

Yhden- vertaisuutta työpaikoille

Opas kouluttajalle



Hyvin suunniteltu -hanke on Euroopan unionin osarahoittama. Esitetyt näkemykset ja mielipiteet eivät välttämättä vastaa Euroopan unionin tai Euroopan komission näkemyksiä. Euroopan unionia tai Euroopan komissiota ei voida pitää niistä vastuussa.

Oikeusministeriö 2024

Lukijalle

Jokaisen työnantajan velvollisuus on aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää syrjimättömiä työolosuhteita ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Yhdenvertaisuussuunnittelu on konkreettinen työkalu yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen suunnitelmallisesti.

Tämä opas toimii tukena yhdenvertaisuussuunnittelusta kouluttamiseen työpaikalla. Koulutuksen voi järjestää esimerkiksi organisaation henkilöstöhallinto tai yhdenvertaisuustyöryhmä tai ulkopuolinen yhdenvertaisuusasiantuntija.

Opas sisältää vinkkejä muun muassa yhdenvertaisuuskoulutuksen sisältöihin sekä innostavan koulutuksen suunnitteluun.

Löydät lisää tukimateriaaleja ja tietoja yhdenvertaisuussuunnittelusta verkkosivuilta www.yhdenvertaisuus.fi.

Opas on syntynyt osana Hyvin suunniteltu -hankkeen 2023–2024 järjestämää Edistä yhdenvertaisuutta suunnittelulla -koulutusta.



Miksi yhdenvertaisuussuunnittelu on tärkeää?

Yhdenvertainen työyhteisö tunnistaa moninaisten työntekijöiden osaamisen ja on turvallinen kaikille riippumatta iästä, alkuperästä, ihonväristä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuussuunnittelu on mahdollisuus kehittää organisaation sisäistä toimintakulttuuria tavalla, joka edistää kaikkien työntekijöiden mahdollisuutta olla osa työyhteisöä, valjastaa osaamisensa täysimääräisesti omaan ja koko organisaation käyttöön sekä kehittyä ammatissaan yhdessä muiden kanssa. Se voi auttaa henkilöstöä ymmärtämään paremmin eri taustaisten henkilöiden yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin vaikuttavia tekijöitä.

Suunnittelu myös parantaa organisaation kykyä huomioida väestön moninaisuus ja yhdenvertaisuus viestinnässä sekä tavassa tuottaa palveluita tai tuotteita.

Yhdenvertaisuussuunnittelun onnistumista voidaan edesauttaa henkilöstön yhdenvertaisuuskoulutuksella. Koulutusta tulisi tarjota tarpeen mukaan esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelmaa laativan työryhmän jäsenille tai laajemmin koko henkilöstölle. Kokonaisvaltaisesti suunnitteluprosessiin osallistettu henkilöstö omaksuu todennäköisemmin yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut tavoitteet sekä yksilö- että yhteisötasoilla.



Miten järjestän koulutuksen yhdenvertaisuussuunnittelusta?

- Perehdy yhdenvertaisuussuunnitteluun. Voit käyttää tukenasi tämän oppaan lisäksi esimerkiksi Yhdenvertaisuussuunnittelun ABC -verkkosivua (www.yhdenvertaisuus.fi).
- Mikä on koulutuksen tavoite? Suunnittele koulutuksen sisällöt ja painotukset.
 - Voit myös selvittää koulutettavien osaamisen tasoa yhdenvertaisuusteemoissa esimerkiksi ennakkokyselyn avulla.
- Valmistele koulutusmateriaalit, esimerkiksi PowerPoint-esitys, ja mahdolliset työkalut koulutuksen tueksi.
 - Löydät esimerkin yhdenvertaisuussuunnittelun PowerPoint-esityksestä verkkosivuilta www.yhdenvertaisuus.fi. Esitys on vapaasti hyödynnettävissä.
- Laadi koulutukselle konkreettinen aikataulu ja ohjelma.
- Henkilöstön osallistaminen on keskeistä yhdenvertaisuussuunnittelussa, ja erityisesti sen myötä osallistavat menetelmät osana yhdenvertaisuuskoulutusta. Löydät tästä oppaasta kysymyksiä, joiden avulla voit fasilitoida keskustelua suunnittelun eri vaiheista.
 - Tarjoa fasilitoidun keskustelun lisäksi mahdollisuus kommentoida anonyymisti.
- Varaa koulutukselle sopiva tila. Ota huomioon tilan esteettömyys.
 - Mieti myös, järjestetäänkö koulutus kasvatusten, etänä vai hybridi-toteutuksella. Suunnittele toteutus-tapa tämän pohjalta.
- Valmistele koulutuksen turvallisemman tilan periaatteet.
- Suunnittele koulutuksen viestintä. Kenelle koulutuksesta on tarkoitus viestiä, keitä tavoitellaan osallistujiksi?
 - Huomioi yhdenvertaisuus myös viestinnässä, saavutettavuudessa sekä sana- ja kuvavalinnoissa.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

Yhdenvertaisuuden tunnistamistyöpaja

Yhdenvertaisuuskoulutus voi sisältää ohjattua työpajatyökentelyä, jossa henkilöstö pyrkii tunnistamaan työpaikan toimintakulttuuriin liittyviä yhdenvertaisuuskysymyksiä. Tunnistamistyöpaja on myös yksi esimerkki yhdenvertaisuuden arvioinnin menetelmistä ja siitä saatuja havaintoja voidaan hyödyntää yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa.

Suunnittele innostava koulutus

Hyvä koulutus herättää tunteita. Sen lisäksi, että koulutukselta odotetaan uutta tietoa, jota on helppo soveltaa käytäntöön, koulutuksen on hyvä olla motivoiva ja innostava. Oivalluta oppijaa jo heti alussa siitä, mitä hyötyä hänelle on opittavasta asiasta. Hyödynnä ryhmän osaamista. Koulutus koetaan selvästi vaikuttavammaksi silloin, kun osallistujat pääsevät itse jakamaan osaamistaan ja kokemuksiaan. Näin luot koulutukselle kontekstin, joka mukautuu osallistujien tilanteisiin. Muista myös näyttää oma innostuksesi.

Kun asetat koulutukselle tavoitteita, mieti kaikkia oppimiseen vaikuttavia asioita. Aseta

tavoitteet kolmella tasolla: oppija motivoituu, oppija tietää ja ymmärtää, oppija osaa soveltaa. Näin varmistat tunteen, tiedon ja käytännön tasot.

Mieti, mitä mahtuu tuntiin. Mitä pidemmälle aika kuluu, sitä lyhyempi on keskittymiskyky. Tasapainota tiedon jakaminen ja osallistavat menetelmät.

Älä säikähdä kritiikkiä. Aikuinen oppii vanhan tiedon ja kokemuksen päälle. Jos uusi ja vanha tieto ovat ristiriidassa, meillä on taipumuksena pitää kiinni aiemmasta käsityksestämme. Tuo käytäntöä, kokemuksia ja uusia näkökulmia, joita oppija voi puntaroida.

HYVÄN KOULUTUKSEN ABC

- **Tee mukaansatempaava aloitus** – miksi sinua kannattaa kuunnella.
- **Kerro osallistujille, mitä on tulossa** – ennakointi auttaa keskittymään.
- **Luo turvallinen ja arvostava ilmapiiri** – kerro lyhyesti pelisäännöt.
- **Osallista, kysy ja kuuntele** – käytä rohkeasti pariporinoita tai muita osallistavia menetelmiä.
- **Muista konkretia** – kerro käytännön esimerkkejä ja omia kokemuksiasi.
- **Rajaa tiedon määrää** – annostele, palastele, pilko ja tauota.
- **Visualisoi materiaalisi** – kuvat muistetaan paremmin kuin teksti.
- **Älä säikähdä kritiikkiä** – viestiäsi on kuunneltu ja se on herättänyt tunteita.
- **Innostu ja pistä itsesi peliin** – tunteet tarttuvat.

Perustiedot haltuun

Organisaatioiden toiminnan tulisi olla yhdenvertaista ja oikeudenmukaista kaikille työntekijöille ja sidosryhmille. Yhdenvertaisuussuunnittelu auttaa organisaatioita tunnistamaan mahdolliset syrjinnän muodot ja rakenteelliset esteet, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden yhdenvertaisuuden mahdollisuuksiin ja hyvinvointiin heikentävästi.

Yhdenvertaisuutta aidosti arvostavassa organisaatiossa työntekijät ovat sitoutuneempia työpaikkaan, ihmisten osaaminen ja potentiaali tunnustetaan ja sekä henkilöstö että asiakkaat viihtyvät ja kokevat tulevansa kohdatuiksi.

Yhdenvertaisuussuunnittelun avulla voidaan kehittää käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka edistävät syrjimättömyyttä kaikilla organisaation tasoilla, esimerkiksi johtamisesta rekrytointiin, viestintään ja tilaratkaisuihin. Lisäksi suunnittelu auttaa organisaatioita täyttämään niille säädettyt lakisääteiset velvoitteet ja aktiivisesti sitoutumaan yhdenvertaisuuden periaatteeseen.

Keitä velvollisuus koskee?

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten, työnantajien, koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjien sekä palveluntuottajien tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta koskee kaikkia työpaikkoja.

Jokaisen työnantajan tulee

- Eri syrjäntäperusteet huomioon ottaen arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla.
- Kehittää työoloja ja toimintatapoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, organisaation voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työpaikoilla, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

- Suunnitelman tulee sisältää selvitys arvioinnin johtopäätöksistä eli esimerkiksi yhteenvedon konkreettisia toimista, jotka arvioinnin perusteella toteutetaan.
- Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Suunnittelun lähtökohdat ja vaiheet

Yhdenvertaisuussuunnitelma voi keskittyä kahteen asiaan: **henkilöstöön** ja **toimintaan**.

- **Henkilöstön suunnitelma** keskittyy työpaikan henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisyyn ja siihen puuttumiseen.
- **Toiminnallinen suunnitelma** suuntautuu organisaation ulkopuolisiin asiakkaisiin ja toimintaympäristöön. Se kehittää yhdenvertaisuuden toteutumista tarjotuissa palveluissa ja toiminnassa.

Suunnittelun keskeisiä vaiheita ovat:

1. Koordinointi ja vastuut

Yhdenvertaisuussuunnittelu on jatkuva prosessi, joka vaatii johtamista. Sillä tulee olla organisaation johdon tuki, jotta työ on aidosti vaikuttavaa. Työskentelyä varten kannattaa perustaa työryhmä tai nimetä vastuuhenkilö, joka johtaa suunnitelman laatimista ja seuranta.

2. Lähtötilanteen arviointi

Suunnitelman laatiminen käynnistyy arvioinnilla, jossa organisaation sen hetkistä toimintaa ja toimintaympäristöä tarkastellaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta eri syrjintäperusteet huomioon ottaen.

3. Suunnitelma ja toimeenpano

Lähtötilanteen arvioinnin tulosten avulla yhdenvertaisuussuunnitelmalla vastataan tunnistettuihin tarpeisiin. On tärkeä määritellä, mihin toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan, valita sopivat puuttumiskeinot sekä laatia toimeenpanolle aikataulu ja työnjako.

4. Seuranta ja vaikuttavuuden arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan valittujen toimenpiteiden vaikutuksia tulee seurata säännöllisin väliajoin. Suunnitelman toteutumista on syytä seurata jatkuvana käytäntönä osana organisaation vakiintuneita prosesseja, ei ainoastaan suunnitelman päivityksen yhteydessä.

5. Päivittäminen

Kun suunnitelmaa lähdetään päivittämään, on hyvä pysähtyä tarkastelemaan yhdenvertaisuustyötä pitkän aikavälin jatkumona, jonka yksi vaihe on saatettu päätökseen. Arvioinnin lopputulokset kertovat, onko tarvetta jatkaa samoissa teemoissa vai tulisiko painopisteen siirtyä uusiin teemoihin.

6. Viestintä

Viestintä on keskeinen osa yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa. Monikanavainen viestintä saa suunnitelmasta ja suunnitteluprosessista näkyvämmän ja vaikuttavamman. Suunnitelmasta viestiminen omalle henkilöstölle on erityisen keskeisessä asemassa vaikuttavuuden lisäämisessä.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

Oikeusministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma (2020–2023) sisältää sekä toiminnallisia että henkilöstöön liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä.

Keskeiset käsitteet

Yhdenvertaisuus

- Yhdenvertaisuus on perusoikeus, joka on kirjattu Suomen perustuslakiin.
- Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät ominaisuudet eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja.
- Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä.

Syrjinnän kielto

Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat:

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

SYRJINTÄPERUSTE: MUU HENKILÖÖN LIITTYVÄ SYY

Muu henkilöön liittyvä syy voi olla esimerkiksi asuinpaikka, ulkonäkö, kehon koko tai paino, yhteiskunnallinen asema, asunnottomuus tai varallisuus.

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

Tasa-arvolaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat:

- sukupuoli
- sukupuoli-identiteetti
- sukupuolen ilmaisu
- raskaus
- synnytys
- vanhemmuus
- perhehuoltovelvollisuus.

SYRJINNÄN MUODOT

Välitön syrjintä = Jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin toista vertailukelpoisessa tilanteessa ilman hyväksyttävää syytä. Esimerkiksi elinkeinonharjoittaja kieltäytyy päästämästä romania liiketiloihinsa.

Välillinen syrjintä = Näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Esimerkiksi työnantaja edellyttää työnhakijalta täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä.

Moniperusteinen syrjintä = Yksilö joutuu syrjinnän kohteeksi kahden tai useamman eri ominaisuuden vuoksi. Sukupuoli on usein yksi vaikuttava tekijä moniperusteisessa syrjinnässä. Moniperusteista syrjintää voi esimerkiksi tapahtua tilanteessa, jossa henkilö kohtaa syrjintää työnhaussa sekä sukupuolensa että ikänsä takia.

Syrjintää on lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta henkilöiltä sekä ohje tai käsky syrjiä.

Tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää on myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.

Tasa-arvolaki kieltää myös sellaisen syrjinnän, jossa menettelyn perusteena on sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö, mutta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Yhdenvertaisuuslaki ja suunnitteluelvoitteet

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa on määritelty yhdenvertaisuuden edistämiselvoitteet sekä syrjinnän vastaiset toimet ja oikeusturva.

Sukupuolten tasa-arvoa, sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua koskien sääntely löytyy tasa-arvolaista. Tasa-arvolaissa säädetyn tasa-arvosuunnitelman voi kuitenkin yhdistää yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat:

- yhdenvertaisuusvaltuutettu
- työsuojeluviranomaiset
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

KESKUSTELUA

Voit fasilitoida keskustelua esimerkiksi seuraavista kysymyksistä:

1. *Mitä konkreettisia toimenpiteitä työpaikallanne on toteutettu yhdenvertaisen organisaatiokulttuurin edistämiseksi?*
2. *Huomioidaanko työpaikallanne yhdenvertaisuus työhönotossa? Millä tavalla?*
3. *Mitkä ovat suurimmat saavutukset yhdenvertaisuuden edistämiseksi organisaatiossanne?*
4. *Miten yhdenvertaisuus liittyy organisaationne strategiaan?*

Teoriasta käytäntöön

Yhdenvertaisuussuunnittelu saa vahvan pohjan, kun tavoitteet ovat linjassa organisaation arvojen ja strategian kanssa. Yhdenvertaisuuden edistämistavoitteet on tärkeä tuoda selkeästi esiin ja niistä on hyvä keskustella koko organisaation voimin. Johdon tehtävänä on luoda tälle edellytykset.

Kokemukset vaikuttavasta suunnittelusta osoittavat, että työskentelyä varten kannattaa

perustaa työryhmä ja määritellä aikataulu ja selkeät vastuut. Aidosti vaikuttavan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen tulee kutsua laajasti eri taustoista tulevia henkilöitä. Tämä voi merkitä monimuotoisuutta esimerkiksi iän, sukupuolen ja taustan perusteella. Lisäksi työryhmässä on hyvä olla edustettuna organisaation keskeiset toimintayksiköt.

Lähtötilanteen arviointi

Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää, että organisaation lähtötilanne arvioidaan yhdenvertaisuuden osalta. Arvioinnin tulee kattaa kaikki syrjintäperusteet. Yhdenvertaisuuden arviointi on toteutettava myös silloin, kun yhdenvertaisuussuunnittelulvelvoite puuttuu.

Yleisin tapa kartoittaa yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä on toteuttaa henkilöstölle tai palveluiden käyttäjille kysely yhdenvertaisuudesta. Henkilöstölle suunnatun kyselyn avulla kartoitetaan esimerkiksi sitä, kokevatko työntekijät työpaikan yhdenvertaiseksi, onko työntekijöillä syrjintäkokemuksia, ovatko he havainneet muihin kohdistuvaa syrjintää

ja miten vaikuttavina he pitävät työpaikan nykyisiä yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Jos kysely päätetään toteuttaa, on jos sen suunnitteluvaiheessa muistettava pohtia, miten henkilötietojen suoja ja työntekijöiden yksityisyyden suoja varmistetaan.

Sidosryhmäkyselyt voivat kohdistua monenlaisiin ryhmiin, kuten palveluiden käyttäjiin ja yhteistyökumppaneihin. Tällaisten kyselyiden tarkoituksena on kerätä ulkopuolinen arvio toiminnan yhdenvertaisuudesta tai esimerkiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden kohdentamisesta.

VINKKI

On tärkeää, että arviointi tehdään oikean, ajantasaisen ja ennakkoluulottoman tiedon pohjalta. Kun puhumme eri ryhmien edustajista, on olennaista tulla tietoisiksi tiedostamattomista ajatusmalleistamme.

Yhdenvertaisuuskysely ja tietosuoja

Tietosuojan näkökulmasta yhdenvertaisuuskyselyn voi toteuttaa kahdella tavalla:

- varmistaen kysymyksiä muotoiltaessa, ettei vastauksista tai niiden yhdistelmästä voi tunnistaa ketään tai
- varmistaen, että kysely toteutetaan tietosuojalainsäädännön mukaisesti.

Esimerkiksi vapaakenttien käyttäminen johtaa helposti siihen, että kyselyllä kertyy tunnistettavissa oleviin ihmisiin liittyvää tietoa. Tällöin kyselyn suunnitteluvaiheessa kannattaa ottaa yhteyttä oman organisaation tietosuojavastaavaan ja pyytää neuvoa tietosuojavaatimusten toteuttamiseen.

On hyvä huomata, että kun informoit vastaajia kattavasti kerättävän tiedon luottamuksellisesta käsittelystä, herätät luottamusta ja saat todennäköisemmin luotettavia vastauksia. Jos ihmiset varautuvat siihen, että heidät saatetaan tunnistaa aineistosta, he eivät välttämättä uskalla kertoa kokemuksistaan avoimesti.

MUISTA YHDENVERTAISUUDEN ARVIOINTIA TEHTÄESSÄ:

- Yhdenvertaisuuskyselyt kannattaa mahdollisuuksien mukaan toteuttaa anonyymeina, niin ettei vastauksia voi yhdistää tiettyyn henkilöön.
- Jos eri menetelmillä kerättävät tiedot mahdollistavat ihmisten tunnistamisen, kyseessä on henkilötietojen käsittely ja tietosuojalainsäädäntö tulee sovellettavaksi.
 - Jos päädyt keräämään tunnistettavaa tietoa, varmistaathan tiedon karkeistamisen, ennen kuin ryhdyt käsittelemään kyselyn tuloksia esimerkiksi suunnittelutyöryhmässä.

Esimerkkejä arviointitavoista:

- henkilöstö- ja sidosryhmäkyselyt
- haastattelut
- arviointityöpajat
- esteettömyyskartoitukset
- ydintoimintojen analyysi
- asiakaspalautteen kerääminen
- ulkoiset arvioinnit.

Mitä arvioidaan?

Arvioinnissa pyritään vastaamaan esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- Millaista tietoa yhdenvertaisuuden toteutumisesta on saatavilla organisaatiossa?
- Millaisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on käytössä?
- Esiintyykö organisaatiossa tai sen palveluissa syrjintää sen eri muodoissa (esimerkiksi välitöntä, välillistä tai moniperusteista syrjintää)?
- Miten syrjinnän ilmeneminen on havaittu?
- Millaisiin ryhmiin se kohdistuu?
- Millaisia menettelyjä syrjintätilanteisiin puuttumiseksi on käytössä? Miten vaikuttavia ne ovat?
- Saavatko vammaiset henkilöt tarvitsemaansa kohtuullisia mukautuksia?
- Huomioidaanko monimuotoisuus työpaikkailmoituksissa?

Lähde: yhdenvertaisuus.finlex.fi

**TYÖSYRJINTÄÄN LIITTYVÄT YHTEYDENOTOT YHDENVERTAISUUS-
VALTUUTETULLE VUONNA 2023**

Yhdenvertaisuusvaltuutettu sai vuonna 2023 syrjintään liittyviä yhteydenottoja yhteensä **1 730**, joista noin 22 % (372 kpl) liittyi työelämään.

Vuonna 2023 yleisimmät syrjintäperusteet työelämää koskevissa yhteydenottoissa olivat **ikä** (64 kpl), **kansalaisuus** (45 kpl) ja **muu henkilöön liittyvä syy** (45 kpl). Yhteydenotoista 36 % koski rekrytointia ja 25 % työnjohtoa ja työoloja.

Lähde: yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

Ryhmäkohtainen arviointi

Ryhmäkohtaisen arvioinnin ideana on pohdita, onko eri taustoista tulevilla henkilöillä yhdenvertaiset mahdollisuudet työskennellä ja edetä tyouralla organisaatiossa tai käyttää sen tuottamia palveluita.

Arvioinnin tekemisen edellytyksenä on, että organisaatiossa on riittävästi tietoa ja osaamista väestöryhmien erityiskysymyksistä. Tietoisuutta

voidaan lisätä esimerkiksi kouluttamalla henkilökuntaa ja ottamalla arviointiin mukaan yhdenvertaisuuden asiantuntijoita.

Arvioinnin alkuun pääsemistä voi helpottaa taulukossa esitettyjen esimerkkikysymysten pohtiminen. Huomioi myös moniperusteinen syrjintä.

| Arvioinnin kohde | Henkilöstön yhdenvertaisuus | Toiminnan yhdenvertaisuus |
|---|--|--|
| Ikä | Ovatko eri ikäiset työntekijät yhdenvertaisessa asemassa työpaikalla? | Tunnistetaanko eri ikäisten tarpeet palveluissa? |
| Alkuperä ja kansalaisuus | Onko etnisiin vähemmistöihin kuuluvilla työnhakijoilla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi avointa työpaikkaa täytettäessä? | Onko esimerkiksi romanien yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä pohdittu suunnitelman toimenpiteitä suunniteltaessa ja toteutettaessa? |
| Kieli | Millaisin toimenpitein monikielisten työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen taitoa tuetaan? | Onko organisaation ulkoinen viestintä saavutettavaa eri kieliryhmille? |
| Uskonto ja vakaumus | Onko työntekijöiden lomasuunnittelussa huomioitu eri uskontokuntia edustavien juhlapyyhiä? | Huomioidaanko eri uskontoihin kuuluvien erityistarpeita palveluissa? |
| Mielipide, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta | Voiko mielipide, poliittinen toiminta tai luottamushenkilönä toimiminen vaikuttaa yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin tyouralla etenemisessä? | Ovatko palvelut yhdenvertaisia riippumatta mielipiteestä tai poliittisesta toiminnasta? |
| Perhesuhteet | Tunnistetaanko työpaikalla perhesuhteiden moninaisuus (esimerkiksi sateenkaariperheet)? | Tunnistetaanko palvelussa perhesuhteiden moninaisuus (esimerkiksi sateenkaariperheet)? |
| Terveydentila | Voidaanko työpaikalla tehdä tarvittavia joustoja, jotta terveydentila ei muodostu esteeksi yhdenvertaisille mahdollisuuksille työpaikalla ja tyouralla etenemiselle? | Millaisin toimenpitein asiakkaiden terveydentilaan liittyviä erityiskysymyksiä huomioidaan? |
| Vammaisuus | Ovatko yhteiset tilat esteettömiä? | Onko palveluiden esteettömyyttä ja saavutettavuutta selvitetty erilaisten vammaisryhmien näkökulmasta? |
| Seksuaalinen suuntautuminen | Voiko seksuaalivähemmistöön kuuluva henkilö olla avoimesti oma itsensä työpaikalla? | Onko palvelusuunnittelussa kiinnitetty huomiota seksuaalivähemmistöihin kuuluvien yhdenvertaisuuteen? |

KESKUSTELUA

Voit fasilitoida keskustelua esimerkiksi seuraavista kysymyksistä:

- *Millaiset toimintaedellytykset yhdenvertaisuuden edistämistyölle on?*
- *Miten yhdenvertaisuuden arviointia voi toteuttaa käytännössä organisaatiossanne?*
- *Mitä arviointimenetelmiä organisaatiossa voi käyttää?*
- *Keitä ja miten arviointiin osallistetaan? Miten vastuut ja toteuttaminen määritellään?*
- *Keitä suunnitelmatyöryhmään kuuluu? Onko johto edustettuna? Entä henkilöstöryhmät?*

Tavoitteiden ja toimenpiteiden määrittely

Arviointi ohjaa, mille osa-alueille tavoitteita ja toimenpiteitä lähdetään rakentamaan. Tavoitteiden tunnistamisessa tulisi käydä keskustelua työyhteisön sisällä esimerkiksi siitä, miten ne liittyvät organisaation muihin strategisiin tavoitteisiin. Ovatko tavoitteet toteutettavissa? Entä voidaanko tavoitteiden kehitystä arvioida?

Tavoitteisiin päästään periaatteiden, toiminnan ja rakenteiden muuttamisen kautta. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan valitaan konkreettisia ja tavoitteellisia toimenpiteitä, joilla vastataan arvioinnissa ilmenneisiin asioihin. On hyvä määritellä, mihin toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan sekä se, miten, milloin ja kuka toimenpiteet toteuttaa. Tärkeää on myös tunnistaa vaikuttamisen kanavat sekä se, millä tavalla toimenpiteiden toteutumista seurataan.

Esimerkki tavoitteesta:

- Syrjintään puututaan työpaikalla tehokkaasti.

Esimerkkejä toimenpiteestä:

- koulutukset syrjimättömyydestä
- häirintäyhdyshenkilön nimeäminen
- turvallisemman tilan periaatteiden laa-
timinen.

TOIMENPITEIDEN TARKASTELUN MUISTILISTA

- *Mitä toiminnan osa-alueita (esimerkiksi rekrytointi, perehdyttäminen ja johtaminen) toimenpiteet kattavat?*
- *Mitä syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä toimenpiteet koskevat?*
- *Mitä syrjinnän muotoja toimenpiteet käsittelevät (esimerkiksi suora ja välillinen syrjintä, häirintä)?*
- *Millaisia yhdenvertaisuuden esteitä toimenpiteet pyrkivät poistamaan?*
- *Onko toimenpiteissä henkilöstön osallisuutta ja vuorovaikutusta edistäviä toimenpiteitä tai rakenteita?*
- *Voidaanko toimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta arvioida? Miten?*

Yhdenvertaisuussuunnittelussa on keskeistä tunnistaa erilaisia yhdenvertaisuuden esteitä. Yhdenvertaisuuden toteutumisen esteet risteävät usein keskenään. Strategisen yhdenvertaisuustyön jokaisessa vaiheessa onkin tärkeää osallistaa syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä:

- **Tunnistakaa**, miten ja keiden kokemukset ja näkemykset tulevat organisaatiossa näkyviksi. Entä keiden ei?
- **Tunnustakaa**, miten kokemuksia käsitellään. Kokevatko yksilöt ja yhteisöt tulevansa kuulluiksi ja saavansa oikeutta?
- **Toimikaa**: millaisia toimia tehdään tilanteen korjaamiseksi?

KESKUSTELUA

Voit fasilitoida keskustelua esimerkiksi seuraavista kysymyksistä:

- *Miten arvioinnin tuloksista edetään tavoitteiden tunnistamiseen?*
- *Miten tavoitteet linkitetään laajemmin organisaation toimintaan tai strategiaan?*
- *Millaisia tavoitteita tunnistatte?*
- *Liittyvätkö tavoitteet periaatteisiin (arvot), uusiin toimintatapoihin (yhdenvertaisempi toiminta) vai rakenteellisiin tekijöihin (organisaation monimuotoisuus tai osallisuutta lisäävät kanavat)?*
- *Miten tunnistetut tavoitteet valitaan ja käydäänkö niistä keskustelua laajemmin organisaatiossa?*

Toimenpiteiden suunnittelu ja valinta

- *Suunnitelkaa muutama mahdollinen tavoitteisiin linkitetty toimenpide.*
 - *Miten toimenpiteiden toteuttamisen ja seurannan vastuut määritellään?*
 - *Miten toimenpiteet voisi aikatauluttaa?*
 - *Miten toimenpiteistä voisi viestiä sisäisesti tai ulkoisesti?*

Hyvä tietää

- Suunnitelman on hyvä olla mahdollisimman konkreettinen, jotta sillä voidaan aidosti edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla.
- Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole tiettyä muotoa, eikä esimerkiksi enimmäis- tai vähimmäispituutta. Olenaista on, että suunnitelma heijastaa organisaation näkemyksiä ja kehittämiskohteita.
- Yhdenvertaisuuslain suunnitteluelvoitteisiin ei sisälly laissa määriteltyä aika- tai vuosirajaa siitä, miten usein työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelmaa tulisi päivittää.
 - *Tasa-arvolain mukaan työpaikan tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi.*
- Yhdenvertaisuuslain suunnitteluelvoitteisiin ei sisälly palkkakartoitusta, toisin kuin tasa-arvosuunnitteluun.

YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TARKISTUSLISTA

- Työpaikalla on lain edellyttämä yhdenvertaisuussuunnitelma.
- Suunnitelma huomioi eri syrjäntäperusteet.
- Suunnitelma huomioi yhdenvertaisuuden toiminnan eri osa-alueilla, kuten rekrytoinnissa.
- Suunnitelmaa on käsitelty henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.
- Suunnitelmaan sisältyy yhdenvertaisuuden arviointi ja sen johtopäätökset.
- Suunnitelmaan on kirjattu konkreettiset toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Suunnittelusta viestitään koko henkilöstölle, se on helposti henkilöstön saatavilla ja mukana esimerkiksi perehdytyksissä sekä osana organisaation vakiintuneita prosesseja.
- Syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä osallistetaan kaikissa suunnitteluprosessin vaiheissa.
 - *Osallistumiseen tarjotaan anonymoja osallistumismahdollisuuksia.*

VINKKI

Yhteen yhdenvertaisuussuunnitelmaan ei tarvitse mahduttaa toimenpiteitä kaikista syrjäntäperusteista. Kaikkia syrjäntäperusteita tulee tarkastella arviointivaiheessa, mutta suunnitelman tavoitteet voivat keskittyä arvioinnissa nousseisiin kriittisimpiin syrjäntäperusteisiin. Tärkeää on, että valinnat perustellaan ja niistä viestitään selkeästi.

Tavoitteiden ja toimenpiteiden mallirunko

| Tavoite | Kehittämis- toimenpiteet | Aikataulu | Vastuu | Seuranta |
|---------|-----------------------------|-----------|--------|----------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Viestintä

Viestinnän avulla organisaation yhdenvertaisuustyölle saadaan näkyvyyttä ja vaikuttavuutta. Viestinnän merkitys tulisikin huomioida yhdenvertaisuussuunnittelun eri vaiheissa. Viestinnän merkitys korostuu erityisesti silloin, kun yhdenvertaisuussuunnitelma otetaan käyttöön työkaluna, jolla aktiivisesti pyritään edistämään yhdenvertaista ja syrjimätöntä organisaatiokulttuuria. Tällöin organisaatio samalla viestii omista arvoistaan.

KESKUSTELUA

Voit fasilitoida keskustelua esimerkiksi seuraavista kysymyksistä:

- *Miten viestintä on huomioitu yhdenvertaisuussuunnitelmassa? Onko suunnitelmassa viestinnällisiä toimenpiteitä?*
- *Millaisia konkreettisia keinoja on viestiä yhdenvertaisuussuunnittelusta?*
- *Miten yhdenvertaisuus näkyy organisaation sisäisessä viestinnässä? Entä ulkoisessa?*
- *Miten organisaation yhdenvertaisuusviestintää voisi kehittää?*

Vaikuttavuuden arviointi

Vaikuttavuuden arviointi on yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden ja saavutettujen tulosten välistä vertailua. Se kohdistuu tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseen.

Suunnittelun arviointivaiheessa arvioidaan organisaation lähtötilannetta yhdenvertaisuuden osalta. Vaikuttavuuden arviointia tehtäessä arvioidaan organisaation yhdenvertaisuudessa tapahtunutta muutosta tavoitteiden näkökulmasta. Vaikuttavuuden arviointia hyödynnetään suunnitelmaa päivitettäessä.

Vaikuttavuusarviointin onnistumisen avaimet

1. Hyvin tehty arviointi (*luodaan mittareita*)
2. Prosessin laadukas raportointi (*prosessin eri vaiheista*)
3. Tavoitteiden ja toimenpiteiden huolellinen suunnittelu (*määritellään minkä tulisi muuttua, jotta tavoite toteutuu*)
4. Vaikuttavuuden arvioinnin menetelmien hyödyntäminen (*kokemukset, mittarit, toimenpiteiden toteutum tiedot, kyselyt, talon sisäiset ja ulkopuoliset kuulemiset*)

Arvioinnin tasot

Prosessiarviointi

Onnistunut suunnitteluprosessi on avain vaikuttavaan lopputulokseen. Arviointi keskittyy siihen, miten prosessi on omalta osaltaan vaikuttanut tavoitteiden saavuttamiseen.

- Tarkastelun kohteena voivat olla prosessin vaiheiden arviointi, prosessista viestiminen, toimenpiteiden toteutuminen ja kokemukset osallisuudesta suunnitteluprosessissa.
- Tiedon lähteinä voivat olla esimerkiksi raportointi, avainhenkilöhaastattelut, suunnitelman seurantatiedot ja kyselyt.

Sisällöllinen arviointi

Tavoitteiden saavuttaminen ei tarkoita ainoastaan sitä, että yhdenvertaisuussuunnitelmassa suunnitellut toimenpiteet on toteutettu, vaan myös sitä, että kokemukset yhdenvertaisuudesta yhteisössä ovat muuttuneet.

- On hyvä tarkastella, onko asetetut tavoitteet saavutettu ja jos on, onko tämä tehtyjen toimenpiteiden vai jonkun muun tekijän ansiota.
 - *Onko suunnitelma koettu vaikuttavana eritaustaisten työntekijöiden tai sidosryhmien osalta?*
- Arviointiaineistona voi olla suunnitelman raportointi ja seurantatiedot, kyselyt, haastattelut, työpajat ja arviointivaiheessa asetettujen mittareiden hyödyntäminen. Myös ulkoista arviointia voidaan hyödyntää.

KESKUSTELUA

Voit fasilitoida keskustelua esimerkiksi seuraavista kysymyksistä:

- *Mikä on tavoitteen toivottu lopputulos? Miten sitä voidaan mitata?*
- *Miten arvioinnissa asetettuja mittareita voidaan hyödyntää vaikuttavuuden arvioinnissa?*
- *Mitä keinoja vaikuttavuuden arvioimiseksi on mahdollista käyttää (esimerkiksi kyselyt, haastattelut, mittarit ja ulkoinen arviointi)?*

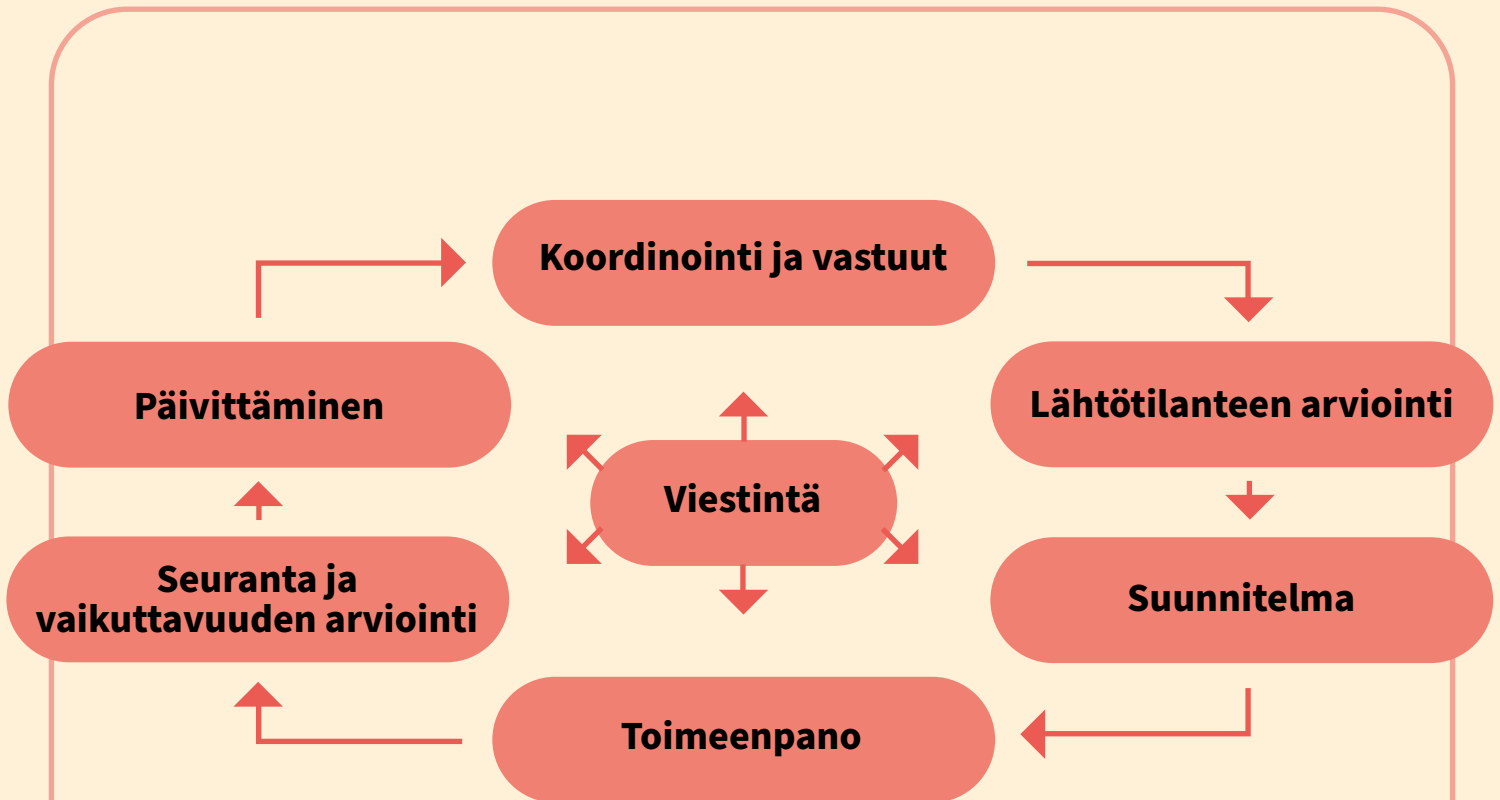
Yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen

Yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisessä on hyvä pysähtyä tarkastelemaan yhdenvertaisuustyötä pitkän aikavälin jatkumona, jonka yksi vaihe on saatettu päätökseen. Arvioinnin lopputulokset kertovat, onko tarvetta jatkaa samoissa teemoissa vai tulisiko painopisteen siirtyä uusiin teemoihin.

Kannattaa myös palata edellisen kierroksen vaiheeseen, jossa valikoitiin toimenpiteitä suunnitelmaan. Jäikö esimerkiksi joitakin tärkeitä toimenpiteitä pois tai todettiin joitakin tavoitteita pitkän aikavälin tavoitteiksi, joita edistetään jatkuvasti?

Suunnitteluprosessi päivittämisen näkökulmasta

- Miten päivittäminen on kytketty vaikuttavuusarviointiin?
- Synergioiden etsiminen: Liittyykö päivittäminen organisaation muihin strategioihin?
- Miten työryhmä voisi toimia tulevaisuudessa?
- Mitä hyötyjä vaihtuvuus työryhmässä voisi tuoda?
- Miten päivitetystä suunnitelmasta voisi viestiä?
- Onko muita organisaatioita, joiden kanssa voisi yhteisesti sparrailla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua? Pyörää ei tässäkin teemassa tarvitse aina keksiä uudestaan!



Yhdenvertaisuussuunnittelu on jatkuva prosessi

Pohdittavaksi

- *Onko suunnitelma muuttanut organisaation kulttuuria – näkyykö yhdenvertaisuus organisaation arjessa?*
- *Onko suunnitelma lisännyt monimuotoisuutta organisaation eri tasoilla?*
- *Onko työyhteisö havainnut yhdenvertaisuuden mukanaan tuomat hyödyt?*
- *Onko suunnittelun avulla tunnistettu piilossa olevia syrjiviä asenteita?*
- *Kokevatko vähemmistötaustaiset sidosryhmät, että toiminta on muuttunut yhdenvertaisemmaksi?*
- *Onko suunnitelma vähentänyt rakenteellisia esteitä (esimerkiksi tilojen esteellisyyttä)?*

LISÄTIETOA YHDENVERTAISUUSUUNNITTELUSTA:

www.yhdenvertaisuus.fi

Toivomme, että tämä opas on tarjonnut tukea, tietoa, työkaluja ja käytännön esimerkkejä työpaikan yhdenvertaisuussuunnitteluun ja siitä kouluttamiseen.

***Jokaisella on oikeus syrjimättömään työelämään.
Kiitos, että olet mukana edistämässä
yhdenvertaisuutta!***