

Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Ohjeita työnantajalle

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Kaikilla työnantajilla on velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta on säädetty [yhdenvertaisuuslaissa \(1325/2014\)](#). Yhdenvertaisuuden suunnitelmallisella edistämällä tuetaan kaikkien työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua työelämään. Syrjintää ehkäisevillä ja yhdenvertaisuutta edistävillä toimenpiteillä voi myös olla myönteinen vaikutus työntekijöiden työssä jaksamiseen ja siten työn tuottavuuteen sekä sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Mitä yhdenvertaisuuden edistämällä tarkoitetaan?

Yhdenvertaisuuden edistämisessä ei ole kyse vain **syrjinnän kieltojen noudattamisesta** vaan laajemmasta velvollisuudesta. Yhdenvertaisuuden edistämällä

tarkoitetaan sekä aktiivisia toimenpiteitä **syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi** että syrjinnän vaarassa olevien tai yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta **heikommassa asemassa olevien tukemista tai aseman parantamista**.

Edistämistoimenpiteillä pyritään ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseen käytännössä. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteillä tarkoitetaan sellaisia konkreettisia keinoja, joilla vaikutetaan työpaikan **tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen**. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi vaatia poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevat ihmiset olisivat yhdenvertaisia. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi voi olla tarpeellista toteuttaa tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia toimia eli niin sanottua positiivista erityiskohtelua. Positiivista erityiskohtelua on esimerkiksi rekrytointitoimenpiteet, joilla pyritään lisäämään aliedustettuun ryhmään kuuluvien (esimerkiksi maahanmuuttajat, vammaiset, yli 55-vuotiaat) henkilöiden osuutta henkilöstössä.

Syrjinnän kiellot

- Syrjinnän kiello kattaa välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen ja käskyn syrjiä
- Vammaisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi tarvittavien kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää
- Syrjivä työpaikkailmoittelu on kielletty

Syrjinnän ennaltaehkäisy

- Toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi
- Muun muassa menettelytavat syrjintäepäilyjen käsittelyyn ja yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perehdytyksessä, koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen

- Toimenpiteitä, joilla työolot tai työpaikan menettelytavat pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien tai heikommassa asemassa olevien tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla
- Positiivinen erityiskohtelu on keino, jolla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen

Mitä syrjintäperusteita edistämisvelvollisuus koskee?

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta koskee kaikkia seuraavia syrjintäperusteita:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy

Muista myös:

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on säädetty työnantajan velvollisuudesta edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

> www.tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu

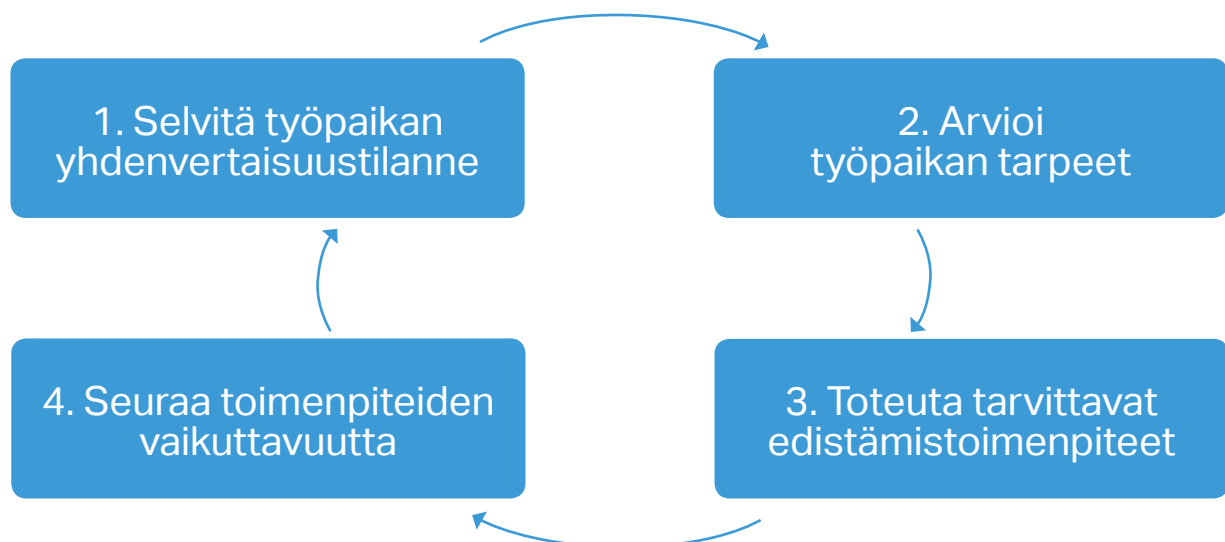
Mitä työnantajan tulee tehdä?

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tulee ensin arvioida, miten yhdenvertaisuus työpaikalla toteutuu eri syrjintäperusteiden näkökulmasta. Arvioinnin avulla selvitetään, minkälaiset työpaikan yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet ovat ja tunnistetaan, mitkä syrjintäperusteet ovat kyseisellä työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta merkityksel-

lisiä. Sen jälkeen työnantajan tulee työpaikan tarpeiden pohjalta kehittää työoloja ja toimintatapoja.

Yhdenvertaisuuden edistäminen tulee olla **säännöllistä kehittämistoimintaa** neljässä vaiheessa:

1. selvitä työpaikan yhdenvertaisuustilanne
2. arvioi työpaikan tarpeet
3. toteuta tarvittavat edistämistoimenpiteet
4. seuraa toimenpiteiden vaikuttavuutta



Vaihe 1: Selvitä työpaikan yhdenvertaisuustilanne

- Selvitä eri syrjintäperusteiden näkökulmasta, esiintyykö työpaikalla tai työhönotossa kiellettyä syrjintää. Ota huomioon, että kielletty syrjintä voi ilmetä monella eri tavalla.
 - > **Lue lisää syrjinnän tunnistamisesta:**
www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta
- Selvitä, onko työpaikalla **olosuhteita tai menettelytapoja**, jotka estävät tai vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteutumista käytännössä? Onko tarpeen järjestää olosuhteet ja menettelytavat heikommassa asemassa olevien tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla? Selvitä eri syrjintäperusteiden näkökulmasta:
 - menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäväjaossa, koulutukseen pääsyssä, palkanmaksussa ja muissa etuuksissa
 - olosuhteet: muun muassa työskentelytilat, työvälineet, järjestelmät, työvaatetus, työjärjestelyt, työaikakäytännöt, asenteet ja käyttäytyminen työpaikalla.
- > **Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla voidaan selvittää esimerkiksi henkilöstökyselyillä sekä käymällä läpi työolosuhteita, rekrytointikäytäntöjä ja muita menettelytapoja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Apuna voi käyttää yhdenvertaisuuden arviointilomaketta (kts. s. 7).**

Huomioi kaikki syrjintäperusteet

Selvityksen tulee kattaa kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet.

Käytännön vinkkejä

- > **Käytännön työkalu yhdenvertaisuuden arvioimiseen:**
yhdenvertaisuus.finlex.fi

Arkaluonteiset tiedot

Eräät syrjintäperusteet (kuten alkuperä, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen) liittyvät henkilöiden ominaisuuksiin, joita koskevat tiedot ovat arkaluonteisia. Selvitä yhdenvertaisuuden toteutumista yleisellä tasolla ja huolehdi, ettei kerättävästä tiedosta muodostu henkilötietoja.



Työpaikkaesimerkki

Työpaikalla perustettiin yhdenvertaisuustyöryhmä, jonka tehtäväksi annettiin yhdenvertaisuuden nykytilan selvittäminen. Ryhmään valittiin johdon ja henkilöstön edustajia. Työryhmän jäsenet perehdytettiin työnantajan velvollisuuteen edistää yhdenvertaisuutta.

Työpaikalla päätettiin tehdä yhdenvertaisuuden tilannekartoitus seuraavilla menetelmillä:

- Olemassa olevien henkilöstötilastojen läpikäynti yhdenvertaisuuden näkökulmasta
- Yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen henkilöstölle. Kyselyn avulla kartoitetaan työntekijöiden näkemyksiä syrjinnän esiintymisestä ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla. Kyselyssä huomioidaan kaikki syrjintäperusteet.
- Työpajan järjestäminen työntekijöille. Työpajassa selvitetään yhdenvertaisuusnäkökulmasta työpaikan menettelytapaohjeita ja työpaikan käytäntöjä.
- Rekrytointikäytäntöjen läpikäynti yhdenvertaisuusnäkökulmasta ja rekrytointiprosessin saavutettavuuden arviointi ulkopuolisen asiantuntijan toimesta.

Vaihe 2: Arvioi työpaikan tarpeet

- Mitkä syrjäntäperusteet ovat selvityksen perusteella työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta merkityksellisiä? Mitkä syrjäntäperusteet edellyttävät edistämistoimenpiteitä?
- Mitkä ovat työpaikan ongelmat syrjinnän ehkäisyn näkökulmasta?
- Mitkä ovat työpaikan yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet?
- Miltä osin on tarpeen toteuttaa positiivista erityiskohtelua tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi?
- Miten on tarpeen ottaa syrjinnän vaarassa tai heikommassa asemassa olevien ryhmien tarpeet huomioon?

Tarpeiden käsittely henkilöstön kanssa

Kysymys siitä, mitkä syrjäntäperusteet ovat työpaikalla merkityksellisiä, on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Kirjaa työpaikan tarpeet

Arviointiin pohjautuvat työpaikan tarpeet on hyvä kirjata.



Työpaikkaesimerkki

Työpaikalla tunnistettiin yhdenvertaisuuden selvityksen perusteella seuraavia yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeita:

Merkityksellinen syrjäntäperuste

Ikä

Työpaikan ongelmat ja/tai yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet

Työnantajan tarjoamat harrastusmahdollisuudet suuntautuvat nuorille. Tarvetta laajentaa henkilöstöetuja, jotta ne soveltuvat kaikille.

Vammaisuus

Sähköinen rekrytointijärjestelmä ei toimi näkövammaisten käyttämällä apuvälineillä. Tarvetta kehittää rekrytoinnin saavutettavuutta.

Uskonto

Työaikajousten määrittelyssä ei ole huomioitu rukousaikoja. Tarvetta ottaa eri uskontojen vaatimukset huomioon työaikajärjestelyissä.

Alkuperä, kansalaisuus

Esimiesportaassa ei ole ollenkaan maahanmuuttajataustaisia. Tarvetta tukea aliedustetun ryhmän työuralla etenemistä.

Mielipide

Työntekijät eivät uskalla esittää mielipiteitään johdon toiminnasta, koska pelkäävät vastatoimia.

Seksuaalinen suuntautuminen

Hetero-oletukset työyhteisön vuorovaikutuksessa. Seksuaalisesta suuntautumisesta ei uskalleta kertoa työpaikalla. Tarvetta edistää tietoisuutta seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta ja avoimuuden mahdollistavaa ilmapiiriä.

Vaihe 3: Toteuta tarvittavat edistämistoimenpiteet

- Mitkä ovat työnantajan johtopäätökset tarvittavista toimenpiteistä
 - syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi?
 - yhdenvertaisuuden edistämiseksi?
- Toteuta edistämistoimenpiteitä, jotka perustuvat **työpaikan tarpeisiin** (kts. vaihe 1 ja 2).
- Mikä on toimenpiteiden toteutusaikataulu?
- Kuka on vastuussa toimenpiteiden toteuttamisesta?
- Perustele positiivisen erityiskohtelun toimenpiteet ja huolehdi, että erityiskohtelu on tavoitteisiin nähden oikeasuhtaista.

Jos arvioinnissa on tunnistettu kiellettyä syrjintää, tulee se poistaa heti.

Yhdenvertaisuus-suunnitelma

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.



Työpaikkaesimerkki

Yhdenvertaisuuden arvioinnin perusteella toteutetaan seuraavat toimenpiteet syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi:

- Esimiesten koulutus syrjinnän tunnistamisesta
- Henkilökunnan yhdenvertaisuuskoulutus ja yhdenvertaisuusasioiden huomioiminen perehdytyksessä
- Nimettömän työnhaun käyttöönotto
- Laaditaan selkeät menettelytapaohjeet syrjintätilanteiden varalle
- Koulutetaan vapaaehtoisia työntekijöitä ”yhdenvertaisuusvalmentajiksi”, jotka toimivat työyhteisössä aktiivisesti syrjinnän tunnistamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toteutetaan seuraavat positiiviset erityistoimet:

- Pyritään aktiivisesti huolehtimaan ikääntyneen työntekijän työkyvystä sekä muista työnteon jatkamisen edellytyksistä. Toteutetaan ikääntyville suunnattuja tapahtumia.
- Toteutetaan työllistämiskampanja, jolla pyritään ehkäisemään vammaisten nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta. Kehitetään rekrytointiprosessin saavutettavuutta muun muassa siten, että työpaikka-ilmoituksen pystyy lukemaan ja sähköinen rekrytointijärjestelmä toimii näkövammaisten käyttämillä ruudunlukuohjelmilla.
- Kehitetään työaikajärjestelyjä siten, että joustojen määrittelyssä huomioidaan eri uskontojen vaatimukset.
- Toteutetaan aktiivisia toimia, jotta avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu vähemmistöasemassa olevia henkilöitä. Rekrytointi- tai uralla etenemistilanteessa valitaan vähemmistöasemassa oleva henkilö, jos valintatilanteessa on kaksi samantasoista hakijaa. Tarjotaan tarvittaessa suomen kielen opetusta ja mentorointia.

Vaihe 4: Seuraa toimenpiteiden vaikuttavuutta

- Ovatko edistämistoimenpiteet olleet tehokkaita?
Onko edistämistoimet mitoitettu kehittämistarpeisiin nähden riittäviksi ja sopiviksi?
- Onko edistämistoimenpiteillä ollut vaikutusta työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen?
Onko tarvetta tehdä muutoksia edistämistoimenpiteisiin?
- Yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä toimia ja niiden vaikuttavuutta voi selvittää esimerkiksi henkilöstökyselyillä tai seuraamalla tietoja henkilöstöstä ja sen rakenteesta.
- Yhdenvertaisuustilannetta tulee tarkastella määräajoin ja tarvittaessa tehdä muutoksia ja tarkennuksia edistämistoimenpiteisiin.

Vaikuttavuuden käsittely

Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.



Työpaikkaesimerkki

Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta seurataan seuraavin keinoin:

- Yhdenvertaisuustyöryhmässä seurataan säännöllisesti sovittujen toimenpiteiden toteutumista
- Yhdenvertaisuuskysely toteutetaan kahden vuoden välein
- Kehityskeskustelussa käsitellään yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisätään asia keskustelulomakkeeseen.

Tarkista vielä:

- Onko kaikki syrjäntäperusteet huomioitu? Hyödynnä arviointilomaketta (kts. s. 7), jotta arviointi kattaa kaikki syrjäntäperusteet.
- Onko henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa käsitelty yhdessä, mitkä syrjäntäperusteet ovat yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta merkityksellisiä, mitä edistämistoimia tehdään ja millainen niiden vaikuttavuus on?
- Onko laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma? Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yksilöi suunnitelmassa yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet, jotta voit tarvittaessa osoittaa työsuojeluviranomaiselle, että suunnitteluvaihe on täytetty.

Yhdenvertaisuustilanteen arviointilomake

Selvitä eri syrjäytyneiden näkökulmasta yhdenvertaisuuden toteutuminen.

Kirjaa työpaikan mahdolliset ongelmat ja yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet.

	Menettelytavat työhön-otossa	Palvelus-suhteen ehdot ja henkilöstö-edut	Olosuhteet, työvälineet, järjestelmät, työjärjestelyt	Tehtävien jako, työssä kehittyminen sekä uralla eteneminen	Tavat, asenteet ja käyttäytyminen, erilaisten työntekijäryhmien kohtelu	Muu
Ikä						
Alkuperä ja kansalaisuus						
Kieli						
Uskonto ja vakaumus						
Mielipide, poliittinen toiminta, ay-toiminta						
Perhesuhteet						
Terveydentila						
Vammaisuus						
Seksuaalinen suuntautuminen						
Muu henkilöön liittyvä syy						