



YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

**DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI**



Työelämä painopisteet 2016

VALTUUTETUN ROOLIN VAKIINNUTTAMINEN TYÖELÄMÄN TOIMIJANA

- Tiivis yhteistyö työsuojeluviranomaisen kanssa
- Sovinnollisten ratkaisujen edistäminen työelämän syrjäntätapauksissa
 - Neuvonta
 - Sovinnon edistäminen
 - Toimiminen asiamiehenä

TYÖPAJAT-PROJEKTI 2016

- Yritykset saavat tukea ja konsultaatiota suunnitteluvuorituksen täyttämiseksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu saa työpajoista käytännössä testattua tietoa, jota voidaan hyödyntää jatkossa ohjeistuksessa, koulutuksissa ja viestinnässä.



Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä

YVL 7 §

- Henkilöstöpolitiikan välineeksi
- Osaksi työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa.
- Yhdenvertaisuussuunnittelu osana tavoitteellista edistämistyötä
 - Yhdenvertaisuussuunnittelu kaikilla perusteilla
 - Asiakasrajapinnan huomioon ottaminen?





Kenelle suunnittelua tehdään?

- **Ei hallinnollinen asiakirja vaan työkalu**
 - Toimija tekee itselleen, ei valvovalle viranomaiselle
 - Omista lähtökohdista, yhteistyössä henkilöstön kanssa
 - Arviointi, kartoitus, tavoitteet, toimenpiteet
 - Edistämiseen sitoutuminen ja yhteisön sitouttaminen
 - Konkretia, seuranta, prosessi



Yhdenvertaisuussuunnitelma

- Tarkoituksenmukaisuuden, tehokkuuden ja oikeasuhtaisuuden periaatteet ohjaavat suunnittelua
- Mahdollista laatia yhdessä toisen suunnitelman kanssa
 - tasa-arvosuunnitelma (moniperusteisen syrjinnän tarkastelu)
- HUOM! Yhdenvertaisuussuunnittelu ei edellytä tai oikeuta käsittelemään henkilötietoL 11 §:ssä tarkoitettuja arkaluonteisia henkilötietoja
 - Etnisyys, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus



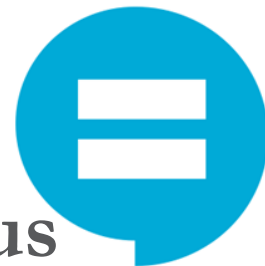
Tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa

- Osallisuus lisää työhyvinvointia ja luovuutta
- Monipuolisempaa tietoa ihmisten tarpeista
- Turvallinen ilmapiiri sitouttaa
- Kun energiaa ei mene syrjinnän ja häirinnän pelkoon, ihmiset voivat keskittyä olennaiseen ja jaksavat paremmin



Samanlainen ei aina ole yhdenvertaista

- Tosiasiallinen yhdenvertaisuus voi edellyttää mukautuksia
- Tunnista tarpeet – usein kyse on pienistä asioista
- Esimerkiksi tilat, sanavalinnat, kuvat, millä kielillä tiedotetaan, miten hyvää kielitaitoa odotetaan, esteettömyyden huomioiminen
- Oman työyhteisön tai -ryhmän sisällä vallitsevat normit ja oletukset on hyvä tunnistaa
- Positiivinen erityiskohtelu suunnittelussa



Samanlainen kohtelu \neq yhdenvertaisuus





Yhdenvertaiset käytännöt: Seksuaalinen suuntautuminen

- Millaisia oletuksia tehdään ihmisten perhesuhteista?
- Millaisia pareja ja perheitä näkyy materiaalien kuvissa?
- Miten monimuotoisuus on huomioitu esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, lomakkeissa, kielenkäytössä jne.?
- Puututaanko asiattomaan vitsailuun ja häirintään?



Asiakasrajapinta

- **Merkittävä osa kanteluista yksityisten palveluiden alalta**

Suosittelavaa ottaa suunnittelussa huomioon yrityksen toiminta suhteessa asiakkaisiin

- Muista kuin työnantajan tehtävistä johtuvien toimenpiteiden kokonaisuus
- Esim. asiakaspalvelu, markkinointi ja tiedotus, esteettömyys/saavutettavuus...
- Ei laista johtuvaa velvoitetta

Toiminnallinen tarkastelu erillisenä osiona henkilöstöpoliittisesta suunnittelusta



Viestintä on yhdenvertaisuustyötä!

- Kun suunnittelu käynnistetään, väliaikatieta, valmis suunnitelma
- Onko suunnitelma helposti löydettävissä verkosta?
- ”Lisää töitä minulle, apua” vs. ”Tässä on minulle työkalu”
 - Selvä viesti, että tämä on tärkeää - avataan, miksi
- Rohkaiseminen, kannustaminen, myönteiset esimerkit
 - ”Teit tuon ihan väärin” vs. ”Miten voisimme tehdä tämän ensi vuonna paremmin”
- Selvä työnjako, vastuutus ja seuranta
 - Ole positiivisesti kiinnostunut vastuuttamisen jälkeen!



Mihin tarpeeseen suunnittelu vastannut

- ”Mutta mehän olemme jo yhdenvertaisia.”
- Käsitys työntekijän standardista
- Yksilöistä rakenteisiin
- Epäasiallisen kielenkäytön ja häirinnän rajapinnat
- Tietoisuuden kasvattaminen ja koulutus
- Työn ja elämän yhteensovittaminen
- Yhdenvertaisuusidentiteetin rakentaminen
- Osallisuus, sensitiivisyys, näkyvyys ja läpinäkyvyys
- Esteettömyyden kartoittaminen
- Positiivisen erityiskohtelun mahdollisuus
- Kohtuulliset mukautukset



Miten edistää yhdenvertaisuutta?

- Johdon sitouttaminen yhdenvertaisuuden edistämiseen ja työyhteisön monimuotoisuuden lisäämiseen;
- Organisaatiossa vallitsevien käytänteiden ja toimintakulttuurin arviointi yhdenvertaisuutta rajoittavien esteiden poistamiseksi (→ työpaikkakartoitus)
- Selkeiden määrällisten tavoitteiden asettaminen;
- Vastuun kohdentaminen merkittävässä asemassa olevalle esimiehelle;
- Esimerkki, tiedon jakaminen, tuki ja kannustaminen (esim. mentorointiohjelmat)

KIITOS.



YHDENVERTAISUUS
VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI