



Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus

Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla



Tämä opas on tehty osana
YES – Yhdenvertaisuus Etusijalle -hanketta,
joka on saanut rahoitusta Euroopan unionilta.
Rahoitus on tullut Progress-ohjelmasta,
joka koskee työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta.
Ohjelma on käynnissä vuosina 2007–2013.

Tämän oppaan mielipiteet ovat kirjoittajien omia,
eikä Euroopan komissio vastaa
julkaisun sisällön käytöstä.
Oppaan sisältö ei välttämättä edusta
Euroopan komission kantoja tai näkemyksiä.

YES – Yhdenvertaisuus Etusijalle on
yhteistyöprojekti, jonka tavoitteena on
edistää syrjimättömyyttä ja
tasa-arvoisia mahdollisuuksia.
Projektissa on mukana hallinnon ja
viranomaisten edustajia sekä sellaisten
elinten ja järjestöjen edustajia,
jotka edustavat syrjintävaarassa olevia ryhmiä.
Mukana olevista tahoista ja oppaasta
saa lisätietoja osoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi.

Oppaan tekstin ovat suunnitelleet
Diversa Consulting ja
YES – Yhdenvertaisuus Etusijalle -hanke.
Selkokielinen teksti on tehty
yhteistyössä Selkokeskuksen kanssa.
Sarjakuvat on piirtänyt Fabrizio Scarpati.

Sisällysluettelo

1. Esipuhe	7
2. Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä ..	10
Yhteiskunnan muutokset.....	10
Erilaiset työntekijät	11
Monimuotoisuuden johtaminen.....	12
Yhdenvertaisuus työelämässä.....	13
3. Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö työelämässä	16
Mihin lakeihin yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö perustuvat? ...	16
Perustuslaki.....	17
Yhdenvertaisuuslaki.....	18
Tasa-arvolaki	19
Työsopimuslaki	20
Työturvallisuuslaki ja rikoslaki	20
Mikä on syrjintää?	21
Mitä on moniperusteinen syrjintä?.....	24
Mikä ei ole syrjintää?	25
Mitä on positiivinen erityiskohtelu?.....	26
4. Monimuotoisuuden johtaminen	30
Henkilöstö on yrityksen voimavara.....	30
Hiljainen tieto käyttöön	31
Johtamisen osa-alueet ja käytänteet.....	32
Henkilöstön rekrytointi ja perehdytys	32

5. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen työpaikalla.....	36
Haasteita yhdenvertaisuudelle.....	37
Etninen ja kansallinen alkuperä, kansalaisuus	38
Uskonto tai vakaumus.....	40
Sukupuoli ja roolit	41
Seksuaalinen häirintä.....	42
Ihäsyryntä.....	42
Vammaisuus	44
Seksuaalivähemmistöt.....	46
Sukupuolivähemmistöt.....	47
Terveystila	48
Mieliopide.....	48
Kieli.....	49
Miten tunnistan syrjinnän?.....	49
Mitä teen syrjintätilanteessa?	50
6. Miten monimuotoisuutta voi edistää työyhteisössä?	54
Hyvä vuorovaikutus ja yhteiset pelisäännöt.....	54
Esimiehen tehtävät.....	56
Työntekijän tehtävät.....	57
Henkilöstön edustajan tehtävät.....	57
Yhdenvertaisuussuunnitelma.....	58
Tasa-arvosuunnitelma	59
Muut suunnitelmat	60
Monikulttuurisuutta Itella-konsernissa.....	61
Monimuotoisuussuunnittelua Espoon kaupungilla.....	62
Neuvontaa ja lisätietoja	63
Lähdekirjallisuutta.....	66

1. Esipuhe

Tämä on selkokielineen opas monimuotoisuudesta työpaikoilla.

Monimuotoisuus on todellisuutta nykyajan työpaikoilla, vaikka sitä ei voi aina havaita ulkoisesti. Monimuotoisuus tarkoittaa työntekijöiden tai asiakkaiden erilaisia kokemuksia, ominaisuuksia tai näkemyksiä. Esimerkiksi ikä tai sukupuoli erottaa ihmisiä toisistaan, samoin kuin elämäntarinat ja kokemukset.

Monimuotoisuus voi olla etu niin työnantajalle kuin koko työyhteisölle.

Monimuotoisuutta voidaan hyödyntää työpaikalla monella tavalla. Se vaatii monimuotoisuuden tunnistamista, ja sen arvostamista. Monimuotoisuutta pitää myös osata johtaa.

Ihmisiä pitää kohdella yhdenvertaisesti, vaikka he olisivatkin erilaisia. Se tarkoittaa, että kaikilla pitää olla samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet, eikä ketään saa syrjiä. Yhdenvertainen kohtelu on taattu perustuslaissa.

Kun kaikki otetaan huomioon tasa-arvoisesti,
henkilöstö voi hyvin.

Silloin myös varmistetaan,
että kaikkien työntekijöiden osaaminen
saadaan käyttöön.

Tämä vaikuttaa positiivisesti moneen asiaan.

Työntekijät voivat keksiä uusia asioita ja
he tekevät työtä tehokkaammin.

Lisäksi työntekijät sitoutuvat työhönsä.

Tässä oppaassa kerrotaan mahdollisuuksista,
joita monimuotoisuus tarjoaa.

Oppaassa käsitellään myös yhdenvertaisuutta
ja syrjimättömyyttä.

Opas antaa tietoa siitä,
miten voi hyödyntää monimuotoisuutta,
edistää yhdenvertaisuutta sekä
ehkäistä ja poistaa syrjintää.

Oppaassa kerrotaan myös,
mitä laki sanoo yhdenvertaisuudesta.
Lisäksi käydään läpi erilaisia syrjinnän muotoja.

Oppaassa on konkreettisia neuvoja,
miten toimia syrjintätilanteessa.

Opas antaa myös käytännön ohjeita,
joilla voi edistää yhdenvertaisuutta
ja monimuotoisuutta työpaikalla.

Oppaan lopussa on luettelo ja yhteystiedot tahoista,
joilta voi kysyä neuvoja tai saada lisätietoja.

Opas on tarkoitettu koko työyhteisölle.
Se antaa hyödyllistä tietoa

- työnantajille
- työntekijöille
- luottamusmiehille
- työsuojeluvaltuutetuille
- muille henkilöstön edustajille.

Lisäksi esimerkiksi koulutusasioista vastaavat henkilöt voivat saada oppaasta hyödyllistä tietoa.

Samat asiat ja kysymykset koskevat kaikenlaisia työyhteisöjä.

Työyhteisö voi olla esimerkiksi julkisen tai kolmannen sektorin työpaikka tai yksityinen yritys.

Oppaan kirjoittamiseen ovat osallistuneet

- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Metallityöväen Liitto ry
- Kuuloliitto ry
- Suomen Eläinlääkäriliitto ry
- Vammaisfoorumi ry
- Kiljavan opisto
- Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry.

Opas on laadittu työ- ja elinkeinoministeriössä.

Se kuuluu hankkeeseen
YES - Yhdenvertaisuus Etusijalle.

Helsingissä 10. syyskuuta 2009

ANNI SINNEMÄKI
Työministeri

2. Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä

Tässä luvussa kerrotaan, millaista työelämän monimuotoisuus käytännössä on. Jos monimuotoisuutta osataan johtaa oikein, yritys voi saada siitä kilpailuetua ja näin yrityksen tuottavuus kasvaa.

Yhteiskunnan muutokset

Jokainen yritys ja yhteisö on osa ympäröivää yhteiskuntaa, joten yhteiskunnan muutokset vaikuttavat niiden toimintaan. Muutokset tarjoavat yrityksille toisaalta uusia mahdollisuuksia, toisaalta ne asettavat uusia haasteita.

Esimerkiksi seuraavat asiat vaikuttavat merkittävästi yhteiskuntaan:

- taloudellinen tilanne
- globalisaatio
- teknologian kehittyminen
- väestön ikääntyminen
- lisääntyvä monimuotoisuus.

Pienet ja keskisuuret yritykset toimivat yleensä paikallisilla tai alueellisilla markkinoilla eli lähiympäristössä tai Suomessa. Silti maailmassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös pieniin ja keskisuuriin yrityksiin.

Esimerkiksi saatavilla oleva työvoima on entistä monimuotoisempaa, kun Suomessa on yhä enemmän maahanmuuttajataustaisia asukkaita. Samalla suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle. Tämä kehitys koskee sekä pieniä että suuria yrityksiä.

Erilaiset työntekijät

Työyhteisöön kuuluu erilaisia ihmisiä eli työyhteisö on aina jollakin tavalla monimuotoinen:

- Työntekijät voivat olla sekä naisia että miehiä tai he voivat kuulua sukupuolivähemmistöihin.
- He voivat olla eri-ikäisiä.
- Heillä voi olla erilaisia uskomuksia tai vakaumuksia.
- He voivat tulla eri kulttuureista tai kieliryhmistä.
- Heillä voi olla jokin fyysinen tai psyykinen vamma tai sairaus tai he voivat olla vammattomia.
- He voivat olla seksuaaliselta suuntautumiseltaan heteroja, homoja, lesboja, bi-seksuaaleja tai jotakin näiden väliltä.

Kaikkia näistä ominaisuuksista ei voi havaita ulkoisesti.

Kaikilla ihmisillä on omat elämäntarinansa ja elämäkokemuksensa.

Ne vaikuttavat ihmisiin hyvin erilaisilla tavoilla.

On tärkeää olla tietoinen moninaisuudesta ja ajatella sitä positiivisena asiana.

Monimuotoisuus ja sen antamat mahdollisuudet voivat olla etu yritykselle tai yhteisölle.

Lisäksi on hyvä tiedostaa myös asiakkaiden monimuotoisuus eli se, etteivät kaikki asiakkaat suinkaan ole samanlaisia.

Erilaisuus on koko työyhteisön etu, joka antaa uusia mahdollisuuksia.

Mistä erilaisuus sitten johtuu?

Se tulee jokaisen työntekijän mukana: jokaisella on tietoja, näkemyksiä ja omia elämäkokemuksia.

Työntekijät voivat käyttää näitä ominaisuuksia aktiivisesti, jos niitä osataan arvostaa työyhteisössä.

Sillä tavalla erilaisuus on osa koko yrityksen tai yhteisön toimintaa.

Monimuotoisuuden johtaminen

Monimuotoisuus voi olla yritykselle tai yhteisölle merkittävä kilpailuetu eli

yritys tai yhteisö voi saada taloudellista hyötyä tai menestyä paremmin kuin kilpailijat.

Menestys ei kuitenkaan synny itsestään.

Tarvitaan suunnittelua ja pitkäjänteistä työtä, jotta monimuotoisuutta osataan johtaa.

Monimuotoisuuden johtaminen tarkoittaa sitä, että yritys tai yhteisö arvostaa erilaisuutta ja osaa hyödyntää sitä.

Erilaiset strategiat ja ohjelmat voivat auttaa monimuotoisuuden johtamisessa.

Työnantajat voivat myös tietoisesti rekrytoida työntekijöitä, jotka ovat keskenään erilaisia. Hyvällä johtamisella vaikutetaan myös siihen, että lahjakkaat työntekijät haluavat jäädä töihin samaan työpaikkaan.

Monimuotoisuus on työyhteisön voimavara. Kun työpaikalla on erilaisia työntekijöitä, oikeat henkilöt pääsevät sopiviin työtehtäviin. Työpaikan ilmapiiri muuttuu luovaksi, mikä lisää tuottavuutta. Ihminen voi olla työpaikalla oma itsensä eli käyttäytyä omien arvojensa ja persoonallisuutensa mukaisesti. Siitä syntyy hyvä henki työpaikalle sekä motivaatio työn tekemiseen.

Avoimuus, motivaatio ja erilaisuuden hyödyntäminen vaikuttavat positiivisesti yritykseen tai yhteisöön. Motivaatio ja tuloksellisuus kasvavat eli työntekijät tekevät töitä innokkaammin ja tehokkaammin kuin ennen. Kun monimuotoisuutta osataan johtaa oikein, työntekijät tuntevat kuuluvansa yhteen ja he arvostavat työpaikkaansa. Tällöin he sitoutuvat työpaikkansa arvoihin ja toimintaan.

Yhdenvertaisuus työelämässä

Lähtökohta on, että työnantaja kohtelee työntekijöitä ja työnhakijoita yhdenvertaisesti.

Yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittaa sitä, että ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet työhön ja toimeentuloon.

Seuraavat asiat eivät saa vaikuttaa kohteluun:

- kansalaisuus
- etninen alkuperä
- uskonto tai vakaumus
- seksuaalinen suuntautuminen
- ikä
- jokin vamma tai sairaus
- sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti.

Kaikilla työntekijöillä tulee myös olla tasavertaiset mahdollisuudet koulutukseen, työssä etenemiseen ja työskentelyyn ilman häirintää.

Laki antaa määräykset, miten yhdenvertaisuuden pitää toteutua työelämässä. Monimuotoisuus ei muutu eduksi, ellei työyhteisö turvaa yhdenvertaisuutta ja vastusta syrjintää. Yhteisön pitää aidosti sitoutua siihen, että kaikilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet tehdä töitä. Johdon pitää selkeästi ilmaista, että syrjintää ei hyväksytä missään tilanteessa. Tämä pitää tiedottaa myös työntekijöille.

Kun työpaikalla kohdellaan
kaikkia työntekijöitä
aidosti yhdenvertaisesti,
se näkyy myös toiminnassa.
Yhdenvertaisuuden vaatimus
koskee kaikkia toimintoja:
millaista palkkaa maksetaan,
miten rekrytoidaan uusia työntekijöitä,
miten työntekijöitä koulutetaan
ja miten tehtäviä jaetaan.
Näin yhdenvertaisuudesta ei tarvitse
aina erikseen muistuttaa.

3. Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö työelämässä

Tässä luvussa kerrotaan muun muassa keskeisistä laeista, jotka turvaavat yhdenvertaisuuden ja kieltävät syrjinnän työelämässä. Lopuksi kerrotaan, mikä on syrjintää ja mikä ei ole syrjintää.

Monimuotoisuus työelämässä kytkeytyy siihen, että kielletään syrjintä ja edistetään yhdenvertaisuutta. Työnantajan tehtävä on varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet työn tekoon. Yhdenvertaisuus ei toteudu, jos jotain työntekijää tai työnhakijaa syrjitään.

Ennakkoluulot ja stereotyyiat liittyvät syrjintään. Työnantajalla voi olla ennakkokäsitys jostain työntekijästä tai työnhakijasta esimerkiksi kotimaan tai uskonnon perusteella. Tällaiset väärät ennakkoluulot pitää tunnistaa ja niistä pitää luopua.

Mihin lakeihin yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö perustuvat?

Syrjintä on kielletty lailla. Ihmisiä pitää kohdella yhdenvertaisesti, koska kaikki ovat tasa-arvoisia.

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

- Suomen perustuslaki (1999/731)
- yhdenvertaisuuslaki (2004/21)
- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609, tasa-arvolaki)
- työsopimuslaki (2001/55)
- valtion virkamieslaki (1994/750)
- laki kunnallisesta viranhaltijasta (2003/304)
- merimieslaki (1978/423)
- työturvallisuuslaki (2002/738)
- rikoslaki (1889/39).

Perustuslaki

Perustuslaki takaa kansalaisille yhdenvertaisuuden lain edessä.

Seuraavat asiat ovat sellaisia, jotka eivät saa vaikuttaa henkilön kohteluun:

- sukupuoli
- ikä
- alkuperä
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- terveydentila
- vammaisuus
- muu henkilöön liittyvä syy.

Näitä perusteita käsitellään tarkemmin sivuilla 36–49.

Yhdenvertaisuuslaki

Myös yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän. Lakia sovelletaan muun muassa silloin, kun pohditaan seuraavia kysymyksiä:

- Millä perusteella työnantaja valitsee työntekijöitä töihin?
- Ovatko työolot yhdenvertaisia kaikille työntekijöille?
- Ovatko työehdot, kuten palkka, yhdenvertaisia?
- Pääsevätkö kaikki henkilöstölle tarkoitettuun koulutukseen?
- Voiko työntekijä edetä urallaan?
- Millaisia ovat kohtuulliset mukautukset työoloihin, jotta vammaisen henkilö voi tehdä töitä?
- Millaisia asioita voidaan tehdä, jotta työolot tai työtehtävät olisivat yhdenvertaisia kaikille?
- Mitä on positiivinen erityiskohtelu?

Viranomaisten velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Viranomaisten pitää tehdä suunnitelma oman toimintansa tueksi. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjataan tehtävät ja asiat, joilla viranomaiset edistävät yhdenvertaisuutta ja ehkäisevät syrjintää.

Suunnittelusta kerrotaan lisää sivulla 58.

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



Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvolaki

Naiset ja miehet ovat keskenään tasa-arvoisia.
Työnantaja ei saa esimerkiksi hakea johonkin työhön
pelkästään miehiä.
Tällainen sukupuoleen kohdistuva syrjintä
kielletään tasa-arvolaissa.

Jos työnantajalla on säännöllisesti
toissii vähintään 30 työntekijää,
työnantajan pitää tehdä tasa-arvosuunnitelma.
Tämä koskee sekä yksityisen
että julkisen sektorin työnantajia.
Tasa-arvosuunnitelman tekemisestä
kerrotaan tarkemmin sivulla 59.

Työsopimuslaki

Työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta säädetään työsopimuslaissa.

Muissa laeissa kiellettyjen perusteiden lisäksi työsopimuslaissa kielletään, että työntekijöitä ei saa asettaa eri asemaan muun muassa seuraavien syiden perusteella:

- mielipide
- perhesuhteet
- toiminta ammattiyhdistyksessä
- poliittinen toiminta.

Lisäksi määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työturvallisuuslaki ja rikoslaki

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa opastamaan työntekijää riittävästi työhön, työtehtäviin ja työoloihin. Työnantajan täytyy myös varmistaa, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.

Työsyryntä on rikoslain mukaan rangaistava teko.

Työntekijän häirintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaisissa ja työturvallisuuslaissa.

Mikä on syrjintää?

Työelämässä syrjintää on työntekijöiden tai työnhakijoiden eriarvoinen kohtelu ilman hyväksyttävää syytä. Peruste ei saa olla se, että henkilö kuuluu tiettyyn ryhmään.

Syrjintä perustuu usein ennakkoluuloihin, stereotyyppisiin asenteisiin ja mielikuviin jostakin ryhmästä. Ennakkoluulot eivät saa vaikuttaa siihen, miten työnantaja kohtelee työntekijää.

Syrjivä kohtelu voi johtua myös tietämättömyydestä tai ajattelemattomuudesta. Esimerkiksi kulttuurien väliset erot eivät ole kaikille työnantajille tuttuja. Syrjintä ei silti ole sallittua.

Syrjintä on poissulkemista. Työntekijä ei tällöin pääse yhdenvertaisena osallistumaan työyhteisön toimintaan. Syrjintä perustuu siihen väärään käsitykseen, että syrjitty henkilö on erilainen ja huonompiarvoinen kuin muut.

Syrjintä voi olla myös rakenteellista. Se tarkoittaa, että esimerkiksi sopimuksiin, lakeihin tai palveluihin sisältyy sellaisia tekijöitä, jotka asettavat jonkin ryhmän huonompaan asemaan kuin muut ryhmät.

Syrjintä voi olla suoraa tai epäsuoraa. Myös häirintä on syrjintää.

Seuraavaksi esitellään erilaisia syrjinnän muotoja ja annetaan niistä esimerkkejä.

1. Syrjintä voi olla suoraa eli välitöntä.

Työntekijää tai -hakijaa kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vastaavassa tilanteessa.

Esimerkiksi:

- Ulkomaalaiselle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaisille työntekijöille, vaikka he tekevät samanlaista työtä samanlaisella koulutuksella tai muilla samanlaisilla edellytyksillä.
- Työnantaja kertoo työpaikkailmoituksessa, että työ on tarkoitettu vain nuorille hakijoille, vaikka vanhempi henkilö voisi hyvin suoriutua kyseisistä työtehtävistä.
- Työnantaja ei valitse pätevintä tai parasta naistyönhakijaa, koska nainen on raskaana. Työnantaja ei saa vedota raskauteen ja kustannuksiin, joita siitä aiheutuu työnantajalle.
- Työntekijä ei voi tehdä omia tehtäviään, koska hänellä on esimerkiksi jokin sairaus. Tällöin työntekijä sijoitetaan muihin tehtäviin, joita hän pystyy tekemään sairaudesta tai vammasta huolimatta. Työnantaja kuitenkin määrää, että työntekijän pitää hoitaa alkuperäiset tehtävänsä terveydentilasta huolimatta. Muuten hänen työsuhteensa loppuu.

2. Syrjintä voi olla epäsuoraa eli välillistä.

Tällöin näennäisesti puolueeton säännös, peruste, ohje tai käytäntö johtaakin siihen, että työntekijä tai työnhakija joutuu epäedulliseen asemaan muihin nähden.

Esimerkiksi:

- Työnhakija hakee tehtävään, jossa ei tarvitse osata suomen kieltä täydellisesti. Silti työnantaja vaatii täydellistä suomen kielen taitoa.
- Työnhakija hakee työpaikkaa, jossa vaaditaan, että varusmiespalvelus on suoritettu, vaikka se ei vaikuta työn tekemiseen.
- Työnantaja vaatii, että kaikilla työnhakijoilla on ajokortti, vaikka yrityksessä on jo muita työntekijöitä, joilla on ajokortti. Työssä ei tarvitse kuljettaa tavaroita kovin usein.
- Nuoria naisia palkataan vain määräaikaisiin työsuhteisiin. Työnantaja ei palkkaa vakituiseen työsuhteeseen nuoria naisia, koska nämä saattavat tulla raskaaksi ja jäädä perhevapaalle. Siitä tulisi kustannuksia työnantajalle.

3. Häirintä on syrjintää.

Häirintää ovat vitsit, nimittely tai halventava ja nöyryyttävä käyttäytyminen, joilla on tarkoitus loukata toista henkilöä.

Esimerkiksi:

- Seksuaaliset vihjailevat eleet ja kaksimielliset vitsit.

4. Syrjintää on ohje tai käsky syrjiä jotakuta.

Esimerkiksi:

- Työnantaja antaa ohjeen alaiselleen, että tämä ei saa palkata henkilöä, joka kuuluu tiettyyn etniseen ryhmään tai uskontokuntaan tai henkilöä, joka on tietyn ikäinen, kuten nuori nainen tai ikääntynyt henkilö.

Mitä on moniperusteinen syrjintä?

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa sitä, että työntekijää tai työnhakijaa syrjitään kahdella tai useammalla perusteella.

Eri syrjintäperusteet voivat yhdistyä jossain tilanteessa tai henkilöä voidaan syrjiä eri tilanteissa erilaisilla perusteilla.

Moniperusteinen syrjintä liittyy siihen, että kukaan ei edusta vain yhtä ominaisuutta. Henkilön identiteetti on monimuotoinen.

Nainen voi olla ulkomaalainen,
ulkomaalainen voi olla vammaisen,
vammaisen voi kuulua seksuaalivähemmistöön,
seksuaalivähemmistöön kuuluva henkilö
voi olla vanhus ja niin edelleen.
Yksi henkilö voi olla kaikkea tätä
ja kaikkia syitä saatetaan käyttää syrjinnän perusteena.

Moniperusteinen syrjintä on erityisen ongelmallista.
Syrjintätilanteita on usein vaikea tunnistaa
ja niihin puuttuminen on hankalaa.

Mikä ei ole syrjintää?

On normaalia, että työpaikoilla
työntekijät tekevät erilaisia töitä.
Työssä voidaan tarvita
tietynlaista henkilöä tai osaamista.
Syrjintää ei ole erilainen kohtelu,
joka perustuu työtehtävien kannalta
tärkeisiin vaatimuksiin.
Tämä tarkoittaa,
että kyseistä työtä ei voi tehdä ilman
tällaista vaadittua asiaa.
Esimerkiksi lentäjällä
täytyy olla hyvä näkökyky.

Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää.
Tässä kohtaa erilainen kohtelu tarkoittaa,
että tavoitteena on todellinen yhdenvertaisuus.
Positiivisesta erityiskohtelusta kerrotaan
lisää seuraavassa kappaleessa.

Mitä on positiivinen erityiskohtelu?

Jotkut työntekijät tai työnhakijat ovat työmarkkinoilla heikommassa asemassa kuin muiden ryhmien edustajat. He kohtaavat työmarkkinoilla esteitä ja syrjintää. Samanlainen kohtelu ei välttämättä takaa yhdenvertaisuutta kaikille työntekijöille tai työnhakijoille.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen käytännön työelämässä voi edellyttää sitä, että joitakin ryhmiä kohdellaan eri tavalla kuin muita. Tätä kutsutaan termillä positiivinen erityiskohtelu. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa toimintaa, jolla työnantaja voi parantaa näiden ryhmien asemaa työyhteisössä tai työnhakutilanteessa. Tällöin ei syrjitä muita ryhmiä, vaan tavoitteena on, että kaikki saavat yhdenvertaiset mahdollisuudet hakea ja tehdä työtä.

Työntekijä voi esimerkiksi olla vammaisen henkilö. Yhdenvertaisuuslaki määrää, että työnantajan pitää tehdä kohtuullisia mukautuksia työpaikalla, jotta yhdenvertaisuus toteutuu.

Kun työympäristö on esteetön,
vammainen henkilö saa
samanlaiset mahdollisuudet
tehdä työtä kuin muutkin.
Esteetön työympäristö tarkoittaa esimerkiksi,
että asennetaan luiska portaikkoon,
hankitaan erilaisia apuvälineitä
tai ohjataan työntekoa.

Yhdenvertaisuuden vaatimus
saattaa aiheuttaa myös ongelmia.
Jotkut joutuvat ehkä luopumaan etuoikeuksistaan,
jotta kaikki saisivat yhdenvertaiset mahdollisuudet.

On tärkeää, että kaikki osallistuvat
yhdenvertaisen työyhteisön
suunnitteluun ja toteuttamiseen.
Näin työyhteisön jäsenet sitoutuvat
ajatukseen yhdenvertaisuudesta.
Lisäksi kaikki ymmärtävät,
että yhdenvertaisuuden periaate
on tarkoitettu kaikille työyhteisön jäsenille.

Positiiviset erityistoimet ovat siis sellaisia toimia,
joiden avulla varmistetaan jonkin tietyn ryhmän
yhdenvertaiset lähtökohdat.

Esimerkiksi:

- Tuetaan naisten uraa ja mahdollisuuksia päästä johtotehtäviin. Esimerkiksi mentorointiohjelmalla voidaan tukea naisia.
- Suunnitellaan maahanmuuttajille erilainen perehdytysohjelma kuin muille työntekijöille. Esitellään perehdytyksessä esimerkiksi suomalaista työkulttuuria.
- Työhönotossa voidaan suosia jotain ryhmää silloin, kun hakijat ovat yhtä päteviä. Kun kantaväestöön kuuluva hakija ja maahanmuuttajataustainen hakija ovat yhtä päteviä, voidaan työhönotossa suosia maahanmuuttajataustaista hakijaa. Tai kun hakijat ovat yhtä päteviä, voidaan esimerkiksi valita nainen miesvaltaiseen työyhteisöön. Positiivinen erityiskohtelu voi myös perustua tasa-arvosuunnitelmaan tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Menettely ei saa kuitenkaan johtaa jonkin toisen ryhmän syrjintään.
- Liikuntavammaisen työntekijän autolle voidaan järjestää pysäköintipaikka työpaikan välittömästä läheisyydestä. Mahdollisesti toinen työntekijä, jolle autopaikka ei ole välttämätön, joutuu luopumaan omasta paikastaan.

- Kuulovammaisen työntekijän työtehtäviin ei sisällytetä puhelintyötä.
Työntekijä voi käyttää yhteydenpitoon sähköpostia, tekstiviestejä ja muita visuaalisuuteen perustuvia välineitä.
- Islaminuskoisen työntekijän työvuorot järjestetään mahdollisuuksien mukaan siten, että hän voi pitää perjantait vapaana, jolloin hän voi harjoittaa uskontoaan.

4. Monimuotoisuuden johtaminen

Tässä luvussa kerrotaan siitä, miten monimuotoisuutta voi johtaa. Kyse on siitä, että osataan hyödyntää erilaisten ihmisten osaaminen ja kokemukset mahdollisimman monipuolisesti.

Henkilöstö on yrityksen voimavara

Henkilöstö on tärkeä yritykselle, koska se saa aikaan yrityksen menestymisen. On siis tärkeää, että työntekijät myös jaksavat tehdä töitä ja voivat hyvin. Esimiesten pitää innostaa työntekijöitä ja rohkaista heitä sanomaan oma mielipiteensä. Erilaiset näkökulmat ja tavat ratkaista asioita ovat hyödyllisiä koko yritykselle.

On tärkeää, että myös työntekijät osallistuvat suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tämä koskee kaikkia henkilöstöryhmiä, ei pelkästään esimiehiä. Työyhteisön kannattaa kehittää avoimia ja joustavia käytäntöjä, jotta työntekijät voivat yhdessä esimiesten kanssa suunnitella toimintaa ja päättää asioista.

Yrityksen tai yhteisön kannattaa hyödyntää omien työntekijöidensä kykyjä ja voimavaroja, koska sillä on vaikutusta moneen asiaan.

Monimuotoisuus pitäisi ottaa huomioon kaikessa henkilöstön johtamisessa:

- palkkauksessa
- uralla etenemisessä
- kehityskeskusteluissa
- tehtäväjärjestelyissä.

Myös seuraavat toimenpiteet tukevat samaa asiaa:

- Tehdään henkilöstötilinpäätös, jossa kuvataan henkilöstön rakenne, koulutus, viihtyvyys, jaksaminen ja muut tärkeät asiat.
- Määritellään töille vaatimustasot eli ne asiat, joista työntekijän pitää selviytyä.
- Suunnitellaan työt yksilöllisesti kullekin työntekijälle.

Hiljainen tieto käyttöön

Työ voidaan myös mallintaa eli kuvata, mistä osista se koostuu.

Lisäksi voidaan ottaa käyttöön mentorointi, mikä tarkoittaa, että vanhempi työntekijä opastaa ja ohjaa nuorempaa työntekijää.

Näillä keinoilla voidaan saada pitkään työssä olleiden ja ikääntyvien työntekijöiden tiedot ja taidot koko työyhteisön käyttöön.

Tätä tietoa kutsutaan termillä hiljainen tieto, jota voi olla vaikea siirtää muille työntekijöille, kun työntekijä jää eläkkeelle.

Johtamisen osa-alueet ja käytänteet

Yrityksellä tai yhteisöllä on aina strategia eli toimintasuunnitelma.

Organisaatio asettaa itselleen tavoitteita, jotka voivat liittyä esimerkiksi tuloksen parantamiseen tai siihen, että kehitetään henkilöstön osaamista. Monimuotoisuus pitäisi ottaa huomioon myös näissä tavoitteissa.

Johtamisen käytänteet vaikuttavat siihen, miten yritys tai yhteisö toimii ja miten henkilöstöä johdetaan. Monesti asenteet vaikuttavat taustalla, ja ne näkyvät johtamiskäytänteissä. Johtoa ja henkilöstöä pitää kouluttaa, jotta voidaan päästä eroon kielteisistä asenteista. Samalla kehitetään henkilöstön osaamista monimuotoisuusasioissa. On olemassa erilaisia työkaluja, joilla voidaan arvioida henkilöstön osaamista.

Kyselyn avulla voidaan kartoittaa mielipiteitä ja asenteita monimuotoisuutta kohtaan. Kysely auttaa myös kehittämään ilmapiiriä paremmaksi. Kyselyn tulokset pitäisi käsitellä yhdessä koko henkilöstön kanssa.

Henkilöstön rekrytointi ja perehdytys

Monimuotoisuuden johtamisen periaatteet pitää ottaa mukaan niin rekrytointiprosessiin kuin perehdyttämiseen.

Näiden prosessien aikana ja niiden avulla voidaan muuttaa kielteisiä asenteita ja tuoda uutta monipuolista osaamista yritykseen tai yhteisöön.

Monimuotoisuus on siis hyvä pitää mielessä jo rekrytointivaiheessa.

Kun uutta ihmistä haetaan töihin, monimuotoisuutta voi pohtia monelta kannalta:

Miten rekrytoidaan?

Ketä rekrytoidaan?

Millaista osaamista tarvitaan?

Esimerkiksi:

- Käytetään monipuolisesti eri hakukanavia. Esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä yritetään tavoittaa heidän omien verkostojensa avulla.
- Muotoillaan työpaikkailmoitukset sellaisiksi, että ne eivät syrji esimerkiksi naisia, ikääntyneitä tai ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Ilmoituksissa suositaan kuvia, jotka heijastavat henkilöstön monimuotoisuutta.
- Järjestetään esimiehille ja rekrytoijille monimuotoisuusvalmennusta, joka lisää heidän tietoisuuttaan heidän omista stereotyyppisistä asenteistaan.
- Varmistetaan, että rekrytointiprosessi on tasapuolinen. Näin kaikilla pätevillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi.
- Asetetaan tavoitteet, joiden mukaan yritys tai yhteisö palkkaa tietyn määrän etnisiin vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä.

Samalla tavalla uuden työntekijän perehdytys pitää suunnitella hyvin etukäteen. Hyvä perehdytys auttaa sekä työnantajaa että työntekijää, joka saa kunnolliset valmiudet uuteen työhönsä. Perehdytyksen aikana uusi työntekijä otetaan osaksi työyhteisöä ja hän voi omaksua sen arvot.

Perehdytyksellä ohjataan uutta työntekijää tuleviin työtehtäviin ja työympäristöön. Hän tutustuu yrityksen tai yhteisön tavoitteisiin ja toimintaperiaatteisiin. Perehdytyksessä on tärkeä käydä läpi myös työturvallisuuteen liittyvät käytännöt.

Onnistunut perehdyttäminen on aina kaksisuuntaista. Uuden työntekijän perehdyttämisen lisäksi koko työyhteisö tarvitsee perehdyttämistä uuteen tulijaan, hänen taustaansa, tietoihinsa ja taitoihinsa.

Perehdytysohjelmassa pitää ottaa huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet. Uudelle työntekijälle pitäisi tehdä yksilöllinen perehdytys suunnitelma. Uudelle työntekijälle on myös hyvä nimetä henkilökohtainen työnohjaaja, joka vastaa perehdytyksestä ja seuraa, että työntekijä oppii tekemään uutta työtä.

Hyvä perehdyttäminen on erityisen tärkeää työntekijälle, jonka kulttuuritausta ei ole suomalainen.

Silloin on hyvä miettiä,
mitkä asiat eivät ole itsestään selviä
tai ennestään tuttuja kaikille.

5. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen työpaikalla

Tässä luvussa kerrotaan muun muassa kielteisistä ennakoasenteista eli stereotyyppioista. Luvussa selitetään myös yksityiskohtaisesti ne seikat, joiden perusteella syrjintä on kielletty.

Lopuksi annetaan ohjeita, miten voi tunnistaa syrjinnän ja miten syrjintätilanteessa pitää toimia.

Jokaisessa työyhteisössä on erilaisia ihmisiä. Juuri erilaisuus tuo uusia näkökulmia ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Samalla syntyy uusia, innovatiivisia ja kekseliäitä toimintatapoja.

Tosiasia kuitenkin on, että työyhteisössä korostuu usein se toimintakulttuuri, joka perustuu valtaväestön lähtökohtiin. Jos työntekijä poikkeaa enemmistöstä, hän saattaa joutua syrjinnän tai häirinnän kohteeksi.

Esimiesten ja koko työyhteisön tehtävä on tunnistaa syrjintä. Vain silloin siihen voidaan puuttua.

Haasteita yhdenvertaisuudelle

Tietyt ryhmät voivat työpaikalla kohdata muita herkemmin epäasiallista tai eriarvoista kohtelua.

Tämä voi johtua stereotypioista ja ennakkoluuloista, joita muilla työntekijöillä tai työnantajalla on.

Ihmiset tekevät luonnostaan ennakko-olettamuksia ja luokittelevat ihmisiä ja asioita.

Stereotypiat voivat kuitenkin olla ongelmallisia.

Väärät ennakko-olettamukset voivat johtaa syrjintään, kun ei tunneta ihmistä yksilönä.

Stereotypiat ja kielteiset asenteet voivat liittyä erilaiseen ihonväriin, puheeseen tai vaatetukseen, joiden perusteella työntekijää kohdellaan eriarvoisena kuin muita.

Vieraan kulttuurin kohtaaminen voi tuntua hankalalta tai jopa pelottavalta. Työtoverit saattavat vältellä kontaktia etniseen vähemmistöön kuuluvan työntekijän kanssa, ja hänet saatetaan ”unohtaa” kutsua erilaisiin tilaisuuksiin. Myös työtoverin vammaisuus saattaa tuntua pelottavalta, kun ei osata kohdata vammaista henkilöä.

Rekrytoinnissa ei välttämättä tunnisteta tai osata hyödyntää maahanmuuttajataustaisen työnhakijan osaamista ja koulutusta. Voi myös olla, että ei osata rekrytoida työntekijöitä, jotka poikkeavat valtaväestöstä.

Työhönottotilanteissa saatetaan kiinnittää liikaa huomiota työnhakijan perhetaustaan tai muihin yksityiselämään liittyviin seikkoihin. Esimerkiksi työnantaja saattaa epäillä, selviääkö työnhakija työtehtävistä, jos hänellä on vammaisen lapsi, tai jos hän toimii iäkkään tai sairaan läheisensä omaishoitajana.

Myös työnhakijan vanhempien tai puolison poliittinen aktiivisuus tai toiminta ammattiyhdistyksessä voi vaikeuttaa työnsaantia.

Etninen ja kansallinen alkuperä, kansalaisuus

Syrjintä etnisen ja kansallisen alkuperän sekä kansalaisuuden perusteella on kiellettyä.

Etniset vähemmistöt tarkoittavat sekä maahanmuuttajia että heidän jälkeläisiään. Lisäksi nimityksellä tarkoitetaan Suomen niin sanottuja vanhoja etnisiä vähemmistöjä: romaneja, saamelaisia, tataareja, juutalaisia ja vanhan venäläisyhteisön edustajia.

Virheelliset stereotypiat ja ennakkoluulot saattavat aiheuttaa sen, että työntekijä ei saa yhdenvertaista kohtelua työpaikalla, koska hän kuuluu johonkin etniseen vähemmistöön.



Suomalainen työelämä on muuttumassa entistä monikulttuurisemmaksi.

Se saattaa johtaa siihen, että työntekijän ammattitaitoa aliarvioidaan tai hänen työsuoritustaan valvotaan enemmän kuin muiden.

Romanien työllistymistä voivat vaikeuttaa työnantajan epäilykset heidän sitoutumisestaan ja rehellisyydestään. Romanit myös pukeutuvat eri tavalla kuin valtaväestö, mikä saattaa aiheuttaa ennakkoluuloja.

Monet romanit ovat kuitenkin valmiita vaihtamaan romanasun työvaatteisiin erityisesti työpaikoilla, joissa ei ole muita romaneja työntekijöinä tai asiakkaina. Monilla työpaikoilla myös perinteisen romanasun käyttäminen on täysin mahdollista.

Uskonto tai vakaumus

Suomessa uskontoa pidetään yksityisasiana, joka ei näy työpaikalla. Uskontoon liittyy kuitenkin läheisesti erilaisia perinteitä, kuten juhlapäivien vietto ja erilaiset vapaapäivät.

Suomalaiset työtoverit saattavat pitää outona, jos työntekijä harjoittaa uskontoa työpäivän aikana. Myös erilaiset pukeutumissäännöt tai erilainen ruokavalio saattavat aiheuttaa kysymyksiä. Muut työntekijät voivat myös olla ennakkoluuloisia eri uskontoja kohtaan.

Työyhteisössä voidaan joutua pohtimaan, sallitaanko uskonnon harjoittaminen työpaikalla. Työntekijää ei kuitenkaan saa syrjiä, vaikka hän noudattaisi uskontoonsa liittyviä tapoja.

Työntekijää ei saa asettaa huonompaan asemaan vakaumuksensa vuoksi. Vakaumus tarkoittaa, että ihmisellä on jokin tietty näkemys jostakin asiasta. Henkilö voi suhtautua kielteisesti esimerkiksi aseelliseen palvelukseen, eikä ole sen takia suorittanut varusmiespalvelua. Vakaumus voi liittyä myös poliittiseen maailmankatsomukseen tai toimintaan ammattiyhdistysliikkeessä.

Syrjintä voi liittyä myös siihen, että työntekijä toimii luottamusmiehenä tai pelkästään siihen, että työntekijä kuuluu ammattiliittoon.

Sukupuoli ja roolit

Syrjintä sukupuolen perusteella on kiellettyä. Tasa-arvolaki suojaa niin miehiä kuin naisiakin. Sukupuoli liittyy usein moniperusteiseen syrjintään: esimerkiksi maahanmuuttajataustaiset naiset tai nuoret muslimimiehet voivat kokea olevansa ”kaksinkertaisesti syrjittyjä”. Tällöin syrjintä johtuu sukupuolen lisäksi esimerkiksi uskonnosta tai etnisestä taustasta.

Usein stereotyyppinen ajattelu sukupuolesta ja sukupuolirooleista asettaa ihmiset eriarvoiseen asemaan. Vieläkin ajatellaan, että äiti hoitaa lapset kotona. Suhtautuminen miesten vanhempainvapaisiin ja hoitovapaisiin on edelleen nihkeää varsinkin yksityisellä sektorilla. Työpaikoilla ei välttämättä kannusteta miehiä riittävästi käyttämään perhevapaita.

Naisia ei aina kohdella työelämässä tasavertaisina miesten kanssa. Naiset kokevat miehiä enemmän haittaa sukupuolestaan työssä. Esimerkiksi palkka voi olla pienempi, naisen ammattitaitoa ei arvosteta yhtä paljon eikä nainen pääse eteenpäin urallaan yhtä nopeasti kuin mies.

Jos naispuolinen työnhakija on raskaana, häntä ei välttämättä palkata työhön. Tai määräaikaista työsopimusta ei enää jatketa, kun nainen tulee raskaaksi.

Kun perhevapaalla ollut työntekijä
palaa takaisin työpaikalle,
hänen työtehtävänsä ovat voineet kadota,
eikä hän saa enää takaisin samaa työtä.

Jos työnantaja pitää omaa alaansa ”miesten työnä”,
hän voi suosia miehiä rekrytoinnissa,
vaikka ei huomaisikaan sitä itse.

Seksuaalinen häirintä

Työntekijä saattaa joutua työpaikalla
seksuaalisen häirinnän uhriksi.
Häiritsijä voi olla samaa tai
vastakkaista sukupuolta.

Kaikki seuraavat asiat ovat seksuaalista häirintää:

- härskit puheet ja asiattomat huomautukset,
jotka koskevat työtoverin vartaloa tai seksuaalisuutta
- materiaalit, kirjeet, tekstiviestit ja sähköpostit,
jotka koskevat seksuaalisuutta
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset
- uhkailu ja vaatimukset,
joissa käytetään hyväksi asemaa
tai luottamussuhdetta
- käpälöinti tai muu fyysinen lähentely.

Ikäsyrrjintä

Ikäsyrrjintä tarkoittaa,
että ihmisiä syrjitään sen vuoksi,
koska he ovat tietyn ikäisiä.
Eri-ikäisiä ihmisiä kohtaan vallitsee
sitkeitä ennakkokäsityksiä.



Onko työnhakija milloinkaan oikean ikäinen?

Saatetaan esimerkiksi ajatella, että vanha työntekijä ei ole tehokas, hän ei opi uusia asioita nopeasti eikä sopeudu hyvin muuttuviin tilanteisiin.

Ikääntyneiden ihmisten lisäksi myös nuoret voivat kokea syrjintää työmarkkinoilla. Nuoria saatetaan pitää innovatiivisina, mutta toisaalta epäluotettavina.

Joissain työehtosopimuksissa on määräyksiä, joiden mukaan esimerkiksi alle 18-vuotiaille voidaan maksaa pienempää palkkaa kuin muille.

Lisäksi monet parhaassa synnytyksiänsä olevat naiset voivat olla muita heikommassa asemassa työmarkkinoilla. Tällöin kyseessä on sekä ikään että sukupuoleen perustuva syrjintä.

Ikä ei kuitenkaan saa vaikuttaa esimerkiksi rekrytoinnissa. Työpaikkailmoituksissa ei saa ilmoittaa ikärajaa.

Jos työnantaja joutuu irtisanomaan työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä, irtisanottavia ei saa valita iän perusteella. Työnantaja ei voi automaattisesti irtisanoa vanhimpia työntekijöitä.

Vammaisuus

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma. Vamma voi estää henkilöä osallistumasta yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden ihmisten kanssa.

Asenteet vammaisuutta kohtaan ovat suurin haaste vammaisten henkilöiden työllistymisessä. Usein vammaisuus nähdään sairautena, ja terve ihminen on normi, johon vammaista henkilöä verrataan.

Syrjintä on yleistä varsinkin työnhakutilanteissa. Myös työssäkäyvät vammaiset henkilöt voivat kokea syrjintää vammansa vuoksi. Jotkut työnantajat saattavat olettaa automaattisesti, että liikuntavammainen tai kuulovammainen ei voi tehdä töitä tai hän ei suoriudu niistä. Vammainen työtoveri saatetaan jättää omiin oloihinsa, koska häntä ei osata kohdata luontevasti.

Vammaiset henkilöt pystyvät kuitenkin työskentelemään sujuvasti, jos se tehdään heille mahdolliseksi. Erilaiset työjärjestelyt, tekniset apuvälineet sekä esteetön työympäristö ja viestintä ovat tärkeässä asemassa.

Eri vammaisryhmien haasteet vaihtelevat suuresti. Jos henkilöllä on liikuntavamma, ympäristö ja liikkuminen ovat suurimmat haasteet. Huonokuuloinen henkilö ei välttämättä pysty viestimään ja kommunikoimaan ilman apuvälineitä.

Työnantajat pelkäävät usein turhaan kustannuksia, joita voi aiheutua järjestelyistä. On olemassa erilaisia julkisia tukimuotoja, joilla tuetaan vammaisen henkilön työllistymistä tai sopeutumista työpaikalle ja työtehtäviin. Näistä tuista saa tietoa esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimistoista, työnantajaliitoista sekä vammaisjärjestöistä.

Seksuaalivähemmistöt

Seksuaalivähemmistöön kuuluvat ne henkilöt, jotka seksuaalisesti suuntautuvat muutoin kuin heteroseksuaalisesti.

Heteroseksuaalisuus nähdään edelleen normina ja ihmiset jaetaan jyrkästi kahteen sukupuoleen. Ei-heteroseksuaaliset ihmiset joutuvat kokemaan tahallista tai tahatonta syrjintää. Kahvipöydässä saatetaan kertoa vitsejä homoista tai lesboista eikä ajatella, että joku voi loukkaantua.

Jos henkilö kuuluu seksuaalivähemmistöön, hänen on vaikea osallistua yksityiselämää koskeviin keskusteluihin. Kun miestyöntekijä kertoo asuvansa tai seurustelevansa toisen miehen kanssa, tai naistryöntekijä toisen naisen kanssa, hän saattaa joutua syrjityksi.

Yrittäessään salata seksuaalisen suuntautumisenensa seksuaalivähemmistöön kuuluva työntekijä helposti eristäytyy muusta työyhteisöstä. Henkilö saattaa pelätä, että paljastuminen johtaa ikäviin seurauksiin, esimerkiksi siihen, että työsuhdetta ei enää jatketa.

Samaa sukupuolta olevaa puolisoa ei työehtosopimuksissa välttämättä lueta lähiomaiseksi. Myös perhevapaat voivat olla hankalia järjestää homoperheissä ja lesboperheissä.

Sukupuolivähemmistöt

Tiukat sukupuoli- jaottelut asettavat sukupuolivähemmistöt eli transihmiset vaikeaan asemaan työelämässä.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset, transgender-ihmiset, transvestiitit ja intersukupuoliset. Käytännössä tämä tarkoittaa, että ihmisen sukupuoli-identiteetti on jokin muu kuin syntymässä määritelty sukupuoli tai se sukupuoli, joka näkyy päällepäin. Transihmiset eivät aina koe olevansa selkeästi miehiä tai naisia.

Sukupuolenkorjausprosessi voi johtaa jopa työpaikan menettämiseen, jos työnantaja suhtautuu asiaan kielteisesti. Tavallisimpia haasteita sukupuolivähemmistöille asettavat työpaikan pukeutumisvaatimukset tai saniteettitilat ja pukuhuonetilat.

Suomen lainsäädännössä käytetään termiä sukupuolinen suuntautuminen, mikä voi tarkoittaa myös sukupuolivähemmistöjä. Nämä vähemmistöt kuuluvat tasa-arvolain piiriin, vaikka selkeää säännöstä ei laista löydykään.

Terveystila

Henkilön terveystila tai sairaushistoria ei saa vaikuttaa henkilön kohteluun. Terveys ei saa vaikuttaa ilman perusteita esimerkiksi rekrytointiin tai etenemiseen työuralla.

Mielipide

Työntekijällä on oikeus ilmaista mielipiteensä. Tällä tarkoitetaan yleensä yhteiskunnallista tai poliittista mielipidettä. Työntekijää ei saa syrjiä esimerkiksi jos hän vaatii, että ulkomaalaisille maksetaan samaa palkkaa kuin suomalaisille.

Suomessa on tavallista, että työntekijä kuuluu oman alansa ammattiliittoon. Silti poliittinen aktiivisuus tai toiminta ammattiyhdistyksessä voi aiheuttaa epäluuloja.

Jos työnhakija on toiminut aiemmin luottamusmiehenä, se saattaa johtaa syrjintään työhönotossa. Työsuojaletuutettua saatetaan syrjiä työtehtävien jaossa, koska hän toimii aktiivisesti ammattiyhdistyksessä.

Kieli

Työntekijää ei saa syrjiä,
vaikka hänen äidinkiелensä olisi jokin muu kuin
valtaväestön äidinkieli.

Työtehtävät voivat olla sellaisia,
että kielitaito on välttämätön.
Silloin kieli voi olla oikea peruste
olla palkkaamatta työnhakijaa.

Jos työnhakija on pätevä kyseiseen tehtävään,
ja hänen kielitaitonsa siihen riittää,
hänen äidinkiелensä ei saa olla syy siihen,
että häntä ei palkata.

Miten tunnistan syrjinnän?

Syrjinnän tunnistaminen ei aina ole helppoa.
Jokaisen esimiehen, henkilöstön edustajan
ja työntekijän pitäisi kuitenkin pystyä tunnistamaan
syrjintätilanteet ja sellaiset käytännöt työpaikalla,
jotka johtavat syrjintään.

Muuten syrjintään ei voida puuttua.
Lopulta työnantaja vastaa siitä,
että ketään ei syrjitä.

Seuraavaksi kerrataan vielä,
mikä on syrjintää.

Syrjintää ovat esimerkiksi seuraavat asiat:

- Henkilöä häiritään tai kiusataan.
- Henkilön yksityisyyttä tai fyysistä koskemattomuutta loukataan esimerkiksi lähentelemällä fyysisesti tai urkkimalla henkilökohtaisia sähköposteja.
- Henkilöön liitetään stereotyyppioita tai puutteita vaikkapa sukupuolen tai iän perusteella. Esimerkiksi saatetaan virheellisesti ajatella, että naispuolinen työntekijä ei sitoutuisi työyhteisöön tai että iäkäs työntekijä ei oppisi enää uusia asioita.
- Suljetaan ja eristetään henkilö pois työyhteisöstä.
- Pidetään valtaväestön kulttuuria, elämäntapaa ja käytöstä normina eli ohjeena, jota kaikkien pitää noudattaa. Jos henkilö poikkeaa tästä normista, hän joutuu huonompaan asemaan.
- Kohdellaan henkilöä jotenkin muuten epäoikeudenmukaisesti. Luodaan esimerkiksi eri säännöt eri ryhmille tai sovelletaan sääntöjä eri lailla eri henkilöille.

Mitä teen syrjintätilanteessa?

Seuraavaksi annetaan ohjeita,
miten toimia syrjintätilanteissa.
Ohjeissa mainitaan työpaikan henkilöitä,
joilta voi saada apua.

Voit saada lisätietoa työpaikaltasi,
mitkä muut tahot voivat auttaa.
Näitä ovat esimerkiksi
työsuojelupiirit ja ammattiliitot.

Jos sinua syrjitään:

- Yritä ratkaista asia ensisijaisesti työpaikalla.
- Jos mahdollista,
keskustele asiasta ensin syrjijän kanssa.
- Voit myös kirjata tapahtumat:
mitä tapahtui ja missä, keitä oli paikalla
ja muita tietoja tapahtumasta.
- Pyydä apua työpaikaltasi.
Esimerkiksi seuraavat henkilöt voivat auttaa:
luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu
tai muu henkilöstön edustaja.
Menkää yhdessä puhumaan asiasta
lähimmälle esimiehelle.
- Jos syrjijä on esimies,
keskustelkaa hänen esimiehensä kanssa.
- Jos tilanne ei selviä työpaikalla,
ota itse yhteys ammattiliittoon
tai pyydä henkilöstön edustajaa
ottamaan yhteyttä ammattiliittoon.
Voit myös ottaa yhteyttä työsuojelupiiriin
tai tasa-arvovaltuutettuun,
jos kysymys on
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.
- Jos ratkaisua ei saada aikaan,
asia voidaan riitauttaa oikeudessa
tai siitä voidaan tehdä tutkintapyyntö poliisille.

Jos olet työnantaja tai esimies
ja havaitset syrjintää:

- Puutu asiaan heti,
jos havaitset syrjintää tai
epäasiasiallista kohtelua
tai jos joku kertoo sinulle syrjinnästä.
- Tee selväksi, että syrjintää ei hyväksytä.
- Puhu asiasta henkilöstön edustajan kanssa
tai työsuojelutoimikunnassa.
- Pyydä tarvittaessa tukea omalta esimieheltäsi.
- Jos neuvonta, varoitukset ja
muut keinot eivät tehoa,
voit jopa harkita syrjijän irtisanomista.
- Jos tilanne on tulehtunut,
käytä ulkopuolista apua ja
ota yhteyttä omaan työnantajajärjestösi
tai alueen työsuojelupiiriin.
- Jos itse olet osallisena syrjintätilanteessa,
pyydä ehdottomasti ulkopuolista apua ja
ota yhteyttä työnantajajärjestösi
tai työsuojelupiiriin.
- Ryhdy toimiin, jotta tilanne ei tapahtuisi uudelleen.
Sovi pelisäännöistä henkilöstön edustajien kanssa tai
yhteistoimintamenettelyssä.

Jos henkilöstön edustajana havaitset syrjintää:

- Puutu syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen.
- Auta syrjintää epäilevää työntekijää ja ole yhteydessä työnantajaan, ammattiliittoon ja viranomaisiin.
- Yritä neuvotella ja päästä tulokseen, jolla voi korjata asian.
- Kysy neuvoa ja apua omasta ammattiliitostasi. Voit myös kääntyä työsuojelupiirin tai tasa-arvoasioissa tasa-arvovaltuutetun toimiston puoleen.
- Hanki tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisesta kohtelusta.

6. Miten monimuotoisuutta voi edistää työyhteisössä?

Tässä luvussa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

- Minkälaisessa työpaikassa vähemmistöön kuuluva työntekijä tuntee, että hän on hyväksytty?
- Monimuotoisuus synnyttää haasteita, kun erilaisuus työyhteisössä lisääntyy.
- Mitä esimerkiksi johto voi tehdä, jotta työyhteisö vastaisi uusiin haasteisiin ja siellä olisi hyvä tehdä töitä?
- Miten esimies tai työntekijä voi edistää monimuotoisuutta työyhteisössään?

Hyvä vuorovaikutus ja yhteiset pelisäännöt

Jos työyhteisö on ennakkoluuloinen tai asenteet ovat kielteisiä, työntekijöiden osaamista ei välttämättä huomata.

Syrjintä ja epäluottamus vaikuttavat kielteisesti työntekijöihin ja luovat jännitteitä heidän välilleen.

Myös motivaatio tehdä työtä laskee.

Jos yhteisiä pelisääntöjä ei ole, jokainen toimii omalla tavallaan.

Yhdenvertainen kohtelu ei useinkaan toteudu, jos kaikki eivät tunne pelisääntöjä tai eivät tiedä, mitä sääntöjen rikkomisesta aiheutuu.

Esimiehen tehtävänä on rakentaa luottamusta ja kannustaa työntekijöitä avoimeen vuorovaikutukseen. Esimiehen rooli on siis keskeinen, ja hänen pitää näyttää hyvää esimerkkiä.

Monimuotoisuuden johtamisella voidaan saavuttaa hyviä tuloksia. Kaikki hyötyvät siitä, että yrityksessä arvostetaan erilaisia näkemyksiä ja erilaisia tapoja tehdä työtä. On tärkeää puhua monimuotoisuuteen ja erilaisuuteen liittyvistä asioista työpaikalla, vaikka ei olisikaan mitään akuutteja ongelmia.

Työntekijöiden välinen vuorovaikutus vaikuttaa työkulttuuriin ja siihen, miten työtä tehdään. Kun työntekijät saavat myös itse vaikuttaa omaan työhönsä, se lisää vastuullisuutta. Tämä on se asia, jota monimuotoisuuden johtamisella yritetään saavuttaa.

Monimuotoisessa työyhteisössä ihmiset luottavat toisiinsa ja uskaltavat olla avoimia. Erilaisia näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä arvostetaan, ja työntekijät uskaltavat olla erilaisia.

Samalla erilaisten näkemysten ja kokemusten määrä lisääntyy, kun työntekijät oppivat asioita toisiltaan. Tällä tavalla luovuus ja kekseliäisyys pääsevät esille, ja työn tuottavuus kasvaa.

Esimiehen tehtävät

Jos olet esimies, tehtäviisi kuuluvat seuraavat asiat:

- Huolehdi siitä, että kukaan ei jää yhteistyön ja verkostojen ulkopuolelle.
- Yritä saada henkilöstön osallistumaan yhteisiin asioihin.
- Kehitä yhteistyötä ja avointa työilmapiiriä.
- Otat puheeksi myös hankalat asiat.
- Sovi pelisäännöt yhdessä työntekijöiden kanssa. Pelisäännöt koskevat muun muassa sitä, miten työyhteisössä käyttäytyään ja miten otetaan toiset huomioon. Kun sovitte yhdessä säännöt, ehkäisette syrjintää ja epäasiallista käytöstä.
- Seuraat, että kaikki noudattavat sääntöjä, joista on sovittu yhdessä.
- Viestität omalla käyttäytymiselläsi sitä, että kaikkiin työntekijöihin suhtaudutaan tasapuolisesti.
- Teet yhteistyötä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun ja muiden henkilöstön edustajien kanssa.

Työntekijän tehtävät

Jos olet työntekijä,
tehtäviisi kuuluvat seuraavat asiat:

- Tarkastelet omia asenteitasi ja arvojasi arjen työssä.
- Kohtelet työtovereitasi hyvin ja kunnioitat heitä sellaisina kuin he ovat.
- Käyttädyt itse siten, että rakennat yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä.

Henkilöstön edustajan tehtävät

Jos olet henkilöstön edustaja,
tehtäviisi kuuluvat seuraavat asiat:

- Kehität itseäsi ja osaamistasi monimuotoisuusasioissa, tasa-arvoasioissa ja yhdenvertaisuusasioissa.
- Kehität aktiivisesti työnantajan kanssa työyhteisön yhdenvertaisuutta.
- Valvot, että lakeja ja sopimuksia noudatetaan työpaikalla.
- Osallistut monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta koskevaan tiedotukseen työpaikalla.
- Toimit luottamustehtävässä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti sekä työtovereita että esimiehiä kohtaan.
- Edustat työntekijää kysymyksissä, jotka liittyvät työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin työpaikalla.

Sinulla on myös oikeus edellyttää,
että työnantaja ei syrji sinua
luottamustehtäväsi takia.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten pitää edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Kaikkien viranomaisten pitää laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Siinä määritellään yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta.

Suunnitelman laajuus riippuu siitä, minkälainen viranomainen on kyseessä. Suunnitelmassa pitää ottaa huomioon vähintään etninen yhdenvertaisuus eli se, miten etnisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät ja asiakkaat olisivat yhdenvertaisessa asemassa muiden työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa. Suunnitelmaan voidaan sisällyttää myös muut ryhmät, jotka ovat alttiita syrjinnälle.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa pitää käsitellä ne kysymykset, jotka koskevat viranomaisen toimintaa. Näitä asioita ovat seuraavat:
Miten toiminta suunnitellaan?
Miten työtä ohjataan?
Mitä tulostavoitteita viranomaisella on?
Miten viranomainen tiedottaa asioista?

Suunnitelmassa on hyvä käsitellä myös henkilöstön yhdenvertaisuutta.

Näitä asioita ovat esimerkiksi henkilöstökoulutus ja henkilöstön johtaminen. Suunnitelman avulla voidaan pohtia myös, millaisia asenteita työyhteisössä on tai miten sisäistä vuorovaikutusta voitaisiin parantaa.

Moniperusteinen yhdenvertaisuussuunnitelma ottaa siis huomioon kaikki vähemmistöt ja syrjinnälle alttiit ryhmät. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen ei ole pakollista muille kuin viranomaisille. Myös yritysten kannattaa tehdä moniperusteinen yhdenvertaisuussuunnitelma, koska se on osa monimuotoisuuden johtamista.

Tasa-arvosuunnitelma

Jos työpaikassa on vähintään 30 työntekijää, pitää työnantajan tehdä tasa-arvosuunnitelma. Siinä otetaan huomioon työntekijöiden sukupuoli ja myös eri sukupuolivähemmistöt.

Tasa-arvolaki määrää, mitä suunnitelmassa pitää olla. Laki myös painottaa, että työnantajan velvollisuus on edistää aktiivisesti tasa-arvoa. Tämä koskee siis kaikkia työnantajia, ei pelkästään viranomaisia.

Muut suunnitelmat

Yrityksen pitää tehdä vuosittain myös henkilöstösuunnitelma ja määritellä koulutustavoitteet henkilöstölle. Tämä vaatimus koskee sellaisia yrityksiä, joissa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Suunnitelmassa pitää käsitellä muun muassa seuraavat asiat: Miten henkilöstön rakenne kehittyy eli esimerkiksi mikä on työntekijöiden ikä ja koulutus? Mitä erityistarpeita ikääntyvillä työntekijöillä on? Miten työntekijät voivat sovittaa yhteen työn ja perhe-elämän?

Kaikilla työpaikoilla pitää lisäksi olla työsuojelun toimintaohjelma, jonka avulla ylläpidetään, seurataan ja kehitetään työsuojelua ja sille asetettuja tavoitteita työpaikalla. Työsuojelun toimintaohjelmaan kirjataan tavat, joilla edistetään työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä työpaikalla.

Kun työyhteisössä laaditaan suunnitelmia, on tärkeää samalla keskustella yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Avoimessa keskustelussa voi tulla esiin konkreettisia kehittämiskohteita tai epäkohtia. Yhdessä voidaan pohtia myös käytännön ratkaisuja. Lisäksi suunnitelmien toteutumista täytyy seurata. Niitä täytyy myös päivittää säännöllisesti.

Jos erillistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei ole, tasa-arvosuunnitelmaan, henkilöstösuunnitelmaan ja työsuojelun toimintaohjelmaan kannattaa sisällyttää ja kirjata monipuolisesti yhdenvertaisuuskysymyksiä. Näitä asioita ovat esimerkiksi ikä, vammaisuus ja etninen tausta.

Monikulttuurisuutta Itella-konsernissa

Itella Oyj on panostanut toimintaan monikulttuurisena työpaikkana 1980-luvulta lähtien. Yritys on panostanut erityisesti monimuotoiseen rekrytointiin.

Itellassa on töissä paljon ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, joiden määrä lisääntyy jatkuvasti. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät myös pääsevät etenemään urallaan.

Henkilökunnalle on tarjottu koulutusta, kuten kielikoulutusta ja tietoa eri kulttuureista.

Monikulttuurisuustyöryhmä tukee ja edistää monikulttuurisuustyötä ja monimuotoisuustyötä koko konsernissa. Työryhmä on muun muassa kehittänyt monikulttuurisen toimintamallin. Työryhmä perustettiin vuonna 2007.

Monimuotoisuussuunnittelua Espoon kaupungilla

Espoon kaupunki on tehnyt monimuotoisuussuunnitelman, joka painottaa tasa-arvoa. Suunnitelma perustuu tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin.

Kaikki kaupungin toiminnot ja työt suunnitellaan siten, että ne ovat kaupungin henkilöstölle tasa-arvoisia.

Eri toimialat tekevät omat suunnitelmansa, joissa yhdenvertaisuus otetaan huomioon. Esimerkiksi terveydenhuollon toimiala tekee toiminnalleen strategian, jossa määritellään sen tarjoamat palvelut. Tavoite on, että kaupungin asukkaat voivat käyttää kaikkia palveluita tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Espoossa monimuotoisuus otetaan huomioon kaikessa henkilöstösuunnittelussa. Esimerkiksi maahanmuuttajia rekrytoidaan tietynlaisen mallin mukaan.

Espoossa on myös kehitetty malli, jolla voidaan arvioida sukupuolen vaikutusta yhdenvertaiseen kohteluun. Mallin avulla voidaan siis selvittää, toteutuuko kaupungin työpaikoilla sukupuolten tasa-arvo.

Neuvontaa ja lisätietoja

Seuraavassa listassa on yhteystietoja.

Tiedot on koottu
syrjintäperusteen mukaan.

Listassa on internetsivun osoite,
josta voi etsiä lisää tietoja.

Sivut ovat yleiskielisiä.

Selkokieleistä tietoa löytyy
osoitteen www.selko.fi kautta.

Etninen alkuperä tai kansalaisuus

Vähemmistövaltuutettu

www.vahemmistovaltuutettu.fi

Pakolaisneuvonta

www.pakolaisneuvonta.fi

Etnisten suhteiden neuvottelukunta

www.intermin.fi/etno

Ihmisoikeudet-hanke

www.ihmisoikeudet.net

Rasmus-verkosto

www.rasmus.fi

Romanit

Romaniasian neuvottelukunta

www.romani.fi

Saamelaiset

Saamelaiskäräjät

www.samediggi.fi

Sukupuoli

Tasa-arvovaltuutettu

www.tasa-arvo.fi

Tasa-arvoklinikka

www.tasa-arvoklinikka.fi

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

www.tane.fi

Naistutkimus- ja tasa-arvoportaali

www.minna.fi

Sukupuoli-identiteetti

SETA ry

www.seta.fi

Transtukipiste

www.transtukipiste.fi

Seksuaalinen suuntautuminen

SETA ry

www.seta.fi

Seksuaali- ja

www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal

sukupuolivähemmistöt työelämässä

Vammaisuus ja esteettömyys

Valtakunnallinen vammaisneuvosto
Kynnys ry
Invalidiliitto ry
Vammaisfoorumi ry
Näkövammaisten keskusliitto ry
Kehitysvammaliitto ry
Tietoa esteettömyyssuunnittelusta
Kuuloliitto ry

www.vane.to
www.kynnys.fi
www.invalidiliitto.fi
www.vammaisfoorumi.fi
www.nkl.fi/tietoa/esteettomyys
www.kehitysvammaliitto.fi, www.papunet.net
www.elsa.fi, www.esteeton.fi, www.esteettomyys.net
www.kuuloliitto.fi

Selkokieli, selkokielet sivustot

Selkokeskus
Selkosivustot, tietoa selkokielellä

www.selkokeskus.fi
www.selko.fi, www.papunet.net/selko

Ikä, vanhuus, nuoruus

Vanhustyön keskusliitto
Nuorisosiain neuvottelukunta
Suomen nuorisoyhteistyö –
Allianssi ry

www.vanhustyonkeskusliitto.fi
www.minedu.fi/nuora
www.alli.fi

Kaikki syrjintäperusteet

Paikallispoliisi
Rikosuhripäivystys
Ihmisoikeusliitto
Lapsiasiainvaltuutettu
Oma ammattiliitto
Oma työnantajaliitto

www.poliisi.fi
www.rikosuhripaivystys.fi
www.ihmisoikeusliitto.fi
www.stm.fi

Työsyrjintä

Työsuojelupiirit
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Kirkon työmarkkinalaitos KiSV
Kunnallinen työmarkkinalaitos
Valtion työmarkkinalaitos VTML

Suomen Ammattiliittojen
Keskusjärjestö SAK ry
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Korkeasti koulutettujen
työmarkkinakeskusjärjestö Akava ry

www.tyosuojelu.fi
www.ek.fi
www.evl.fi/kkh/heo/
www.kuntatyonantajat.fi
[www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/
03_Valtion_tyomarkkinalaitos/](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/03_Valtion_tyomarkkinalaitos/)
www.sak.fi

www.sttk.fi
www.akava.fi

Oikeusapu

Oikeusministeriö

www.oikeus.fi

Monimuotoisuuden johtaminen

Diversa Consulting

www.diversa.fi/tyokirja.pdf

Finnish Business & Society ry (FiBS)

www.fibsry.fi

Henkilöstöjohdon ryhmä HENRY ry

www.henryorg.fi

Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia ja

www.palmenia.helsinki.fi/moniverkko/

Diversa Consulting / Moniverkko-hanke

Yhdenvertaisuus ja syrjintä

Yhdenvertaisuus-portaali

www.yhdenvertaisuus.fi, www.equality.fi

Euroopan komissio /

<http://ec.europa.eu/social/>

syrjinnän torjuminen

Lähdekirjallisuutta

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, Mertsu 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: Ikäsyrjintäkokemukset 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. (Julkaistu Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden 2007 puitteissa).

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 terveysministeriön julkaisuja 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 julkaisuja 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: http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2007/12/gallup_suomalaiset_vaheksyvät_poliittisia_oikeuksiaan_259633.html. Julkaistu 6.12.2007 klo 18:33, päivitetty 31.10.2008 klo 03:44.



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