

10 tapaa edistää syrjimättömyyttä työpaikoilla



Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työpaikka

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työpaikka ei tarkoita vain sitä, että mahdolliset syrjäytyneet selvitetään viipymättä ja syrjiviin tilanteisiin puututaan tehokkaasti käytettävissä olevin keinoin. Ihannetilanteessa syrjäytystapaukset onnistutaan estämään jo ennakollisesti.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK on koonnut jäsenyrityksiltään hyviksi koettuja tapoja estää syrjintää ennakolta. Nämä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimet on koottu EK:ssa 10 kohdan listaksi.

Edistämistoimien esimerkkilista on tarkoitettu soveltuvaksi kaikenkokoisille työnantajille toimialasta riippumatta.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on tärkeää tehdä kuitenkin aina kunkin työpaikan tarpeista lähtien. Työpaikkaa tuntematon ei voi tietää, millaiset edistämistoimet ovat kulloinkin tarpeellisia ja tehokkaimpia. Suunnitelmia tärkeämpiä ovat käytännön toimet.

Syrjimättömyyden edistäminen on työnantajan velvollisuus. Syrjimätöntä työpaikkaa ei voi kuitenkaan olla olemassa ilman jokaisen työntekijän sitoutumista syrjimättömyyteen ja vastuuta omasta toiminnastaan. Samaa sitoutumista edellytetään asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kaikkien vastuulla.

10 tapaa edistää syrjimättömyyttä työpaikoilla

1 Yrityksen johdon sitoutuminen

- syrjimättömyys kaikessa omassa toiminnassa
 - käytännön toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi
 - viestintä esihenkilöille, työntekijöille ja asiakkaille jokaisen vastuista, velvollisuuksista ja näiden laiminlyönnin seurauksista
-

2 Henkilöstökyselyt tilannekartoituksena

- syrjintäkokemukset: syrjintäperuste, syrjintätilanne, syrjinyt taho, syrjinnästä ilmoittaminen työnantajalle / syy ilmoittamatta jättämiselle
 - tiedostetut asenteet
 - tiedostamattomat ennakkoluulot
 - ehdotukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla
-

3 Työnantajan ohjeistukset ja toimintamallit

- esihenkilöille, työntekijöille ja rekrytoijille
-

4 Esihenkilöiden kouluttaminen

- vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä työpaikalla
 - velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitä syrjimättömästi
 - velvollisuus puuttua havaittuun tai ilmoitettuun syrjintään
 - raportointivastuut yrityksen johdolle
 - seuraukset vastuiden ja velvollisuuksien laiminlyömisestä
 - omien asenteiden ja tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistaminen ja niiden muuttaminen
-

5

Työntekijöiden opastus ja ohjaus

- vastuu itsestä ja työkavereista syrjimättömän työpaikan edistämässä
 - velvollisuus kohdella kaikkia työkavereita syrjimättömästi
 - syrjintäkokemuksista ilmoittaminen työnantajalle
 - seuraukset syrjinnästä
 - omien asenteiden ja tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistaminen ja niiden muuttaminen
-

6

Uusia työntekijöitä rekrytoivien kouluttaminen

- syrjimättömän rekrytoinnin juridiikka
 - tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä rekrytointipolitiikka
 - omien asenteiden ja tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistaminen ja niiden muuttaminen
-

7

Uusien työntekijöiden perehdytys

- syrjinnän nollatoleranssi
-

8

Yhteistyö työntekijöiden kanssa

- yhteiset tilaisuudet ja koulutukset
 - ideakilpailut ja kampanjat
-

9

Yhteistyö työntekijöiden edustajien kanssa

- ehdotukset syrjimättömyyden edistämiseksi työpaikalla
 - ohjeistusten ja toimintamallien valmistelu
-

10

Asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden sitouttaminen

- viestintä syrjinnän nollatoleranssista
-

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kaikkien vastuulla.

Lainsäädäntö lyhyesti

Tasa-arvolaisissa säädetään syrjinnän kiellosta sukupuolen, raskauden, vanhemmuuden ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä muilla henkilöön liittyvillä syillä, kuten ikä, kansalaisuus, uskonto, terveydentila ja vammaisuus.

Syrjintäkieltojen lisäksi lait velvoittavat työnantajan edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisin toimenpitein ja ehkäisemään syrjintää ennakolta.

Edistämisvelvollisuuden täyttääkseen työnantajan on arvioitava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Arviointi kattaa työnantajan toiminnan työntekijöiden rekrytoinnista työsuhteiden päättymiseen. Työehtojen lisäksi arvioidaan työoloja.

Arvioinnin perusteella työnantajan on tehtävä tarpeellisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Edistämistoimet valitaan kunkin työpaikan tarpeet huomioon ottaen.

Työnantajien, jotka työllistävät vähintään 30 työntekijää, on tehtävä suunnitelma tarpeellisista edistämistoimista. Toimenpiteitä käsitellään henkilöstön edustajien kanssa.

Linkit: [tasa-arvolaki](#) ja [yhdenvertaisuuslaki](#)