой, и всех людей принято делить на мужчин и женщин. Люди иной, **нетрадиционной сексуальной ориентации**, вынуждены сталкиваться с преднамеренной или непреднамеренной дискриминацией.

В перерывах коллеги могут отпускать шутки по поводу гомосексуалистов и лесбиянок, не думая о том, что кого-либо из присутствующих это может смутить или обидеть. Представителям сексуальных меньшинств тяжело участвовать в разговорах о личной жизни без признания в своей сексуальной ориентации, что, в свою очередь, может привести к изоляции в трудовом коллективе.

Некоторые боятся открыто говорить о своей **сексуальной ориентации**, поскольку это может вызвать негативные последствия. К примеру, представители сексуального меньшинства, работающие по временному трудовому договору, пытаются скрывать свою сексуальную ориентацию из-за боязни, что договор не будет продлён. Имеются сложности с организацией отпуска по уходу за детьми у

К сексуальным и половым меньшинствам относится около 10–15 процентов всего населения.

(Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä)

родителей-лесбиянок или гомосексуалистов, а супругов одного пола не всегда расценивают как близких членов семьи.

Узкое деление людей на мужчин и женщин заставляет **половые меньшинства** или, другими словами, **транссексуалов** испытывать сложности в трудовой жизни. Процесс смены пола может привести к негативным последствиям вплоть до потери рабочего места, если работодатель отрицательно относится к этому явлению. Повседневными проблемами для представителей половых меньшинств являются требования к форме одежды, общие раздевалки и туалеты.

Политическая активность или **участие в деятельности профсоюзной организации** может стать причиной предрассудков. Прежний опыт работы в качестве доверенного лица профсоюза может привести к дискриминации при приёме на работу, а уполномоченный по охране труда может столкнуться с дискриминацией при распределении трудовых обязанностей в связи со своим активным участием в деятельности профобъединения.

При приёме на работу **семейным отношениям** и **другим подробностям частной жизни** соискателя уделяется порой слишком пристальное внимание. Тот факт, что работник воспитывает ребёнка-инвалида или ухаживает за престарелым или больным членом семьи, может вызвать у работодателя сомнения в способности такого работника справиться со своими профессиональными задачами. Политическая активность или деятельность в профсоюзной организации родителей или супруга (-и) претендента на рабочее место могут также негативно сказаться на его трудоустройстве.

Как определить факт дискриминации?

Дискриминацию не всегда удаётся выявить. Тем не менее каждый руководитель, представитель трудового коллектива и работник должны уметь распознавать факты дискриминации и дискриминирующую практику на рабочем месте с тем, чтобы подобные ситуации можно было устранить. В конечном итоге именно работодатель отвечает за то, чтобы никто не был ущемлён в правах.

Примеры дискриминации:

- Преследование и нанесение обид.
- Нарушение личного пространства и физической неприкосновенности: например, физические домогательства или просмотр чужой электронной почты.
- Приписывание недостатков или стереотипов дискриминируемому: например, причисление женщин к ненадёжным работникам, представителей этнических меньшинств - к недостаточно квалифицированным, инвалидов – к слабоумным; представления об активных членах профсоюза как о неудобных работниках, о людях преклонного возраста – как о закостенелых и действующих строго по шаблонам.
- Изоляция – исключение дискриминируемого из коллектива.
- Установка строгих норм – за норму принимается культура, образ жизни и поведения коренного населения; все те, кто не соответствует данным нормам, находятся в худших условиях по сравнению с другими.
- Иное несправедливое отношение: например, установка разных правил для разных групп людей или применение одних и тех же правил по-разному к разным людям.

Что делать в случае дискриминации?

Если Вы стали объектом дискриминации:

- В первую очередь попытайтесь решить проблему на рабочем месте!
- Если возможно, поговорите с инициатором дискриминационной ситуации.
- Вы можете также вести запись времени, места, участников дискриминационной ситуации.
- Обратитесь за помощью к доверенному лицу профсоюза, уполномоченному по охране труда или другому представителю коллектива. Обсудите проблему с непосредственным руководителем.
- Если инициатором сложившейся ситуации является Ваш непосредственный руководитель, обратитесь к вышестоящему начальству.
- Если проблему невозможно решить на рабочем месте, свяжитесь самостоятельно или попросите представителя коллектива связаться с профсоюзом. Вы также можете обратиться в местную службу охраны труда или, если дискриминация происходит по половому признаку, к уполномоченному по вопросам равенства между мужчинами и женщинами.
- Если решение проблемы не будет найдено, дело можно передать в суд или обратиться в полицию с просьбой о расследовании ситуации.

Если Вы в качестве работодателя или представителя руководства заметили факт дискриминации:

- Если Вы заметили факт дискриминации или некорректного отношения, если Вам поступила жалоба об ущемлении чьих-либо прав, немедленно вмешайтесь в ситуацию.
- Дайте чёткий сигнал о неприемлемости дискриминации.
- Обсудите проблему с представителем коллектива или в комиссии по охране труда.
- При необходимости обратитесь за помощью к своему начальнику.
- Если советы, предупреждения и другие способы не действуют, можно поставить вопрос об увольнении инициатора дискриминации.
- Если ситуация сильно накалена, обратитесь за помощью к независимым специалистам и свяжитесь с объединением работодателей или местной службой охраны труда.
- Если Вы являетесь участником дискриминирующей ситуации, обязательно обратитесь за помощью к независимым специалистам и свяжитесь с объединением работодателей или местной службой охраны труда.
- Примите меры, чтобы подобная ситуация не повторилась. Установите чёткие правила игры в ходе переговоров с представителями персонала или на собрании трудового коллектива.

Если Вы в качестве представителя коллектива заметили факт дискриминации:

- Если Вам стало известно о фактах дискриминации, преследования или нанесения обид, вмешайтесь в ситуацию.
- Помогите работнику, подвергшемуся дискриминации, обратиться к работодателю, в профсоюз и к представителям соответствующих ведомств.
- Попытайтесь путём переговоров разрешить ситуацию.
- Обратитесь за консультацией и помощью в профсоюз. Можно также обратиться в местную службу охраны труда или, если дискриминация происходит по половому признаку, к уполномоченному по вопросам равенства между мужчинами и женщинами.
- Обратитесь за дополнительной информацией по вопросам дискриминации и обеспечения равноправия.

6. Как обеспечить развитие культурного многообразия в трудовом коллективе?

Какой должна быть атмосфера на рабочем месте, чтобы представитель меньшинства почувствовал себя полноправным членом коллектива? Как отвечать на растущие требования, связанные с ростом культурного многообразия в коллективе? Как руководитель или рядовой сотрудник может обеспечить развитие культурного многообразия на рабочем месте?

Преобладающие в трудовом коллективе стереотипы и предрассудки могут повлиять на то, что профессиональные компетенции работников могут остаться незамеченными. Факты дискриминации и недоверие вызывают напряжённость между сотрудниками и ведут к спаду мотивации к работе. Если не существует общих чётких правил поведения, каждый действует по-своему. В случае отсутствия информации об установленных правилах или последствиях за их нарушение нельзя говорить о достижении равноправия.

Руководителю отводится важная роль в строительстве доверительных отношений и открытой культуры общения в коллективе. Управление культурным многообразием позволит добиться плюрализма, свободы выражения разных точек зрения и новых способов выполнения работы. Привязанность к работе повышает мотивацию к труду и уровень профессиональной компетенции. На рабочем месте очень важно поднимать вопросы культурного многообразия и индивидуальных различий, даже в том случае, если острых проблем в этом направлении не существует.

Тесное взаимодействие между работниками способствует формированию культуры и практики труда. Управление культурным многообразием позволяет увеличить ответственность и возможности

персонала влиять на свою работу. В трудовом коллективе, который отличается культурным многообразием, где царят доверие и открытая культура общения, больше места для разных точек зрения и разностороннего опыта. Если для творческого и инновационного подхода созданы все необходимые предпосылки, то будет обеспечен и рост производительности труда.

Как руководитель Вы должны

- следить, чтобы никто не оставался в стороне от совместной работы и вне социальных сетей,
- вовлекать персонал в общее дело, а также развивать сотрудничество и строить открытую рабочую атмосферу,
- поднимать, помимо прочих, и сложные вопросы,
- создавать совместно с работниками общие правила (в отношении поведения, учёта чужих интересов, уместности шуток и т.д.) в целях профилактики дискриминации и некорректного поведения,
- следить за соблюдением установленных правил на рабочем месте,
- показывать равное отношение ко всем работникам на собственном примере,
- сотрудничать с доверенным лицом профсоюза, уполномоченным по охране труда и другими представителями персонала.

Как рядовой сотрудник Вы должны

- пересмотреть собственные взгляды и приоритеты в повседневной работе,
- уважительно относиться к коллегам и принимать их такими, какие они есть,
- способствовать развитию сотрудничества и чувства общности, внося свой вклад в общее дело.

Как представитель персонала Вы должны

- работать над собой и развивать свои знания в вопросах культурного многообразия, равенства полов и равноправия,
- активно работать на развитие равных возможностей в коллективе совместно с работодателем,
- следить за соблюдением законов и договоров на рабочем месте,
- участвовать в информировании коллектива по вопросам культурного многообразия и равноправия,
- выполнять обязанности доверенного лица, соблюдая принципы равенства и справедливости по отношению к коллегам и начальству,
- представлять интересы работников в вопросах, касающихся отношений между работодателем и работником на рабочем месте.

Также у Вас есть право рассчитывать на то, что по отношению к Вам не будет допущена дискриминация со стороны работодателя в связи с Вашей работой в качестве доверенного лица коллектива.

Планы по обеспечению равноправия и равенства полов

Согласно Закону о равноправии должностные лица обязаны планомерно и целенаправленно следить за обеспечением равноправия и предотвращать дискриминацию. Во всех государственных органах должен быть составлен **план по обеспечению равноправия**, в котором определяются цели, содержание, методы и контроль за результатами работы по обеспечению равноправия. То, насколько подробным будет этот план, зависит от характера деятельности соответствующего органа власти. План должен включать как минимум мероприятия по обеспечению этнического равенства, но может распространяться и на другие находящиеся под угрозой дискриминации группы людей.

План по обеспечению равноправия должен затрагивать в первую очередь вопросы обеспечения равноправия в деятельности организации, т. е. в сфере планирования и управления деятельностью, подготовки финансовых отчётов и информации о работе организации. В план также рекомендуется включать вопросы обеспечения равных возможностей среди персонала (обучение и управление персоналом, общая атмосфера в коллективе и взаимодействие внутри организации). В отличие от государственных органов, составление плана по обеспечению равноправия для других организаций является делом добровольным.

Тем не менее каждый работодатель, обеспечивающий работой не менее 30 человек, обязан подготовить **план по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами**, который

затрагивал бы также и половые меньшинства. В Законе о равенстве между мужчинами и женщинами указаны основные требования к такому плану и подчёркивается обязанность работодателя активно содействовать соблюдению гендерного равенства в организации.

В 2008 году всего лишь около 60 % организаций составили ежегодный план по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами и обзор зарплат сотрудников.

(Газета «Хельсингин Саномат»)

Коммерческие предприятия в рамках ежегодных переговоров с персоналом о ситуации в компании обязаны составлять **план развития и обучения кадров**. Данная обязанность распространяется на компании, трудоустраивающие на постоянной основе не менее 20 человек. В плане развития и обучения персонала необходимо рассмотреть вопросы, связанные с развитием кадровой структуры, особыми нуждами работников пожилого возраста, а также вопросы согласования профессиональной деятельности и семейной жизни.

Кроме того, на каждом рабочем месте должен быть **оперативный план охраны труда**, помогающий поддерживать, контролировать и развивать вопросы охраны труда и установленные в этой связи цели. Оперативный план охраны труда должен включать меры по защите здоровья, безопасности и работоспособности сотрудников.

Важной частью при составлении всех указанных планов является обсуждение в коллективе вопросов обеспечения равноправия и равенства полов. С помощью открытого диалога можно обозначить конкретные точки развития и проанализировать практические решения поставленных задач. Но недостаточно только составлять обязательные планы, необходимо также следить за их выполнением и регулярно корректировать.

Если в организации не существует отдельного плана по обеспечению равноправия, в план по обеспечению равенства полов, план развития и обучения кадров и в оперативный план охраны труда следует включить вопросы обеспечения равных возможностей (вопросы возраста, инвалидности, этнического происхождения и др.). Составление разностороннего плана по обеспечению равноправия рекомендуется помимо государственных органов власти также коммерческим предприятиям и общественным организациям.

Культурное многообразие в компании *Itella Oyj*

Начиная с 1980-х годов, компания *Itella Oyj* предпринимала множество усилий для создания мультикультурной среды. Результаты этой работы отражаются в постоянном росте количества сотрудников иностранного происхождения и развитии их карьеры.

Помимо совершенствования процесса найма на работу компания *Itella Oyj* осуществляет мультикультурную деятельность путём организации обучения персонала: языковых курсов, тренинга «Наставник с навыками межкультурного общения» и др.

В начале 2007 года в компании *Itella Oyj* начала действовать рабочая группа по вопросам межкультурного общения, в функции которой входит поддержка и развитие вопросов мультикультурализма и культурного многообразия в концерне. Рабочая группа, в частности, разработала учитывающую фактор межкультурной среды модель работы, которая одобрена правлением концерна.

План по обеспечению культурного многообразия города Эспоо

План по обеспечению культурного многообразия города Эспоо отвечает требованиям Закона о равенстве между мужчинами и женщинами и Закона о равноправии в отношении политики равенства. Фактор всеобщего равенства выводится на первый план во всех аспектах кадрового планирования.

Обеспечение принципа равенства между мужчинами и женщинами и принципа равноправия в муниципальном обслуживании учитывается в планах по обеспечению культурного многообразия и стратегии предоставления услуг, составленных отдельно по каждой сфере деятельности.

Фактор культурного многообразия учитывается во многих системах кадрового планирования, например, в программах развития образования, в разработке форм привлечения иммигрантов на рынок труда и в планировании критериев оценки гендерного влияния.

Запрещенные основания для дискриминации

<p>Этническое и национальное происхождение, гражданство</p>	<p>Под этническими меньшинствами подразумеваются иммигранты и их потомки, а также т.н. традиционные финские этнические меньшинства: цыгане, саамы, татары, евреи и представители старой русской диаспоры. Дискриминация по признаку этнического и национального происхождения и гражданства не допускается.</p>
<p>Половая ориентация</p>	<p>По некоторым трактовкам термин «половая ориентация», используемый в законодательстве Финляндии, включает и представителей половых меньшинств. В Финляндии права половых меньшинств, к которым относятся транссексуалы, трансвеститы и интерсексуалы, регулируются Законом о равенстве полов, хотя подробного разъяснения по этому вопросу в законе не существует.</p>
<p>Принадлежность к сексуальному меньшинству</p>	<p>К сексуальным меньшинствам относятся лица нетрадиционной (отличной от гетеросексуальной) ориентации.</p>
<p>Инвалидность</p>	<p>К инвалидам относятся лица с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полноценному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими (Конвенция ООН о правах инвалидов). Как правило, инвалиды способны полноценно трудиться, если место работы соответствует их потребностям. Трудности, с которыми сталкиваются разные группы инвалидов, имеют существенные различия: лица с ограниченными физическими возможностями испытывают проблемы с передвижением, для слабослышащих, в свою очередь, основную сложность представляет общение и средства коммуникации.</p>
<p>Состояние здоровья</p>	<p>Состояние здоровья или история болезни человека не дают права на его дискриминацию. Состояние здоровья не должно без веских на то оснований влиять на трудоустройство или продвижение по службе.</p>

<p>Возраст</p>	<p>Дискриминация по возрасту означает ущемление прав лиц определённого возраста. Пример: в объявлениях о вакансиях запрещается указывать лимит по возрасту. Увольнения по экономическим и производственным причинам не должны касаться исключительно работников более старшего возраста. Не только работники пожилого возраста, но и молодёжь может подвергаться дискриминации на рынке труда по признаку возраста. Кроме того, многие женщины оптимального детородного возраста оказываются в худшем по сравнению с другими положении, при этом имеет место дискриминация и по признаку пола, и по признаку возраста.</p>
<p>Вероисповедание, убеждения</p>	<p>В сфере трудовых отношений люди не должны оказываться в неблагоприятном положении из-за принадлежности к определённой религии или, к примеру, из-за отказа служить в армии по убеждениям. Убеждения могут быть не только религиозными, но и политическими, а также быть связанными с деятельностью в профсоюзном движении. К запрещённым основаниям для дискриминации относится деятельность в качестве доверенного лица профсоюза или членство в профсоюзной организации. Равные возможности должны обеспечиваться в вопросах разрешения на отправление религиозных обрядов, соблюдение религиозных традиций.</p>
<p>Личное мнение, взгляды</p>	<p>Под мнением обычно понимается личная позиция по общественным или политическим вопросам. Работник не должен подвергаться дискриминации, например, в связи с его требованием о предоставлении равной с финскими работниками оплаты труда работникам-иностранцам.</p>
<p>Язык</p>	<p>Основание не распространяется на те ситуации, когда уровень владения языком у соискателя не соответствует требованиям к работе. Если специалист соответствует всем квалификационным требованиям, родной язык соискателя не может быть причиной отказа при найме на работу.</p>
<p>Пол</p>	<p>Дискриминация по признаку пола не допускается. Закон о равенстве полов защищает как мужчин, так и женщин. Пол зачастую является одним из признаков множественной дискриминации: к примеру, женщины-иммигрантки и молодые мужчины-мусульмане могут испытывать на себе «двойную дискриминацию».</p>
<p>Прочие причины личного характера</p>	<p>К прочим запрещённым основаниям относятся имущественное и семейное положение или активное участие в деятельности общественных объединений.</p>

Помощь и дополнительная информация

	Консультирующая организация	Контактная информация
Этническое происхождение или гражданство	Уполномоченный по делам меньшинств	www.vahemmistovaltuutettu.fi
	Консультации по вопросам беженства	www.pakolaisneuvonta.fi
Цыгане	Совещательная комиссия по этническим отношениям	www.intermin.fi/etno
Саамы	Совещательная комиссия по делам цыган	www.romani.fi
	Саамский парламент	www.samediggi.fi
	Проект Ihmisoikeudet (Права человека)	www.ihmisoikeudet.net
	Сеть Rasmus против расизма и ксенофобии	www.rasmus.fi
Пол	Уполномоченный по делам равенства полов	www.tasa-arvo.fi
	Клиника гендерного равноправия	www.tasa-arvoklinikka.fi
	Совещательная комиссия по делам равенства полов	www.tane.fi
	Портал женских исследований и гендерного равенства	www.minna.fi
Половая самоидентификация	Общество “Сексуальное равенство” (SETA)	www.seta.fi
	Центр поддержки трансвеститов	www.transtukipiste.fi
Сексуальная ориентация	Общество “Сексуальное равенство” (SETA)	www.seta.fi
	Проект Seksuaali- ja sukupuoliyhemmistöt työelämässä (Сексуальные и половые меньшинства в трудовой сфере)	www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal

<p>Инвалидность</p>	<p>Государственный совет инвалидов</p> <p>Ассоциация инвалидов Kynnys</p> <p>Союз инвалидов Финляндии</p> <p>Общество «Форум инвалидов»</p> <p>Центральный союз слепых</p> <p>Союз инвалидов с отклонениями в интеллектуальном развитии / Центр по предоставлению информации на адаптированном языке Selkokeskus</p> <p>Информация о технологиях «универсального дизайна» для людей с ограниченными возможностями</p> <p>Ассоциация глухих</p>	<p>www.vane.to</p> <p>www.kynnys.fi</p> <p>www.invalidiliitto.fi</p> <p>www.vammaisfoorum.fi</p> <p>www.nkl.fi/tietoa/esteetomyys</p> <p>www.papunet.net/selkokeskus</p> <p>www.elsa.fi</p> <p>www.esteeton.fi</p> <p>www.esteetomyys.net</p> <p>www.kuuloliitto.fi</p>
<p>Возраст</p> <p>Пожилые люди</p> <p>Молодёжь</p>	<p>Центральный союз работы с пожилыми людьми</p> <p>Совещательная комиссия по делам молодёжи</p> <p>Организация финского молодёжного сотрудничества – общество Allianssi</p>	<p>www.vanhustyonkeskusliitto.fi</p> <p>www.minedu.fi/nuora</p> <p>www.alli.fi</p>
<p>Любые основания для дискриминации</p>	<p>Местные органы полиции</p> <p>Дежурная служба помощи жертвам преступлений</p> <p>Союз защиты прав человека</p> <p>Уполномоченный по делам детей</p> <p>Профильный профсоюз</p> <p>Профильное объединение работодателей</p>	<p>www.poliisi.fi</p> <p>www.rikosuhripaivystys.fi</p> <p>www.ihmisoikeusliitto.fi</p> <p>www.stm.fi</p>

<p>Дискриминация в сфере труда</p>	<p>Местные службы охраны труда</p> <p>Центральный союз предпринимателей (ЕК)</p> <p>Управление рынка труда для работников церкви (KISV)</p> <p>Муниципальное управление рынка труда</p> <p>Государственное управление рынка труда (VTML)</p> <p>Центральная организация профсоюзов Финляндии (SAK)</p> <p>Центральное объединение профсоюзов служащих (STTK)</p> <p>Центральная организация профсоюзов специалистов с высшим образованием (Akava)</p>	<p>www.tyosuojelu.fi</p> <p>www.ek.fi</p> <p>www.evl.fi/kkh/heo/</p> <p>www.kuntatyonantajat.fi</p> <p>www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/03_Valtio_tyomarkkinaaitos/</p> <p>www.sak.fi</p> <p>www.sttk.fi</p> <p>www.akava.fi</p>
<p>Правовая помощь</p>	<p>Министерство юстиции</p>	<p>www.oikeus.fi</p>
<p>Управление культурным многообразием</p>	<p>Компания Diversa Consulting</p> <p>Сообщество бизнеса Финляндии (FIBS)</p> <p>Финская ассоциация управления человеческими ресурсами (HENRY)</p> <p>Центр обучения и развития Palmenia и компания Diversa Consulting / Проект Moniverkko</p>	<p>www.diversa.fi/tyokirja.pdf</p> <p>www.fibsry.fi</p> <p>www.henryorg.fi</p> <p>http://www.palmenia.helsinki.fi/moniverkko/</p>
<p>Равноправие и дискриминация</p>	<p>Интернет-портал по вопросам обеспечения равноправия</p> <p>Европейская комиссия / Борьба с дискриминацией</p>	<p>www.yhdenvertaisuus.fi</p> <p>www.equality.fi</p> <p>http://ec.europa.eu/social/</p>

Список литературы

Ahtela, Karoliina; Bruun, Niklas; Koskinen, Pirkko K; Nummijärvi, Anja; Saloheimo, Jorma: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki 2006.

Alho, Linnea; Viitamaa-Tervonen, Outi; Juuti, Pauli: Mahmoud, Mertsä ja Maija. Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki. Koulutusaineisto työpaikoille yhdenvertaisuuden edistämiseksi työelämässä. SAK, EK, STTK ja AKAVA, Edita 2007.

Business Case for Diversity – Good Practices in the Workplace, European Commission, 2005.

Continuing the Diversity Journey – Business practices, perspectives and benefits. European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, October 2008.

Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke (ESR). SAK.

European Business Test Panel (EBTP): Workplace diversity and the performance of your business. 2008.

Haapanen, Ari: Barometri mittaa monimuotoisuutta työelämässä. Kauppinen & Evans (toim.): Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä, Helsinki 2007.

Helsingin Sanomat: Palkkatasa-arvon toteutumista ei seurata lain vaatimalla tavalla, 26.2.2009.

Juuti, Pauli: Ikäjohtaminen. JTO-tutkimuksia 13, 2001.

Juuti, Pauli: Monikulttuurisuus voimavaraksi. ETMO -hankeen tutkimusraportti, 2005.

Kajo, Irene: Transihmiset työelämässä. Opas työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle.

Kauppinen & Evans (toim.): Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä, Helsinki 2007.

Koskinen, Seppo; Järvinen, Iivari: Yhdenvertaisuuslaki ja siihen liittyvien lakien muuttaminen. HE 44/2003, TyVM 7/2003, Edilex.

Kouvonen, Anne: Ikäsyrintäkemukset työssä ja työhönotossa. Työpoliittinen tutkimus 203, Työministeriö, Helsinki 1999.

Kuoppamäki, Markku: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. 2008.

Laslett, Peter: A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age, Lontoo: Weidenfeld and Nicolson, 1989.

Lehtonen, Jukka; Mustola, Kati (toim.): ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Työministeriö, Tutkimuksia ja selvityksiä 2/2004.

Leponiemi, J.; Sippola A.: Lisääntyvä kulttuurinen monimuotoisuus työyhteisöissä ja henkilöstöjohtamisessa – tapaustutkimus suomalaisissa organisaatioissa. Suomen Akatemian Sosiaaliset Innovaatiot tutkimusohjelmien yhteisjulkaisu, 2006.

Monimuotoisuuden johtamisen koulutusopas. International Society for Diversity Management. Syyskuu 2007. (Опубликовано в рамках «Европейского года равных возможностей 2007»).

Moninaisuus työelämässä – 8 askelta pienille ja keskisuurille yrityksille. Euroopan komissio, Työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosasto.

Mor-Barak, M.E: Managing Diversity. Toward a Globally Inclusive Workplace. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage, 2005.

Nieminen, Tarja: Tasa-arvobarometri 2008. Helsinki 2008. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2008:24.

Paanetoja, Jaana; Ruponen, Ilkka: Työehtosopimukset ja syrjintäkiellot. Tutkimusraportti, lokakuu 2007.

Salmenkangas, Mai: Muutu, puutu. Oppilaitoksen yhdenvertaisuusopas. Seis-hanke Euroopan unioni, Helsinki 2005.

Savileppä, Anna: Johda monimuotoisuutta. Investoi tulevaisuuteen. Työkirja. Diversa Consulting, Helsinki 2006.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä ja ay-liikkeessä. Puheenvuoro. SAK, kesäkuu 2009.

Sippola, Aulikki: Essays on human resource management perspectives on diversity management. Acta Wasaensia No 180, väitöskirja. Vaasan yliopisto 2007.

Syrjintä Suomessa 2008. Aaltonen, Joronen & Villa (toim.): Ihmisoikeusliitto ry, Helsinki, 2009.

Syrjä, Hannele; Valtakari, Mikko: Romanian pitkä matka työn markkinoille. Tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 22/2008.

Tilastokeskus: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (toim.). Helsinki 2008.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimus. <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>

Valmentaja – Työyhteisön monimuotoisuuskoulutus. Suomen Punainen Risti. <http://www.redcross.fi/ext/spring/tuotteet/valmentaja/index.html>

Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla, Opas työnantajille, Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

YLE Uutiset – Новости государственной телерадиовещательной компании Финляндии ЮЛЕ: http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2007/12/gallup_suomalaiset_vaheksyvat_poliittisia_oikeuksiaan_259633.html.
Опубликовано 6.12.2007 в 18:33, обновлено 31.10.2008 в 03:44.



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY