



Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi: Koulutusmateriaali Mothers in Businessille

Josefiina Kuusiniemi

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi: Koulutusmateriaali
Mothers in Businessille**

Josefiina Kuusiniemi
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2023

Josefiina Kuusiniemi

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi: Koulutusmateriaali Mothers in Businessille

Vuosi 2023

Sivumäärä 56

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä koulutusmateriaali Mothers in Business -yhdistykselle. Mothers in Business voi hyödyntää koulutusmateriaalia asiakasyrityksille pidettävissä koulutuksissa. Koulutusmateriaalin tavoite on kehittää yritysten rekrytointimenetelmiä tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan. Rekrytointiprosessi lähtee aina ensin tarpeesta, ja tarpeen tunnistamisen jälkeen on yrityksessä mietittävä, minkälaista henkilöä ja osaamista yritys tarvitsee. Ehdokkaiden kriteerien listauksessa voidaan miettiä vain työhön liittyviä henkilön ominaisuuksia, koulutusta, osaamista ja työkokemusta, joiden perusteella lopullinen valinta tehdään.

On otettava huomioon paljon asioita, jotka eivät saa vaikuttaa rekrytointipäätökseen, kuten esimerkiksi henkilön sukupuoli, ikä tai kansalaisuus. Työpaikkailmoitus ei saa olla syrjivä eikä työhaastattelussa saa kysyä epäasiallisia kysymyksiä. Rekrytointitilanteissa saattaa joskus tapahtua syrjintää, syrjintä on laissa kiellettyä. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä kerrotaan koulutusmateriaalin suunnittelusta ja siitä, mitkä asiat katsotaan syrjintäperusteiksi lainsäädännössä. Lisäksi opinnäytetyössä kerrotaan rekrytointiprosessi vaihe vaiheelta, ja kerrotaan, miten rekrytointiprosessi olisi mahdollisimman tasa-arvoinen.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallinen opinnäytetyö voi usein olla ohje, ohjeistus tai opastus ja sen tavoite on ohjeistaa ja opastaa. Tämä opinnäytetyö sopii kaikille aloille. Opinnäytetyöstä hyötyvät yritykset, kun he saavat tietoa tasa-arvoisesta rekrytoinnista, ja sitä kautta hyötyvät myös heidän työntekijänsä ja työnhakijansa.

Koulutuksessa käytettävät koulutuksen kalvot ja esittäjän muistiinpanot ovat opinnäytetyön loppuvaiheessa liitteenä.

Asiasanat: rekrytointi, tasa-arvo, rekrytointiprosessi, syrjintä, yhdenvertaisuus

Josefiina Kuusiniemi

Equal and equitable recruitment: Training material for Mothers in Business

Year 2023

Pages 56

The aim of this thesis is to create training material for the Mothers in Business Association. Mothers in Business can use the training material for their client companies. This training material's goal is to improve the recruitment methods of companies in a more equal and equity way. The recruitment process always starts with a need, and once the need has been identified, the company has to consider of what kind of person and skills it needs. The list of criteria for candidates may only consider the job-related qualities, education, skills and experience of the candidate, and the final decision will be made on the basis of these criteria.

There are many matters that should not influence the recruitment decision, such as the candidates gender, age or nationality. The job advertisement must not be discriminatory and questions that are discriminatory, must not be asked during the job interview. Discrimination in the recruitment process is prohibited by law. The theoretical framework describes how to design the training material and what is considered as discrimination under the law. The thesis also explains the recruitment process step by step, and how to make the recruitment process as equal as possible.

This thesis is a development-oriented thesis. Development-oriented thesis could be a guideline, instruction, or guidance and its purpose is to instruct and guide. This thesis is suitable for all fields. The companies, their employees and job seekers will benefit of this thesis, because companies gain information regarding equal recruitment and equal work life.

The slides that are used in the training, and the author's notes are attached at the end of the thesis.

Keywords: recruitment, equality, recruitment process, discrimination, equitable

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.....	7
1.2	Toimeksiantajayhdistyksen esittely - Mothers in Business	7
1.3	Mothers in Business -yhdistyksen jäsenkysely koskien syrjintää työelämässä	8
2	Koulutus työpaikalla	9
2.1	Koulutuksen suunnittelu.....	10
2.2	Mothers in Businessin koulutukset	10
3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	11
3.1	Sukupuolten välinen tasa-arvo	12
3.1.1	Mothers in Businessin jäsenten kokemuksia vähättelevistä asenteista	13
3.2	Perhesuhde.....	13
3.2.1	Perhevapaat	14
3.2.2	Mothers in Businessin jäsenten kokemuksia perheystävällisyyden haasteisiin liittyen	15
3.2.3	Raskaus.....	15
3.2.4	Mothers in Businessin jäsenten kokemuksia liittyen raskaussyrjintään	15
3.3	Kansalaisuus ja alkuperä	16
3.4	Kielitaito	17
3.5	Uskonto	17
3.6	Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuolivähemmistöt	18
3.7	Ikäsyrjintä	18
3.8	Muu henkilöön liittyvä syy	19
4	Työnantajan velvollisuus antaa selvitys työntekijävalinnasta	20
4.1	Työntekijän mahdollisuudet syrjintätapauksissa	20
4.2	Positiivinen erityiskohtelu	20
5	Rekrytointiprosessi	21
5.1	Syrjintä työpaikkailmoituksessa	23
5.2	Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työhaastattelu.....	24
5.3	Työntekijän valinta	25
6	Toiminnallinen opinnäytetyö	25
6.1	Opinnäytetyön suunnittelu ja toteuttaminen	26
6.2	Koulutuksen testaus ja palaute	26
6.3	Eettisyys ja pohdinta	28
	Lähteet.....	29
	Kuviot	32
	Liitteet	33

1 Johdanto

Opinnäytetyön tekijä työskentelee rekrytoijana ja idea opinnäytetyön aiheeseen tuli kolmen hänelle tärkeän aiheen yhdistämisestä: Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja rekrytointi. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi ovat todella ajankohtaisia ja tärkeitä asioita, sillä niiden toteutuminen työelämässä ei tapahdu kaikissa yrityksissä. Aiheesta puhutaan paljon esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja syrjintää valitettavasti tapahtuu rekrytointitilanteissa. Syrjintä rekrytointitilanteessa on laitonta. Syrjintä rekrytointitilanteessa vaikuttaa koko yhteiskuntaan (Salonen 2021).

Syrjinnäksi kutsutaan, kun toista ihmistä kohdellaan huonommin kuin muita hänen ominaisuuksensa perusteella, esimerkiksi rekrytointitilanteessa. Suomen perustuslain (1999/731) 2 luvun 6 §:ssä määritellään, että kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia lain edessä ja ketään ei saa syrjiä sukupuolen vuoksi. (Suomen perustuslaki 1999/731). Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) säättää, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, poliittisen vakaumuksen, perhesuhteen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen asian takia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Opinnäytetyön tekijä otti joulukuussa 2022 yhteyttä Mothers in Businessin toiminnanjohtajaan Annica Mooreen, ja kysyi, olisiko heillä tarvetta tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin opinnäytetyölle. Idea kyseisestä toimeksiantajasta lähti opinnäytetyön tekijän kiinnostuksesta kyseistä yhdistystä kohtaan, yhdistyksen missio on edistää tasa-arvoisempaa työelämää.

Opinnäytetyössä on kerrottu tarkkaan syrjintäperusteista lainsäädännössä, sillä niiden tunnistaminen on tärkeää tasa-arvoisen rekrytoinnin kannalta. Opinnäytetyössä kerrotaan koulutuksen suunnittelusta sekä rekrytointiprosessista. Lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty Mothers in Businessin jäsenkyselyjen tuloksia ja kokemuksia liittyen työelämässä ja rekrytointitilanteissa tapahtuneeseen syrjintään. Jäsenkyselyt on tehty vuosina 2020 ja 2021, ja opinnäytetyön toimeksiantaja lähetti tulokset kolmena erillisenä sähköpostitiedostona. Ensimmäisessä sähköpostitiedostossa on vastaukset määrällisiin kysymyksiin, vastaukset esittelen opinnäytetyössä prosentteina ja kuviossa 1. Jäsenkyselyssä kysyttiin seuraavat avoimet kysymykset: ”Jos olet kohdannut syrjintää, vähättelyä tai epäasiallista kohtelua työelämässä, kertoisitko lisää?” ja ” Millaisia tasa-arvoon ja/tai perheystävällisyyteen liittyviä haasteita olet kohdannut työelämässä?” Muutamia vastauksia on sisällytetty kappaleeseen 3 sekä koulutusmateriaaliin.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä koulutusmateriaali Mothers in Business -yhdistykselle tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta rekrytoinnista, yhdistys voi käyttää koulutusmateriaalia heidän asiakasyrityksillensä pidettävissä koulutuksissa. Koulutusmateriaali kehittää Mothers in Businessin asiakasyritysten rekrytointimenetelmiä tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan. Mothers in Business on voittoa tavoittelematon yhdistys, ja verkosto työn ja perheen yhdistäville äideille, lisäksi yhdistys antaa tukea verkostolleen perhe-elämän lisäksi ammatilliseen kehittymiseen (MiB 2023a). Koulutusmateriaaliin on tehty esittäjän muistiinpanot sekä kalvot Mothers in Businessin Canvan avulla. Koulutusmateriaalin kymmenen kohtaa sisältää paljon informaatiota syrjintäperusteista ja siitä, miten yrityksissä voitaisiin edistää rekrytointia tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan, tästä hyötyvät niin työnantajat kuin työntekijätkin. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi lisää työhyvinvointia ja edistää monimuotoisempaa työelämää. Syrjintä työhaussa ja työelämässä ei ole epätavallista, joskus se on jopa tahallista ja siinä ajatellaan vain yrityksen tulosta, eikä työnhakijan tai työntekijän oikeuksia, joskus syrjintä voi kuitenkin johtua myös siitä, että yritykset eivät ole tietoisia siitä, mikä on syrjintää. Tämän opinnäytetyön koulutuksen tavoitteita voi mitata kysymällä koulutuksessa olleilta esimerkiksi sitä, että ovatko he oppineet paljon koulutuksen aikana, onko koulutus ollut antoisa ja informatiivinen. Koulutuksen osallistujien lähtötasot vaihtelevat varmasti, mutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa voi aina kehittyä lisää.

Mothers in Businessin missio on edistää etenkin äitien asemaa ja perhemyönteisyyttä työelämässä. Mothers in businessin jäsenten avulla he aikovat edistää tätä ajatusta, ja saada työelämää ja yhteiskuntaa perheystävällisempään suuntaan. Perhe-elämän ja työelämän tulisi täydentää toisiaan. (MiB 2023d.) Opinnäytetyössä edistetään äitien sekä muiden syrjintää kokeneiden asemaa ja työpaikkojen perhemyönteisyyttä.

1.2 Toimeksiantajayhdistyksen esittely - Mothers in Business

Viisi espoolaisäitiä perusti Mothers in Business -verkoston, MiBin, vuonna 2014, he halusivat perustaa verkoston, joka on tarkoitettu työn ja perheen yhdistäville äideille. Verkostosta tuli nopeasti suosittu. Mothers in Businessin ensimmäinen tapahtuma järjestettiin vuonna 2014, tapahtumaan saapui noin kaksikymmentä äitiä lastensa kanssa. Vuonna 2015 verkostosta tuli virallinen yhdistys, jonka toiminta on kehittynyt ja laajentunut pääkaupunkiseudun lisäksi Tampereelle, Turkuun, Ouluun, Poriin, Jyväskylään, Vaasaan, Rovaniemelle, Kuopioon, Päijät-Hämeen alueelle ja Kymenlaaksoon. Mothers in Business -yhdistyksestä tuli järjestö, joka on suunnattu kaikille äideille, jotka haluavat luoda uraa. (MiB 2023c.)

Mothers in Business on voittoa tavoittelematon yhdistys, ja sen avulla jäsenten on mahdollista verkostoitua, saada vertaistukea ja kehittää omia taitojaan työelämässä (MiB 2023a). MiBin

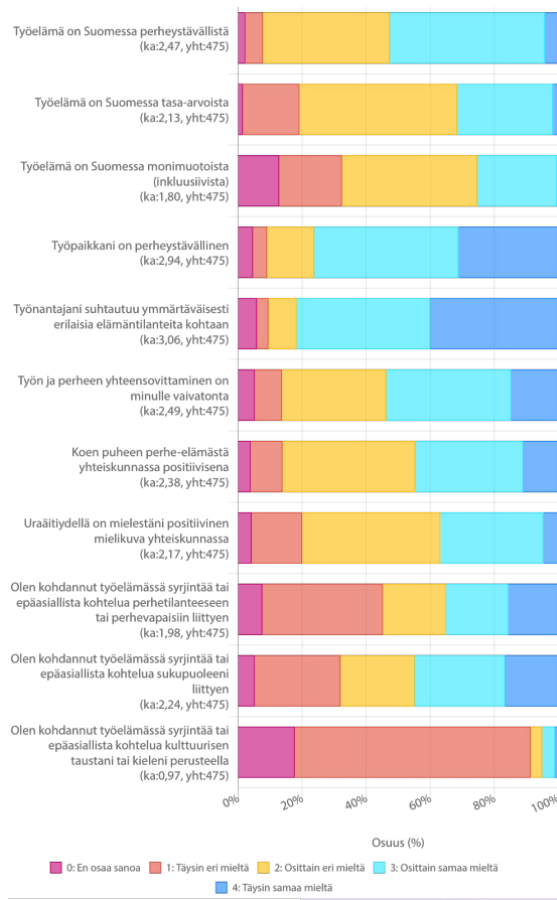
missiona on tasa-arvoinen ja perheystävällinen työelämä. He järjestävät joka vuosi satoja tapahtumia verkostonsa hyvinvoinnin lisäämiseksi ja ammattitaitonsa kehittämiseksi, tapahtumiin voi osallistua yhdessä lapsen kanssa. Tällä hetkellä MiBiin kuuluu viisi tuhatta jäsentä. (MiB 2023c.) MiBillä on lisäksi aktiivisia Facebook -ryhmiä, joissa keskustellaan vapaasti työ- ja perhe-elämään liittyvistä aiheista, toiminta on tarkoitettu kaikenikäisten lasten äideille, raskaana oleville, työelämään palanneille sekä isoäideille (MiB 2023a).

MiBin mukaan äitiys on osa työelämää sekä suuri etu. Työ ja perhe kuuluvat Mothers in Businessin mielestä samaan arkeen, ja tämän pitäisikin olla heidän mielestään itseänselvyys. Perheen perustaminen, ruuhkavuodet ja perhearjessa eläminen ei saisi hidastaa, haitata tai estää kenenkään uran kehittymistä. Mothers in Business edistää aktiivisesti yhteiskunnassa ja työelämässä äitien asemaa, perhemyönteisyyden edistämistä ja syrjivää ja epätasa-arvoisten rakenteiden poistamista. Mothers in Businessin mielestä äitien järjestössä on voimaa, ja äidit ovat kautta aikojen saaneet toisiltaan apua ja seuraa, Mothers in Businessin verkostosta jäsenet saavat tukea perhe-elämän lisäksi ammatilliseen kehittymiseen. MiBin yhdistystä kuvailaan avoimeksi, positiiviseksi ja energisoivaksi. (MiB 2023a.)

1.3 Mothers in Business -yhdistyksen jäsenkysely koskien syrjintää työelämässä

Mothers in Business lähetti jäsenilleen vuonna 2021 kyselyn koskien syrjintää työelämässä. Jäsenkyselyyn vastattiin 15.11.-6.12.2021 välisenä aikana, kyselyyn vastasi 475 yhdistyksen jäsentä. 48 % jäsenistä oli Helsingistä ja loput muualta Suomesta. 72 % jäsenistä työskenteli vastausaikana koko- tai osa-aikaisesti, 16 % jäsenistä oli perhevapaalla. (Kuvio 1.)

Oman työnantajan perheystävällisyyteen jäsenistä 76 % oli melko ystävällisiä. Vastajaat kokivat oman työpaikan olevan perheystävällinen, valtaosa vastaajista oli asiantuntija-/johtotehtävissä. 52 % vastaajista oli sitä mieltä, että yleisesti Suomessa työelämä on perheystävällistä, ja 32 % koki, että työelämä on tasa-arvoista. 54 % vastaajista kokee työn ja perheen yhteensovittamisen vaivattomaksi. 51 % kyselyyn vastanneista ei koe, että perhe-elämästä ja uraäityydestä puhuminen yhteiskunnassa on kovinkaan positiivista. 46 % Mothers in Businessin jäsenkyselyn vastaajista on kohdannut sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja 36 % vastaajista on kokenut perhetilanteeseen liittyvää syrjintää. (Kuvio 1.)



Kuvio 1: Mothers in Businessin jäsenkyselyn tulokset (Moore 2021)

2 Koulutus työpaikalla

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 19§:ssä säädetään, että työnantajalla on velvollisuus järjestää henkilöstölleen tarvittavia koulutuksia. Koulutukset ovat henkilöstön työaikaa, ja henkilöstölle maksuttomia. (Työsopimuslaki 55/2001.) Henkilöstön osaamisen kehittäminen on yrityksissä tärkeää. Kun henkilöstön osaamista ylläpidetään, tämä vaikuttaa positiivisesti työnantajamielikuvaan. Työntekijältä voidaan vaatia hyvää ammatti- ja toimialakohtaista osaamista sekä erilaisia työelämätaitoja. Ammatti- ja alakohtaista osaamista kutsutaan ”koviksi taidoiksi”, kuten esimerkiksi tiettyjen teknologioiden käyttäminen on kovia taitoja. ”Pehmeät taidot” ovat esimerkiksi henkilöstön asenteet, niitä ei voida mitata samalla tavalla kuin kovia taitoja. (Yrittäjät 2023a.)

Yritykset keskittyvät usein kehittämään henkilöstön kovia taitoja, vaikka pehmeiden taitojen kehittäminen on myös todella tärkeää. Osaamisen tunnistamista voi yrityksissä kartoittaa kehityskeskusteluissa ja henkilöstötilaisuuksissa. (Yrittäjät 2023a.) Osaamista on aina hyvä päivittää, vaikka henkilöstö kokisikin olevansa päteviä työssään. (Yrittäjät 2023b, 2). Osaava

henkilöstö ja osaamisen kehittäminen ovat avain yrityksen menestykselle, maailma muuttuu todella nopeasti, ja tieto saattaa vanhentua. (Yrittäjät 2023b, 4-5).

2.1 Koulutuksen suunnittelu

Koulutus on hyvä tapa oppia tai kehittää asioita yhdessä (Helsingin Yliopisto 2020). Koulutuksen suunnittelussa on tärkeää, että koulutuksella on jokin tavoite. Tavoitteen tulisi olla konkreettinen, ja koulutuksen sisältö hyvin rajattu. Koulutuksen suunnittelussa on mietittävä, mitä kaikkea kohdehenkilöiden on tarkoitus osata koulutuksen jälkeen, miten heidän tulisi hyödyntää opittuja taitoja, miten tavoitteiden toteutumista mitataan ja minkälainen on osallistujien lähtötaso. Koulutuksen budjetti vaikuttaa sen toteutukseen, ja koulutuksia on mahdollisuus järjestää webinaareina tai paikan päällä. (Pellinen 2020.)

Mothers in Businessin koulutukset on ensisijaisesti ajateltu järjestettävän erilaisten yritysten neuvotteluhuoneissa tai auditorioissa niin, että koulutuksen kalvot heijastetaan näytölle tai valkokankaalle. Koulutuksen esittäjän on mahdollista lukea muistiinpanoja omalta tietokoneelta, ja samanaikaisesti pitää esitystä näkyville osallistujille. Esittäjän on hyvä yrittää pitää koulutusta mahdollisimman mielenkiintoisena ja keskustelua aikaansaavana. Keskustelua voi saada aikaan suunnittelemalla ennalta kysymyksiä, joita esittää koulutuksessa.

Tämä koulutus on mahdollista toteuttaa myös webinaarina verkon välityksellä. Webinaariin on mahdollista osallistua tietokoneen välityksellä kotoa tai esimerkiksi ulkomailta, eikä osallistujien tarvitse matkustaa paikan päälle. (Catani 2017, 186.) Webinaarin esittäjän on mahdollista jakaa näyttö ja oma ääni, ja osallistujat voivat osallistua keskusteluihin avaamalla mikrofonin, tai lähettämällä kysymyksiä ja kommentteja esitystilan keskustelualueelle.

Koulutuksen jälkeen on tärkeä kysyä osallistuneilta palautetta siitä, miten koulutus on vastaan otetuksia, mitä he oppivat, minkälaista hyötyä koulutuksella oli oman työn kannalta, mikä oli erityisen hyvää ja missä asioissa on vielä parannettavaa. Palautetta voi kysyä esimerkiksi Google Formsin tai Typeformin työkalujen avulla. Koulutuksesta voi kysyä palautetta hetken jälkeen, ja esimerkiksi sitten, kun opittuja asioita on jo jonkun aikaa pystytty hyödyntämään työelämässä. (Pellinen 2020.)

2.2 Mothers in Businessin koulutukset

Mothers in Businessin asiantuntijat pitävät koulutuksia perheystävällisyydestä, työkuulttuurin ja työnantajabrändin kehittämismahdollisuuksista sekä työn ja perhearjen tasapainosta. Koulutuksia on mahdollisuus järjestää esihenkilöille ja johdolle sekä työntekijöille ja -hakijoille. Koulutuksia on tällä hetkellä tarjolla seuraavista aiheista: ”Perheystävällinen johtaminen”, ”Perheystävällisen työkuulttuurin rakennuspalikat”, ”Perhevapaat muuttuvat - ovatko esihenkilönne valmiita?”, ”Miten perhevapaauudistus vaikuttaa työelämään?” ”Perheystävällinen

työkaveri, uran ja perheen yhteensovittaminen - miten pitää pakka kasassa?” ja ”Verkostoitumisen hyödyt työmarkkinoilla.” Lisäksi organisaatiot voivat ottaa Mothers in Business -yhdistykseen yhteyttä verkkosivun kautta lomakkeella, ja pyytää heitä järjestämään erilaisiin tarpeisiin sopivia koulutuksia. (MiB 2023b.)

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi -koulutusta on lähdetty suunnittelemaan Mothers in Businessille sopivasta ajatusmallista. Mothers in Business edistää aktiivisesti yhteiskunnassa ja työelämässä äitien asemaa, perhemyönteisyyden edistämistä sekä syrjivää ja epätasa-arvoisten rakenteiden poistamista (MiB 2023a). Koulutuksen sisältö painottuu erityisesti perhe-elämään ja äitiyteen, mutta kaikkien syrjintäperusteiden tunnistaminen on rekrytointitilanteissa, ja työelämässä muutenkin, ehdottoman tärkeää.

3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat ihmisoikeuksia. YK:n ihmisoikeussopimuksia liittyen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon ovat muun muassa: Vuonna 1965 rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus ja vuonna 1979 naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus. (Niinimäki 2022.)

Suomen perustuslain (1999/731) 2 luvun 6 §:ssä määritellään, että kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia lain edessä. Ketään ei saa sijoittaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilökohtaisen syyn takia. Sukupuolten välistä tasa-arvoa kehitetään työelämässä, erityisesti palkkauksessa ja palvelusuhteen ehtoja määrittäessä. (Suomen perustuslaki 1999/731).

Sukupuolten väliselle tasa-arvolle tärkeitä edistysaskelia tapahtui vuonna 1919, kun naimisissa olevat naiset olivat oikeutettuja ansiotyöhön ilman aviomiehensä lupaa. Vuonna 1970 astui voimaan työsopimuslaki, joka kieltää syrjinnän. Tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987 ja sukupuoleen perustuva syrjintä on siitä lähtien ollut kiellettyä uudistetussa perustuslaissa. (THL 2023.) Lakia on välillä päivitetty ja uusimpana on estää sukupuoleen kohdistuva syrjintä.

Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työpaikalla systemaattisesti. Työpaikan tasa-arvoa on edistettävä niin, että avoinna oleviin työpaikkoihin hakeutuisi sekä miehiä että naisia, eri sukupuolien edustajia on sijoitettava monipuolisesti eri työtehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työehdoissa ja erityisesti työntekijöiden palkassa työnantajan on noudatettava miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Myös perhe- ja työelämän sovitaminen yhteen on tasa-arvoa edistävää. (Tasa-arvolaki 2015, 16.) Työnantajan on hyvä muistaa, että työntekijän vapaa-aikaa on kunnioitettava, ja annettava juostavuutta työaikaan, jos tämä on mahdollista. Palaverit on hyvä ajoittaa klo 8-16 välille, ja iltaisin ja viikonloppuisin ei tule laittaa viestiä työasioihin liittyen.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §: ssä säädetään syrjinnän kiellosta. Työnantaja ei saa asettaa työnhakijoita eri asemiin heidän ikänsä, kansalaisuutensa, kielensä, uskontonsa, poliittisen vakaumuksensa, perhesuhteensa, terveydentilansa, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella. Jos henkilöä syrjitään jonkun edellä mainitun asian takia, se on laitonta. Syrjintä voi olla välitöntä, välillistä, häirintää, kohtuullisten muutosten epäämistä tai joissakin tapauksissa syrjiminä voi näkyä jopa ohjeena. Välitöntä syrjintää on, kun työnhakijaa kohdellaan eriarvoisesti verrattuna toista samassa tilanteessa olevaa. Välillistä syrjintää on, kun esimerkiksi työhönotossa vaaditaan suomen kielen taidon olevan äidinkielenä, ilman, että se on olennaista työn tekemisen kannalta. Välillinen syrjintä on usein helpommin havaittavissa kuin välitön syrjintä. (Syrjintä työelämässä 2022; Leppänen 2015, 34-35.) Työnantaja ei saa olla kutsumatta etniseen vähemmistöön kuuluvaa työnhakijaa työhaastatteluun hänen taustansa vuoksi eikä irtisanoa työntekijöitä uskonnon perusteella. Koeaikaa ei tule asettaa työsopimukseen syrjivien perusteiden, eikä jakaa tai jättää jakamatta esimerkiksi työsuhde-etuja syrjivien perusteiden. Syrjintää on epäedullinen kohtelu vertailukelpoisissa tapauksissa. Vertailukelpoiseksi tilanteeksi ei voida kutsua tilannetta, jossa esimerkiksi työsopimuslaissa on säädetty, että työnantajan on velvollisuus tarjota työtä ensisijaisesti lomautetuille työntekijöille, osa-aikaisille ja takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville entisille työntekijöille. Vertailu suuntautuu usein ihmisiin ja todellisiin tilanteisiin, kuten työntekijöihin. Vertailukelpoisissa tilanteissa vertailu voi kohdistua menneeseen tapahtumaan ja esimerkiksi siihen, miten samankaltaisessa tilanteessa on työntekijöitä aiemmin kohdeltu. (Leppänen 2015, 34-35.)

Rekrytointitilanteessa saattaa näkyä välillinen ja välitön syrjintä, ja mahdollisesti työpaikoilla voi olla ohje tai käsky esihenkilöltä tai toiselta työntekijältä syrjiä tiettyjä ihmisryhmiä rekrytointitilanteessa. Esihenkilö voi esimerkiksi ohjeistaa ja käskää, että uuden, tarvittavan työntekijän on oltava tiettyä sukupuolta, suomalainen tai tietyn ikäinen. Ohjeen tai käskyn ei tarvitse olla sitova, sen edellytys on, että käskyn saaja tekee, miten häntä on ohjeistettu tekemään. Ohje ja käsky katsotaan syrjinnäksi, vaikka sitä ei olisi noudatettu, mutta syrjinnän koehenkilö on oikeutettu hyvitykseen vain sellaisissa tapauksissa, joissa ohjetta tai käskyä on noudatettu. (Leppänen 2015, 45).

3.1 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Miesten ja naisten välisen tasa-arvolain (609/1986) tarkoitus on olla esteenä sukupuolen väliselle syrjinnälle sekä edistää etenkin naisten sijaa työelämässä. Sukupuolten väliseksi syrjinnäksi työelämässä katsotaan tilanteita, kun työhön, tehtävään tai koulutukseen valitaan henkilö, joka on epäpätevämpi kuin toinen ehdokas, mutta hänet valitaan sukupuolen takia. Syrjinnäksi katsotaan myös, jos työhön valittu henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäsuotuisaan asemaan.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu edistää tasa-arvoa työpaikalla. Tällä tarkoitetaan, että tasa-arvo huomioidaan etenkin rekrytointiprosessissa. Uuden työntekijän palkkauspäätöksessä tulisi ottaa huomioon hakijan pätevyys ja soveltuvuus, eikä sukupuoleen tule kiinnittää huomiota päätöksen hetkellä. Sama palkka tulee maksaa aina samasta työnkuvasta, ja työtehtävät on jaettava tasapuolisesti. Kaikilla työntekijöillä tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiselle sekä työhön vaikuttamiselle. Sukupuolen ei tulisi vaikuttaa siihen, onko työsuhde määräaikainen vai vakituinen. (Suomi.fi -verkkotoimitus 2023a.) Työpaikoilta tulisi löytyä sellaiset sosiaalitulat, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille. Asiakkaiden odotukset tai työntekijöiden vastustus eivät saisi olla esteenä tasa-arvoiselle menettelylle. (Tasa-arvovaltuutettu 2023.)

Oikeus vanhempain- ja hoitovapaaseen tulisi kuulua kaikille vanhemmille. Työolosuhteiden tulisi olla kaikille sukupuolille soveltuvia ja työ- ja perhe-elämä on mahdollista sovittaa yhteen. Tasa-arvoa voidaan pienemmällä työpaikoilla edistää keskustelujen avulla, suurimmissa yrityksissä henkilöstökoulutuksilla. Työpaikoilla laaditaan henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelma, jossa selvitetään yrityksen tasa-arvotilanne. Tasa-arvosuunnitelmaa on mahdollista pohjustaa esimerkiksi henkilöstölle osoitetulla kyselyllä. Kyselyssä voidaan selvittää myös työntekijöiden palkat ja verrata, onko naisten ja miesten palkoissa eroja. (Hyttinen & Korte 2022, 140.)

3.1.1 Mothers in Businessin jäsenten kokemuksia vähätteleivistä asenteista

Mothers in Business -yhdistys piti jäsenkyselyt vuosina 2020 ja 2021. Kysymys oli: ”Jos olet kohdannut syrjintää, vähättelyä tai epäasiallista kohtelua työelämässä, kertoisitko lisää?” Vastauksista on valittu muutama kuvaava esimerkki tilanteista, joissa naiset ovat kokeneet syrjintää työelämässä: ”Sain edellisellä työnantajalla yli 1000 €/kk vähemmän palkkaa, kuin alemman tason tehtävässä työskennellyt mieskollegani. Pomoni yritti pimittää asian.”, ”Olen ollut tilanteessa, jossa on avoimesti kerrottu, että olin paras hakija, mutta palkattiin mies, koska työhön liittyi paljon ajamista.”, ”Minulta on kysytty epäsopivia kysymyksiä työhaastattelussa, ei ole palkattu koska olen nainen.” (Moore 2021.)

Tapauksissa on tehty olettamuksia siitä, että miehet olisivat työhön pätevämpiä kuin naiset eikä palkkatasa-arvo kohtaa, vaikka naisoletettu on ollut korkeammassa asemassa. Työhaastattelussa on esitetty epäasiallisia ja syrjiviä kysymyksiä. Viimeisimmässä kokemuksessa on tehty stereotyyppinen oletus siitä, että miehet olisivat naisia parempia kuskeja.

3.2 Perhesuhde

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §: ssä säädetään syrjinnän kiellosta perhesuhteen vuoksi. Perhesuhteella tarkoitetaan työnhakijan tai -tekijän siviilisäätyä tai perhetilannetta, eikä työntekijää saa jättää palkkaamatta perhesuhteen takia, esimerkiksi siksi, että hänellä

on lapsia. Työntekijää ei ole laillista asettaa eri asemaan muiden työntekijöiden kanssa hänen perhesuhteensa takia. (Leppänen 2015, 119.)

Laki työsopimuslain 4 luvun muuttamisesta (533/2006) 4 luvun 6 §: ssä säädetään tilapäisestä hoitovapaasta. Työntekijän tai hänen taloudessaan asuvan, alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa työntekijällä on oikeus saada väliaikaista hoitovapaata ja järjestää lapselle hoito tai hoi-taa häntä korkeintaan neljän työpäivän ajalta. Perheellisten syrjiminen voi johtua esimerkiksi juuri siitä syystä, että työnantaja pelkää työntekijän olevan usein poissa työstä hoitaakseen sairaita lapsiaan.

3.2.1 Perhevapaat

Perhevapaiden toteutuminen on suuri osa työyhteisön tasa-arvoisuutta, ja tärkeää olisi, että perhe-elämään suhtauduttaisiin töissä positiivisesti, vaikka perhevapaat lisäisivätkin hallinnol-lisia tehtäviä ja töiden organisointia. Työntekijöiden ei tulisi joutua jännittämään raskauden tai perhevapaan alkamisen ilmoittamisesta työnantajalleen, eikä pelätä, että sillä olisi kiel-teisiä vaikutuksia hänen urakehitykselleen. (Savinko 2022, 11-13.) Työnantajan tulisi varautua kaikenlaisiin perhetilanteisiin ja elämänmuutoksiin, lapsen odotus on toki suuri muutos työn-antajalle sekä työntekijälle. Avoin keskustelu työnantajan ja työntekijän välillä on tärkeää työntekijän jäädessä vanhempainvapaalle. Yhteiset toimintatavat ovat tärkeitä kaikkien per-hevapaalle jäävien työntekijöiden kohdalla. Työntekijän ilmoittaessa tulevasta perheva-paasta, on työntekijälle hyvä kertoa, mitä vaihtoehtoja työpaikalla on näissä tilanteissa tar-jota. Alustavasti voidaan keskustella perhevapaan alkamisajankohdasta ja pituudesta, työnte-kijän halusta työskennellä vanhempainvapaalla sekä ajankohdasta yhteydenotolle liittyen työ-hön paluuseen. Työnantajan tulee pitää mielessä, että vanhempainvapaan pituuteen ja sen alkamiseen voi tulla muutoksia. (Suomi.fi -verkkotoimitus 2023b.)

Työnantaja voi maksaa vanhempainvapaan ajalta myös palkkaa, ja tällöin työnantajan on mahdollista hakea Kelalta päivärahaa. Päiväraahakemuksen voi tehdä Kelan sivuilla ilmoitta-malla ajan, jolloin työnantaja maksaa palkan sekä palkan määrän. Jos työnantaja ei maksaa palkkaa vanhempainvapaan ajalta, työntekijä saa päivärahan. (Kela 2023.) Uudistunut perhe-vapaajärjestelmä on aikaisempaa joustavampi, ja vanhempien on mahdollisuus jakaa perhe-vapaalle jäämistä tasapuolisemmin. Työnantajalla on velvollisuus pyrkiä siihen, että työnteki-jöillä on mahdollisuus toteuttaa vanhemmuuttaan tasapuolisesti, sukupuolesta riippumatta. Sillä, että työpaikalla suhtaudutaan myönteisesti isienkin perhevapaisiin, on suuri merkitys perheisiin. Työnantajan joustavuus perhevapaiden kohdalla parantaa työhyvinvointia sekä työntekijän sitoutuneisuutta. (Savinko 2022, 11-13.)

3.2.2 Mothers in Businessin jäsenten kokemuksia perheystävällisyyden haasteisiin liittyen

Mothers in Businessin jäsenkyselyn avovastauksia urakehityksen pysähtymisestä perhevapaisiin vuosilta 2020 ja 2021. Kysymys oli: ”Millaisia perheystävällisyyteen liittyviä haasteita olet kohdannut työelämässä?” Vastauksista on valittu muutama esimerkki: ”Hakemaani paikkaan valittiin mies, jolla oli huomattavasti vähemmän kokemusta eikä edes työpaikkailmoituksessa vaadittavaa koulutusta. Kun suunnittelin hakevani paikkaa, tuleva esihenkilöni sanoi useaan otteeseen, että paikka ei ole kahden lapsen äidille ja että perhe-elämän yhtensovittaminen roolin kanssa on mahdotonta. Hain silti ja kun minulle ilmoitettiin valinnasta, minulle erikseen sanottiin, että valinnalla ei ole mitään tekemistä perhetilanteeni kanssa.”, ”Työhaastattelussa kykeneväisyyttäni selviytyä töistä kyseenalaistettiin, koska minulla on pienet lapset.”, ”Työnhakutilanteessa on kysytty ikää ja todettu, että lapset ovat varmaan sitten jo tehtynä, parikymppiset vastavalmistuneet jäävät heti työpaikan saatuaan vuosiksi vanhempainvapaalle. En päässyt haastatteluun asti, vaikka lapset ovat jo tehtynä. Muutoin on lähinnä tuntunut ehkä siinä, että on ollut vaikea päästä edes haastatteluun. Milloin on potentiaalisesti lasten-tekoiässä, milloin ne lapset kuitenkin sairastaa.” (Moore 2021.)

Kyseisissä tapauksissa työelämän ja perhe-elämän tasapaino ei ole kohdillaan. Tapauksissa on tehty olettamuksia esimerkiksi siitä, että perheenäidit eivät pystyisi samaan työhön kuin kollegansa. Lisäksi on oletettu, että juuri äidit hoitaisivat lapset heidän sairastuessa.

3.2.3 Raskaus

Syrjintä raskauden perusteella katsotaan, kun työntekijä asetetaan eri asemaan muiden hakijoiden kanssa hänen raskautensa vuoksi. Raskaana olevaa työnhakijaa ei saa syrjiä työhön ottaessa, eikä myöskään irtisanoa tai estää työsuhteen jatkumista eikä hänen työsuhteensa keskeyttämistä saa lyhentää raskauden takia. Työnantaja ei voi syrjiä raskaana olevaa työntekijää niin, että jättää työsuhteen uusimatta raskauden takia tai ajoittaa määräaikaisen työsuhteen päättymistä juuri vanhempainvapaan alkuun. (Tasa-arvolaki 2015, 28-29.)

Työnantaja ei voi jättää työsuhteen tekemättä kirjallisesti, jos hän huomaa työntekijän raskauden, tai epäilee tämän olevan raskaana. Työntekijällä ei ole velvollisuutta kertoa raskaudesta työnhaku- tai haastatteluvaiheessa eikä työnantaja ole oikeutettu etsimään tietoa (esimerkiksi sosiaalisesta mediasta) liittyen työntekijän raskauteen.

3.2.4 Mothers in Businessin jäsenten kokemuksia liittyen raskaussyrjintään

Mothers in Businessin jäsenkyselyssä (vuosilta 2020 ja 2021) kysyttiin kokemuksia liittyen raskaussyrjintään. Vastauksista on valittu esimerkit: ”Määräaikaisen työsuhteeni jatkosta käytiin aktiivista keskustelua, kunnes ilmoitin raskaudestani ja keskustelut loppuivat välittömästi.”, ”Määräaikainen työsuhteeni lopetettiin, kun tulin raskaaksi. Kun halusin palata töihin

takaisin, työtä ei enää löytynyt. Täysin samaan tehtävään oli palkattu toinen.”, ”Määräaikaissuuttani ei jatkettu, sillä olin raskaana enkä olisi voinut työskennellä äitiysloman aikana.” (Moore 2021.)

Tilanteet ovat laittomia ja yrityksiä mietityttää usein raskaana olevista työntekijöistä aiheutuvat kulut. Kulut eivät todellisuudessa ole kovin isoja, ja usein näissä tilanteissa ei ajatella työntekijän parasta, vaan yrityksen parasta. Jos työnantaja maksaa vanhempainvapaalta palkkaa, työnantajan on mahdollista hakea Kelalta päivärahaa. (Kela 2023). Perhevapaasta lisää seuraavassa kappaleessa.

3.3 Kansalaisuus ja alkuperä

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §: ssä säädetään syrjinnän kiellosta kansalaisuuden ja alkuperän perusteella. Alkuperäksi katsotaan henkilön etnistä, kansallista ja yhteiskunnallista alkuperää. Tunnuksmerkkeihin kuuluvat henkilön syntyperä, kieli, nimi, sukulaisuus, asuinalue, kulttuuri ja uskonto, kansallisen alkuperän joukkoon voidaan laskea myös esimerkiksi maahanmuuttajat ja kansalliset vähemmistöt. Rekrytointitilanteessa työnhakijan kansalaisuus tai alkuperä ei saa vaikuttaa rekrytointipäättyökseen. (Leppänen 2015, 74-75.) Työnhakijan syrjintä kansalaisuuden tai alkuperän perusteella voidaan katsoa jopa rasismiksi. Rasismi on tahallista, tietoisista tai tahatonta tekoa ja perustuu usein ennakkoluuloihin. Rasismi voi olla syvällä yrityksen rakenteissa, jossa syrjitään välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä. Rasismin tunnustavat parhaiten henkilöt, jotka rasismia kokevat. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023). Hakijan kansalaisuutta ja alkuperää voidaan vaatia vain hyvin harvoissa rekrytointitilanteissa, kuten esimerkiksi etnisen yhteisön edunvalvontatehtävissä voidaan tehtävään valita kyseiseen etniseen ryhmään kuuluva henkilö. (Leppänen 2015, 75.)

Syrjintä kansalaisuuden vuoksi työ- ja virkasuhteen aikana on myös kiellettyä, ja tämä voi näyttäytyä liian pienen palkan maksamisena tai liian vähäisen koulutuksen tarjoamisena. Jos työntekijä saa työehtosopimuksen mukaista pienempää palkkaa, ja hänellä on etninen tausta, tässä tilanteessa voidaan katsoa jopa rikoksen tapahtuneen. (Leppänen 2015, 78.) Työ- tai virkasuhdetta ei ole laillista päättää työntekijän kansalaisuuden tai alkuperän perusteella. Jos työntekijä on kuitenkin hakenut sellaista paikkaa, joka on valtion virka, ja hän on valehdellut kansalaisuutensa tai hakenut tehtävään väärennetyllä passilla, hänet voidaan näissä tapauksissa irtisanoa eikä sitä katsota syrjinnäksi. Työntekijä ei ole myöskään oikeutettu jäämään pois töistä hänen kulttuuriinsa kuuluvina pyhinä. (Leppänen 2015, 82.)

Yritykset voivat tehdä päätelmiä työnhaun kohdalla esimerkiksi työnhakijan nimen perusteella, ja jättää työnhakijan haastatteleematta omien ennakkoluulojen takia, vaikka työnhakijalla olisi työhön soveltuva työkokemus ja koulutus. Työnhakijan nimen perusteella saatetaan tehdä päätelmiä liittyen hänen kielitaitoonsa, ja ennakkoluulojen takia saatetaan menettää

työhön soveltuva ehdokas. Mahdollisuudet työhaastattelulle tulisi antaa työhön soveltuvalla työnhakijalle ennakkoluuloista huolimatta, ja ennakkoluulojen kätkemiseksi esimerkiksi anonyymi rekrytointi voisi näissä tapauksissa olla hyvä ratkaisu. Anonyymissä rekrytoinnissa työnhakijoiden nimi, ikä ja sukupuoli on piilotettuna ja rekrytoijat näkevät ainoastaan työnhakijan hakemuskirjeen ja työkokemuksen. Yhdenvertainen rekrytointi tukee yrityksen monimuotoisuutta.

3.4 Kielitaito

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §: ssä säädetään syrjinnän kiellosta kielen perusteella. Kielen perusteella tapahtunut syrjintä on hyvin samanlaista kuin kansalaisuuden ja alkuperän perusteella tapahtunut syrjintä, eikä työnhakijaa tai työntekijää saa asettaa eri asemaan hänen kielensä perusteella. Tällä tarkoitetaan sitä, että rekrytointipäätökseen ei saa vaikuttaa työnhakijan äidinkieli tai murre, jos työnhakija kuitenkin osaa myös työn edellyttämää kieltä. Työnhakijoilta ja työntekijöiltä voidaan vaatia sitä kielitaitoa, mitä työn tekeminen tai työturvallisuus vaatii, mutta täydellistä kielitaitoa ei ole laillista edellyttää monissa tapauksissa, paitsi esimerkiksi kielen opettajan tehtävässä. (Leppänen 2015, 83-84.)

Työ- tai virkasuhteen päättäminen työntekijän äidinkielen perusteella ei ole laillista, ja työnantajan tulisi jo työhaastattelussa huolehtia siitä, että varmistuu työnhakijan kielitaidon olevan riittävä kyseiseen tehtävään. Jos työntekijän kielitaito osoittautuu puutteelliseksi, koeaikapurku on mahdollinen, eikä sitä katsota syrjinnäksi etenkin silloin, jos työnhakija on antanut kielitaidostaan väärää tietoa työnhakuvaiheessa. (Leppänen 2015, 87.)

3.5 Uskonto

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §: ssä säädetään syrjinnän kiellosta myös uskonnon ja vakaumuksen perusteella. Suomen perustuslain (731/1999) 1 luvun 11 §:ssä jokaisella on vapaus uskontoon, sen harjoittamiseen, ilmaisuun ja tunnustamiseen. (Leppänen 2015, 88.) Mielipiteet eri uskontoon kuuluvista henkilöstä perustuvat usein stereotypioihin, kuten henkilön kansalaisuuden ja alkuperän kohdalla, työnhakijan ei voida vaatia kuuluvan tiettyyn uskontoon. Rekrytointitilanteessa työnhakijalta voidaan vaatia tietty uskonto vain hyvin harvoissa tapauksissa, kuten silloin, kun työtehtäviin kuuluu tietyn uskonnon edustaminen. (Leppänen 2015, 92-93.)

Työsuhteen aikana tapahtuva syrjintä uskonnon takia on myös kiellettyä, eikä palkan määräytyminen saa riippua työntekijän uskonnosta. Työnantaja ei voi kieltää työntekijää käyttämästä uskontoon tai vakaumukseen liittyvää vaatetusta, merkkiä tai korua, kuten huivia tai turbaania, ellei se vaaranna työntekijän työturvallisuutta tai estä suojavaatteiden käyttöä. Hygienia tai työntekijän tunnistettavuus voivat kuitenkin olla perusteita sille, että työntekijä kieltää esimerkiksi burkhan käytön. Elintarviketeollisuudessa tulee välttää tiettyä vaatetusta

hygienian takia, potilasturvallisuuden kannalta korujen käyttö ei ole sallittua ja esimerkiksi päiväkodeissa lastentarhanopettajan kasvojen näkeminen on lapsille tärkeää. (Leppänen 2015, 93-94.) Työ- ja virkasuhteen päättäminen ei ole laillista, jos päätös perustuu työntekijän uskontoon tai vakaumukseen, ellei työntekijä ole antanut työnhakuvaiheessa väärää tietoa, ja jos kyseinen työ edellyttää tietyn uskonnon tai vakaumuksen (Leppänen 2015, 96).

3.6 Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuolivähemmistöt

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §:ssä säädetään syrjinnästä liittyen seksuaaliseen suuntautumiseen. On laitonta, jos työntekijä tai työnhakija asetetaan eri asemaan hänen seksuaalisen suuntautumisensa takia. Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan hetero-, homo- ja biseksuaaleja, joista homo- ja biseksuaalit ovat seksuaalivähemmistöjä. (Leppänen 2015, 153-154.) Yhteiskuntamme on rakentunut siihen ajatukseen, että heteroseksuaalisuus on ainoa luonnollinen suuntautuminen, ja oletetaan, että naiset ihastuvat aina miehiin ja miehet naisiin. Muut suuntautumisasetukset saatetaan joissakin työpaikoissa nähdä poikkeavina, ja vähemmistöön kuuluvia saatetaan kohdella huonommin seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. (Seta 2023a.) Tähän heteronormatiiviseen ajattelutapaan halutaan kuitenkin muutosta ja maailma on muuttumassa avoimempaan suuntaan.

Sukupuolivähemmistöistä säädetään tasa-arvolaisissa, ja sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan transsukupuolisuutta, muunsukupuolisuutta ja intersukupuolisuutta, ja sukupuolivähemmistöön perustuva syrjintä on tasa-arvolain mukaista syrjintää. (Leppänen 2015, 153-154.) Sukupuolia on toki muitakin kuin nainen ja mies, ja sukupuoli voi yksilölläkin olla moninainen. Muunsukupuolisuudella tarkoitetaan, kun yksilö ei koe sukupuoli-identiteetiksensä yksiselitteisesti miehen tai naisen identiteettiä, eikä muunsukupuolisuutta voi päätellä henkilöstä ulkoisesti. Henkilökohtainen sukupuoli voi olla myös miehen ja naisen yhdistelmä tai esimerkiksi sukupuoli-identiteettiä itsensä kokeminen. (Seta 2023b.)

3.7 Ikäsyrjintä

Ikä koskee kaikkia henkilöitä, sillä jokainen on jonkun ikäinen. Ikäsyrjinnän kielto liittyy kaikkiin, lapsista vanhuksiin. (Leppänen 2015, 58.) Ikäsyrjintää on, kun työntekijää ei valita työhön hänen ikänsä perusteella. Häntä syrjitään, koska koetaan, että hän on työtehtävään joko liian vanha tai liian nuori. Ikäsyrjintä saattaa johtua vääristä asenteista ja se on joillakin yrityksillä syvässä rakenteissa, kuvitellaan, että vanhempi työntekijä ei sovi tiettyyn ihanteeseen, ja että kulttuurissamme ihailaan nuoruutta. Nämä ajatukset ovat stereotyyppisiä näkemyksiä tietynikäisistä. Vanhempien työntekijöiden saatetaan kuvitella olevan muutosvastaisia, ja että he haluavat tapojen pysyvän samanlaisina. Saatetaan myös kuvitella, että yli 55-vuotiaat eivät voisi sopia fyysiseen työhön vain siksi, että he ovat vanhempia. Työnhakijan riittävä kunto voidaan selvittää esimerkiksi terveystarkastuksen avulla, kuten hengenpelastustehtäviin hakevilta henkilöiltä. Myös nuoret saattavat kokea ikäsyrjintää, ja nuori ikä

saatetaan tulkita ammattitaidottomuudeksi ja nuoremmat kokevat joutuvansa todistelemaan osaamistaan, ja heitä saatetaan kutsua alentavasti tytöksi tai pojaksi. (Löytömäki 2023; Leppänen 2015,59). Ikäsyryntään saattaa vahvasti liittyä myös oletus siitä, että vanhemmat hakijat eivät tule olemaan pitkäaikaisia työntekijöitä, vaan he ovat jäämässä eläkkeelle.

Työnhakijalta voidaan vaatia tiettyä ikää vain harvoissa rekrytointitilanteissa, esimerkiksi mallin tai näyttelijän valinnassa. Poikkeustilanteissa, kuten tietyn ikäryhmän edustamisen tilanteissa, voidaan vaatia työnhakijalta tiettyä maksimi-ikää, esimerkiksi nuorisosiainsihteerin työssä. (Leppänen 2015, 58.) Vaatimus kerrytetyistä työkokemusvuosista ei ole perusteita vaatia, että työntekijä on tietyn ikäinen. Asiantuntijatyössä ikä eri kerro hakijan ammattitaidosta mitään. Työkokemusvuodet kertovat hakijan ammattitaidosta, ja työpaikkailmoitukseen voidaan asettaa esimerkiksi viiden vuoden työkokemusvaatimus, jos työstä suoriutuminen näin vaatii. Välillistä ikäsyryntää on, jos työnantaja vaatii työnhakijalta enemmän työkokemusta kuin työtehtävät edellyttävät. Lain nuorista työntekijöistä (998/1993) 2 §:ssä säädetään, että työhön voidaan ottaa henkilö, joka on yli 15-vuotias oppivelvollisuuden suorittanut. 14 vuotta täyttänyt henkilö voi tehdä sellaista työtä, joka ei vahingoita hänen terveydentilaansa tai ole haitallista hänen koulunkäynnilleen. Lain 9 §:ssä säädetään, että nuorille työntekijöille tulee antaa riittävä lepoaika, eikä vanhempi työntekijä voi tässä tapauksessa syyttää työnantajaa syrjinnästä. (Leppänen 2015, 62-63.)

3.8 Muu henkilöön liittyvä syy

Yhdenvertaisuuslaissa 3 luvun 8 §:ssä säädetään syrjinnästä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Muilla henkilöön liittyvillä syillä tarkoitetaan henkilön asuinpaikkaa, varallisuutta, yhteiskunnallista asemaa ja yhdistystoimintaan asettamista. (Leppänen 2015, 156.) Määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä ei yhdenvertaisuuslaki suoja, mutta työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä on säädetty työntekijän tasapuolisesta kohtelusta, joka tarkoittaa, että määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti vakituisten ja kokoaikaisten työntekijöiden kanssa. (Leppänen 2015, 159.)

Ehdokkaan asuinpaikkaa saatetaan kysyä työhaastattelussa, jotta haastattelija pystyy arvioimaan, onko ehdokkaalla mahdollisuutta työskennellä yrityksessä paikan päällä. On työnhakijan vastuulla tarkistaa, että mahdolliseen tulevaan työpaikkaan on kohtuullisen mittainen työpaikka. Työnantajan ei tulisi tehdä päätöstä työnhakijan puolesta ja ajatella, että työmatka tulisi olemaan liian pitkä, ja jättää hänet tämän takia pois rekrytointiprosessista. Jos potentiaalinen hakija on kirjoittanut työhakemukseensa palkkatoiveen, joka on liian korkea tehtävään nähden, eikä sitä ole työpaikkailmoituksessa kerrottu, on yrityksen tehtävä ottaa yhteyttä potentiaaliseen hakijaan ja kertoa tehtävän palkkahaarukasta. Ei ole kannattavaa hylätä potentiaalista hakijaa pois hausta liian korkean palkkatoiveen takia, vaan hänen kanssaan voi neuvotella palkasta.

4 Työnantajan velvollisuus antaa selvitys työntekijävalinnasta

Tasa-arvolaki säätää (2008/1023) 10 §:ssä, että työnhakija voi halutessaan pyytää kirjallista selvitystä työnantajalta, jos kokee tulleen syrjityksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuihin tavoin. Työnantajan on annettava mahdollisimman pian kirjallinen selvitys rekrytointiperusteesta työnhakijalle tai -tekijälle. Työnantajan antamasta selvityksessä on kerrottava työnantajan valintaperusteet, valitun työntekijän koulutus ja työkokemus sekä muut mahdolliset valintaan liittyvät huomioon otettavat seikat, lukuun ottamatta terveydentilan tietoja tai henkilökohtaisia asioita. Asianomaiselle on kuitenkin aina ilmoitettava, että tietoja annetaan eteenpäin.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) säätää, että työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden täyttymistä työpaikalla ja otettava huomioon, että toimintatapoja noudatetaan työntekijöitä valitessa ja muutenkin työntekijöitä koskevien ratkaisujen kohdalla. Yrityksessä, jossa on vähintään 30 henkilöä, on oltava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muun edustajan kesken. Työntekijöiden edustajille on varmistettava, että he pääsevät osallistumaan valmisteluun ja vaikuttamaan suunnitelman sisältöön sen jokaisessa vaiheessa. (Tasa-arvolaki 2015, 17.)

4.1 Työntekijän mahdollisuudet syrjintätapauksissa

Syrjintätapauksissa työntekijällä on mahdollisuus saada ohjausta ja neuvontaa tasa-arvovaltuutetulta. Valtuutettu valvoo tasa-arvon toteutumista ja ohjeistaa tarvittaessa sekä työntekijöitä että työnantajia. Työntekijän on mahdollisuus tehdä ilmoitus syrjinnästä myös aluehallintoviranomaiselle, mutta on suositeltavaa ensin selvittää asia sisäisesti, joko ottamalla yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai suoraan omaan esihenkilöön. Työntekijä voi pyytää syrjivästä toiminnasta selvitystä tai jopa vaatia hyvitystä tuomioistuimessa. Työnantajaa vastaan on nostettava kanne kahden vuoden sisällä tapahtuneesta. (Hyttinen & Korte 2022, 151-152.)

Hyvityksen määrä työntekijälle riippuu syrjinnän vakavuudesta, laajuudesta ja kestosta. Epätasa-arvoon liittyvässä asiassa hyvitys arvioidaan samansuuruisesti, ja hyvityksen vähimmäismäärä on 3620 euroa, työhönottotilanteessa enimmäismäärä on 18 130 euroa. Mikäli syrjinnästä tehdään rikosilmoitus, työsyrynnästä voidaan tuomita sakkoihin tai enintään kuuden kuukauden vankeuteen. (Hyttinen & Korte 2022, 152.)

4.2 Positiivinen erityiskohtelu

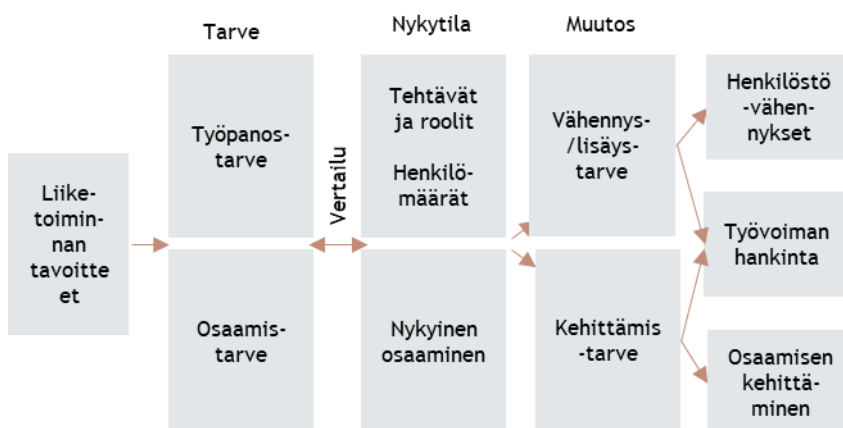
Yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä on vuodesta 2004 säädetty positiivisesta erityiskohtelusta. Positiivisella erityiskohtelulla pyritään välttämään syrjinnästä johtuvia haittapuolia ja edistää

yhdenvertaisuutta oikeasuhtaisella erilaisella kohtelulla. Positiivisella erityiskohtelulla työnantaja pyrkii suojelua tarvitsevien työntekijöiden asemaa. (Leppänen 2015, 5, 8 & 194.)

Erityistoimenpiteiden ei tule kuitenkaan mennä liian pitkälle, vaan tilanteita on arvioitava tapauskohtaisesti. Positiiviseksi erityiskohteluksi voidaan kuvailla esimerkiksi tilannetta, jossa kaksi pätevää hakijaa hakee samaan työhön, mutta heistä toinen edustaa vähemmistöä. Työnantaja päättää palkata vähemmistöä edustavan hakijan, koska hän kuuluu suojelun tarpeessa olevaan ryhmään. Työllistymismahdollisuuksien järjestäminen nuorille syrjäytymisen ehkäisemiseksi tai ikääntyvien työntekijöiden tukitoimien edistäminen voidaan myös katsoa positiiviseksi erityiskohteluksi. (Leppänen 2015, 57.)

5 Rekrytointiprosessi

Rekrytointi, eli yrityksen henkilöstöhankinta, sisältää tiettyjä toimenpiteitä, joiden avulla yritykselle saadaan työsuhteeseen tarvittavat työntekijät. Uuden työntekijän palkkaaminen on yritykselle suuri investointi, ja sillä on suuri vaikutus yrityksen tuottavuuteen, tuloksellisuuteen ja tasoon. Kun rekrytointi onnistuu, uudella työntekijällä on potentiaalia tuoda yritykseen työpanoksen lisäksi muitakin hyviä puolia, kuten idearikkautta ja positiivista vaikutusta ilmapiiriin. Rekrytointi on yritykselle suuri päätös. Yleensä rekrytointiprosessi alkaa, kun joku työntekijöistä irtisanoutuu, yritys laajenee tai yritykseen tarvitaan uutta osaamista mahdollisimman nopeasti. (Viitala 2021, 71.)



Kuvio 2: Työvoimatarpeiden suunnittelu (mukaihen Viitala 2021, 59)

Rekrytointiprosessia aloittaessa on hyvä suunnitella yrityksen työvoimatarpeet. Tarpeita suunnitellessa on mietittävä, paljonko työvoimaa tarvitaan tulevaisuudessa, ja mitä toimenpiteitä työpanostarve vaatii. Työvoimatarpeen suunnittelu vaatii ennakointia ja sen avulla varmistetaan yrityksen liiketoiminta, ja että yrityksessä on oikea määrä tekijöitä

oikeissa paikoissa oikealla osaamisella. Suunnitteluun sisältyy myös työvoiman määrittely ja työvoiman hankintakanavat: käytetäänkö omaa henkilöstöä vai ulkoa hankittavaa työvoimaa. Työvoimakustannuksille on asetettava myös budjetti. Budjettiin kuuluu henkilöstön hankintakustannukset, palkkakustannukset sekä kehittämiseen ja hyvinvointiin liittyvät kustannukset. (Kuvio 2.)

Henkilöstösuunnittelu on tärkeä osa työvoimatarpeiden suunnittelua. Sen lisäksi, että suunnittelussa on otettava huomioon henkilöstön määrä, työvuodet ja työtunnit sekä huomioitava yrityksen liiketoiminta, organisaation tulevat muutokset ja henkilöstön osaamisen kehittäminen. Henkilöstösuunnittelu voi muodostua esimerkiksi yrittäjän tai esihenkilön omassa mielessä tai sitten se voi olla systemaattista, tarkkaan harkittua ja dokumentoitua. Suunnitelma voidaan tehdä vuosisuunnitelmana, jossa hahmotellaan tulevan vuoden henkilöstön määrä ja toimenpiteet, suunnitelma on kuitenkin hyvä olla selkeä myös lyhyen aikavälin työvuorosuunnittelussa. (Viitala 2021, 60.)

Yritysten rekrytointistrategia voi olla muotoutunut tai tarkoituksellisesti laadittu. Strategiassa ilmaistaan, minkä tyyppisiä työntekijöitä yritykseen haetaan ja minkä kanavien kautta. Yrityksen strategiaan voi kuulua uransa alkuvaiheessa olevien palkkaaminen, tai sitten he palkkaavat mielellään jo kokeneita työntekijöitä. Yrityksen strategiaan voi kuulua myös sisäisten rekrytointien ensisijainen suosiminen. (Viitala 2021, 72.)

Työntekijän valintakriteerejä miettiessä on hyvä miettiä organisaation kriteerejä, yksikön kriteerejä ja tehtäväkohtaisia kriteerejä. Viitala (2021, 73) on listannut muun muassa seuraavia kysymyksiä, joita on hyvä miettiä rekrytointiprosessin käynnistyessä: ”Millaista visiota ja liiketoimintastrategiaa valittu henkilö osaltaan toteuttaa?”, ”Millaiseen kulttuuriin hän tulee?” ”Miten tehtävä kehittyy tulevaisuudessa?”, ”Millaista tehtävä-, yritys- ja alakohtaista osaamista tehtävässä tarvitaan?”, ”Millaista asennetta ja persoonallisuutta työ ja työyhteisö edellyttävät?” ja ”Millaista palkkaa tehtävästä voidaan maksaa ja mitä muita etuja voidaan tarjota?” (Viitala 2021, 73-74.)



Kuvio 3: Rekrytointiprosessi (mukaillen Salli & Takatalo 2014, 10)

Rekrytointiprosessi alkaa siitä, että sovitaan halutun työntekijän vaatimukset ja hänen tuleva työtehtävänsä. Tämän jälkeen tehdään työpaikkailmoitus, jonka tavoitteena on tavoittaa potentiaalisia ehdokkaita tai mahdollisesti otetaan yhteyttä sopiviin ehdokkaisiin esimerkiksi

LinkedInin kautta. Ehdokkaiden työhakemuksia käydään läpi ja kutsutaan parhaat työnhakijat työhaastatteluun ja mahdollisten testien tekemiseen. Sopivan ehdokkaan löydyttyä hänelle tehdään työtarjous ja joissakin tapauksissa neuvotellaan palkasta.

Hakijat ovat ikään kuin asiakkaita, heille on varattava aikaa kalenterista ja heidät on pidettävä ajan tasalla rekrytointiprosessista. Rekrytointiprosessin tulee olla sujuva ja tehokas, ja hakijalle päätösten kuulemisen odottaminen on pitkä aika. Rekrytointiprosessin sujuvuus on myös osa työnantajamielikuvaa. Yrityksestä voi tulla hakijalle huono kuva, jos prosessi kestää todella pitkään tai hänelle ei viestitä tarpeeksi hyvin prosessin aikataulusta. Rekrytointiprosessiin tulisi mennä aikaa enintään kaksi kuukautta, tämä voi toki olla osalle hakijoista liikaa. (Kuvio 3.)

5.1 Syrjintä työpaikkailmoituksessa

Työnantajalla on oikeus valita työntekijäkseen haluamansa henkilöt, mutta oikeutta rajaa kielto syrjinnästä. Avoimessa työpaikkailmoituksessa ei voi edellyttää laissa säädettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia. (Leppänen 2015,48.) Työpaikkailmoituksessa ei ole tiettyjä raameja, joiden mukaan se tulee kirjoittaa. Usein työpaikkailmoituksessa esitellään, minkälainen yritys on, mainitaan yrityksen kulttuurista ja toiminnasta, ja kerrotaan, minkälaista työntekijää haetaan (Rossi 2020, 56). Työpaikkailmoituksen alussa voi lukea lyhyt tiivistelmä siitä, minkälaista henkilöä etsitään ja minkälainen työpaikka on avoinna, alkuteksti toimii houkuttavana hakijoille ja karsii jo osan hakijoista. Alkutekstin jälkeen houkutellessaan lukija lukemaan lisää, kerrotaan lyhyesti yrityksestä ja syitä, miksi yritykseen kannattaisi hakea töihin; mitä yritys tarjoaa työntekijöilleen ja minkälainen työkuultuuri yrityksessä on. Työpaikkailmoitus ei ole vain hakijan kriteerien listaamista, vaan myös hyvä tapa ”myydä” yritystä työnhakijalle työnantajamielissä. Työpaikkailmoituksen kolmannessa kappaleessa kuvaillaan haettavan työnkuvan työtehtäviä ja vasta viimeisenä kerrotaan, mitä vaaditaan. Loppuun on vielä hyvä kirjoittaa pieni yhteenveto siitä, missä työpaikka sijaitsee, onko työ kokoaikainen vai osa-aikainen, vakituinen vai määräaikainen, viimeinen hakupäivä on aina hyvä mainita sekä mahdollisesti haun yhteyshenkilö.

On paljon yksityiskohtia, joiden suhteen tulisi työpaikkailmoituksessa olla tarkkana, ja joita työpaikkailmoitukseen ei saa kirjoittaa. Työpaikkailmoituksessa ei saa lukea, että työnhakijan kansalaisuuden tulisi olla suomi, työnhakijan äidinkieli ei saa myöskään olla vaatimuksena. Jos yrityksen toive on, että työntekijällä on hyvä suomenkielentaito, sen saa kirjoittaa vaatimukseksi, mutta äidinkieltä ei. Työpaikkailmoituksessa ei saa lukea, että työhön valitaan tiettyä sukupuolta edustava henkilö. Työnkuvaan liittyvistä luonteenpiirteiden ominaisuuksista työpaikkailmoitukseen saa kirjoittaa. Työpaikkailmoituksessa ei saa lukea, että työhön valitaan tiettyä ikää edustava henkilö tai että työhön ei valita liian nuorta tai liian vanhaa henkilöä. Jos työpaikkailmoitukseen kirjoitetaan työilmapiirin olevan nuorekas, hakijat saattavat kokea

tämän niin, että työpaikka ei sovellu iäkkäämmille hakijoille (Löytömäki 2023). Työnhakijalla ei ole oikeutta vaatia hyvitystä sen perusteella, että työpaikkailmoitus on syrjivä, mutta työpaikkailmoituksesta voi tehdä ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen voi kieltää syrjivän työpaikkailmoituksen sakon uhalla. (Leppänen 2015, 48.)

Esimerkiksi Duunitorin työpaikkailmoituksiin on mahdollista valita merkintä monimuotoisuuslupauksesta. Lupauksesta on hyötyä niin työnantajille kuin hakijoillekin, se houkuttelee erilaisia hakijoita hakemaan työpaikkaan. Monimuotoisuuslupaus vaikuttaa työnantajamielikuvaan positiivisesti ja kertoo siitä, että rekrytointiprosessi toteutetaan reilulla tavalla. (Salonen 2021.)

5.2 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työhaastattelu

Työhaastattelun tavoite on palkata avoinna olevaan työpaikkaan vaatimusten mukainen työntekijä. Työhaastattelussa haastattelija kerää työnhakijasta tietoa kysymysten avulla määriteltäviin vaatimuksiin. Haastattelija yleensä haluaa tietoa ehdokkaan työntekoon liittyvistä ominaisuuksista ja toimintatavoista. (Markkanen 2009, 21-22.) Kaikki asiat, jotka liittyvät aiemmin mainittuihin tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin, ovat sellaisia asioita, joissa tulisi työhaastattelutilanteessa olla todella tarkkana. Luetellut asiat eivät saisi vaikuttaa työhaastattelutilanteeseen, eikä niistä saisi työhaastattelussa kysyä. Työhaastattelussa tulisi keskittyä työnhakijaan työntekijänä, ja häneltä voi kysyä vain työhön liittyviä asioita. Työhaastattelun tarkoitus on keskittyä työnhakijan ammatilliseen osaamiseen ja työhön liittyviin ominaisuuksiin. Työnhakijalta saa kysyä lisätietoa hänen koulutuksestaan, työkokemuksestaan, osaamisestaan, motivaatioista työn tekemiselle, työtavoista ja hakijasta työntekijänä. Työhaastattelun tulisi pysyä asiallisena ja aiheena tulisi pysyä avoinna oleva työpaikka, työnhakijan soveltuvuus kyseiseen rooliin ja yritykseen.

Työhaastattelussa ei esimerkiksi saa kysyä työnhakijan poliittista kantaa, hänen ikäänsä, parisuhde- tai perhetilannetta, hänen kansallisuuttaan, uskontoaan, seksuaalista suuntautumistaan tai onko hakija raskaana. Tietyissä poikkeustilanteissa joitakin edellä mainittuja asioita saa kysyä, kuten esimerkiksi tilanteessa, jossa työnhakija hakee puoluetöihin, on luvallista kysyä poliittista kantaa. Jos asialla ei ole työnteon kannalta merkitystä, työnhakijan ei ole pakko vastata kysytyyn kysymykseen. Avoin ja hyväksyvä ilmapiiri ja se, että kaikki saavat olla omia itsejään niin työhaastattelussa kuin työpaikalla, edistävät työpaikan yhdenvertaisuutta. Tämä vaikuttaa suuresti työhyvinvointiin ja yhdenvertaisempaan yhteiskuntaan.

Onnistuneessa työhaastattelussa olisi ideaali tilanne, jos haastattelija olisi saanut riittävän määrän unta, hän olisi henkisesti vireä ja työmäärä olisi kohtuullinen. Neljä haastattelua päivässä on suositeltava enimmäismäärä haastattelijalle. Työnhakijan ymmärrys on vaikeaa väsyneessä tilassa, vaikka jokainen haastattelutilanne onkin mielenkiintoinen. Oikeanlainen

työntekijä löytyy oikeita kysymyksiä kysymällä, eikä hätiköityjä päätöksiä tule rekrytointitilanteissa tehdä. (Kaijala 82-83, 2016.)

5.3 Työntekijän valinta

Työntekijän valintaan liittyvää päätöstä ei ole laissa säädetty, kunhan työhön otossa noudatetaan yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia. Laki ei velvoita valitsemaan kokeneinta tai kouluttaneinta henkilöä, vaan pääsääntönä on, että työnantaja saa valita parhaiten tehtävään soveltuvan henkilön. Etusijalla työhön ottoon ovat työsuhteessa olevat lomautetut, osa-aikaiset työntekijät ja taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotut. (Hyttinen & Korte 2022, 34-35.)

Usein rekrytointipäätös syntyy hiljalleen jo prosessin aikana, on kuitenkin hyvä vielä kerrata rekrytointikriteerit ja varmistaa hakijoiden pätevyys niihin verrattuna. Yrityksen ei ole pakko rekrytoida ketään, jos pätevää henkilöä ei löydy, vaikka tarve olisikin kova. Rekrytointipäätöstä voi vahvistaa soittamalla ehdokkaiden suosittelijoille, sillä suosittelijat pystyvät kertomaan ehdokkaan suoriutumisesta työtehtävässään. (Salli & Takatalo 2014, 85-87.)

6 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö sopii kaikille aloille, ja se voi olla ammatilliseen käytäntöön tarkoitettu ohje, ohjeistus tai opastus. Toteutustapa voi toiminnallisessa opinnäytetyössä olla kirja, kansio, opas, vihko, portfolio tai kotisivut, tai esimerkiksi tapahtuma tai näyttely. Työelämälähtöisyys ja käytännönläheisyys tulisi olla osa opinnäytetyötä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-10.) Opinnäytetyön tavoitteena on koulutusmateriaali. Koulutusmateriaali kehittää Mothers in Businessin asiakasyritysten rekrytointimenetelmiä tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan. Tämä opinnäytetyö on kehittämispainotteinen, sitä voisi myös kutsua toiminnalliseksi opinnäytetyöksi. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on olla koulutusmateriaali Mothers in Business -yhdistyksen asiakasyrityksille.

Opinnäytetyössä tulisi olla aluksi ideointi- ja suunnitteluvaihe, jossa tekijä miettii ensin mielessään olevat tiedot, ja ryhtyy sitten hakemaan lisää tietoa eri lähteistä. Tietoperustan kirjoittamisvaiheessa on hyvä luonnostella aiheiden järjestystä. Kirjoitusprosessin aikana on myös tärkeää kysyä palautetta työn ulkopuolisilta henkilöiltä. Kirjoitusprosessin vaiheet ovat kytköksissä toisiinsa, ja ideointi, suunnittelu ja muokkaus jatkuu koko prosessin ajan. Varsinaisen tekstin kirjoittamisen aloittaminen on hyvä aloittaa mahdollisimman pian aiheen päättämisen jälkeen, sillä kirjoittaessa ajatukset sitoutuvat valittuun aiheeseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 32-33.)

6.1 Opinnäytetyön suunnittelu ja toteuttaminen

Opinnäytetyön tekijä otti yhteyttä Mothers in Business -yhdistyksen toiminnanjohtajaan Annica Mooreen joulukuussa 2022. Teams-palaveri pidettiin 16.12.2022 ja yhdistyksen tarpeen pohjalta ideoitiin uutta koulutusmateriaalia liittyen tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen rekrytointiin. Opinnäytetyön ja koulutusmateriaalin tekijä sai vapauden suunnitella koulutusmateriaalin, mutta kuitenkin niin, että se on Mothers in Businessille sopiva.

Tammi-helmikuussa opinnäytetyön tietoperusta kirjoitettiin. Viikolla 7 kysyttiin palaute toimeksiantajalta koulutusmateriaalin suunnitelmasta ja agendasta, suunnitelma ja koulutuksen aiheet vaikuttavat toimeksiantajan mielestä todella hyvältä (liite 2). Koulutuksen ensimmäisessä vaiheessa kerrotaan osallistujille koulutuksen agendasta, jotta he tietävät koulutuksen kulun. Tämän jälkeen esitellään lyhyesti Mothers in Business -yhdistys. Koulutuksen pääaiheiksi valikoitui kymmenen tärkeää aihetta, jotka sopivat Mothers in Business -yhdistyksen asiakasyrityksille: Syrjintä rekrytinnissa, sukupuolten välinen tasa-arvo, raskaana olevien naisten syrjintä työhaussa, syrjintä perhetilanteen vuoksi, sukupuolten välinen tasa-arvo, raskaana olevien naisten syrjintä työhaussa, syrjintä perhetilanteen vuoksi, ikäsyrjintä, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikkailmoitus, kysymyksiä, joita ei saa esittää työhaastattelussa, työnantajan velvollisuus antaa selvitys työntekijävalinnastaan, miten edistää tasa-arvoa työpaikalla sekä yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla (liite 1).

Opinnäytetyön suunnitelma on esitetty suunnitelmaseminaarissa 14.3.2023 ja opinnäytetyötä on muokattu palautteiden perusteella. Maalis-huhtikuussa koulutusmateriaali kirjoitettiin hyvään vaiheeseen. Koulutuksen esitestaus pidettiin 4.4.2023 opinnäytetyön tekijän työpaikalla. Koulutuksen osallistujilta on kerätty palaute (liite 3). Palaute koulutusmateriaalista kysyttiin toimeksiantajalta viikolla 14.

6.2 Koulutuksen testaus ja palaute

Koulutusta testattiin 4.4.2023 opinnäytetyön tekijän kollegoille, jotka ovat rekrytointialalla töissä. Osallistujia oli koulutuksessa paikalla 5 henkilöä. Koulutusta oli harjoiteltu puhuen ääneen esittäjän muistiinpanoja, kesto oli tällöin puoli tuntia. Koulutuksen kesto esitestausvaiheessa oli yksi tunti, sillä koulutuksen sisältö herätti paljon keskustelua, ja keskustelua olisi varmasti riittänyt enemmänkin, jos aikaa olisi varattu enemmän. On tärkeää kysyä osallistujilta muutamia kysymyksiä, antaa heille tilaa kysymyksille sekä sille, että osallistujat saavat halutessaan kertoa kokemuksistaan aiheisiin liittyen. Koulutuksen testauksen ja palautekyselyn tarkoituksena oli selvittää, onko koulutusmateriaali hyödyllinen, ja saada rakentavaa palautetta, jotta koulutusmateriaalin sisältöä voidaan vielä kehittää.

Palautekyselylomake (liite 3) lähetettiin heti koulutuksen esitestauksen jälkeen koulutukseen osallistuneille. Palautekysely (liite 3) oli lyhyt ja siihen oli nopea vastata. Palautekyselyssä oli

neljä strukturoitua kysymystä sekä yksi avoin kysymys. ”Koulutus on todella hyödyllinen erilaisille yrityksille”, oli ensimmäinen kysymys, ja sen avulla oli tarkoitus selvittää, onko koulutus rekrytointialalla työskentelevien henkilöiden mielestä todella hyödyllinen, vastaajista 100 % vastasi ”Täysin samaa mieltä”. Toinen kysymys oli: ”Koulutuksen aiheiden järjestys oli looginen.” Koulutuksessa on kymmenen tärkeintä aihetta, ja kysymyksellä haluttiin selvittää, tulisiko aiheiden järjestystä muuttaa, vastaajista 100 % vastasi ”Täysin samaa mieltä”. Kolmas kysymys oli: ”Koulutuksen sisältö oli informatiivinen ja opin siitä paljon uutta.” Vastaajista 80 % vastasi: ”Täysin samaa mieltä” ja 20 % vastasi: ”Ei samaa eikä eri mieltä”. Koulutuksen käyneet ovat rekrytointialalla töissä, joten oli tärkeää kuulla, että hekin oppivat koulutuksesta paljon uutta, vaikka siihen sisältyi myös paljon heille tuttuja asioita. Neljäs kysymys oli: ”Koulutuksen aiheet vastasivat koulutuksen otsikkoa.” 100 % vastaajista oli täysin samaa mieltä. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, vastasiko koulutuksen aiheiden sisältö koulutuksen otsikkoa.

Viimeinen kysymys oli avoin kysymys: ”Avoin palautteeni koulutuksen sisällöstä.” Kysymys on avoin, eikä ohjaa mihinkään suuntaan. Kysymyksellä toivottiin saada kuulla, olisiko koulutusmateriaalissa voinut olla vielä jotain tietoa lisää, tai tuleeko koulutukseen osallistujilla palautetta mieleen. Palautteet olivat: ”Hyvin jäsenelty ja informatiivinen kokonaisuus. Ehdottoman hyödyllinen yrityksille ja yksilölle.”, ”Todella hyödyllistä uutta tietoa tuli.”, ”Tosi kiinnostava ja tärkeä aihe!”, ”Oikein kattava ja hyvä tieto paketti. Visuaalisesti myös onnistunut presis!”, ”Mielenkiintoinen ja helposti sisällistettävä koulutus. Voisi painottaa sitä, miten konkreettisesti toimia, kun kokee syrjintää ja muuta laitonta kohtelua työssä. Ja, miten toimia, jos havaitsee sitä. Hyvä koulutus!” Palaute oli todella positiivista. Rakentavaa palautetta tuli siitä, että koulutuksessa voisi painottaa enemmän, miten työntekijän tulisi toimia, mikäli kokee itse syrjintää, tai havaitsee sitä. Koulutus on pääosin suunnattu yrityksille ja yritysten johdolle, rekrytoijille, rekrytoiville esihenkilöille ja HR:lle, mutta koulutukseen on lisätty vielä lyhyesti, mitä työntekijät voivat syrjintätilanteissa tehdä.

Toimeksiantajan palaute koulutusmateriaalin sisältöön, kalvoihin ja esittäjän muistiinpanoihin, (liite 1) oli: ”Vau Josefiina, tämä on upea!” (Moore 2023). Toimeksiantajalle kerrottiin, että hänellä on mahdollisuus antaa kehitysehdotuksia koulutusmateriaalin sisältöön liittyen, mutta toimeksiantaja oli tyytyväinen. Toimeksiantajalle sanottiin, että koulutusmateriaalin (liite 1) voi näyttää muillekin yhdistyksen työntekijöille, ja pyytää siitä palautetta, mutta enempää palautetta ei tullut. Toimeksiantajalle kerrottiin, miten koulutuksen testaaminen meni ja kuinka kauan se kesti. Lopullinen koulutusmateriaali on toimitettu toimeksiantajalle sekä PDF-tiedostona että Canva-linkkinä.

6.3 Eettisyys ja pohdinta

Opinnäytetyön aiheen valinta itsessään on jo eettinen ratkaisu, ja aihetta valittaessa on mietittävä, onko aihe vain helposti toteutettavissa vai otetaanko huomioon aiheen yhteiskunnallinen merkittävyys (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 26). Opinnäytetyön tekijä päätyi tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -aiheisiin juuri niiden yhteiskunnallisen merkityksellisyyden takia. Jos koulutusmateriaali saisi todellisuudessa edes yhden yrityksen rekrytointimenetelmiä tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan, olisi sillä suuri merkitys opinnäytetyön tekijälle sekä tietysti myös yritykselle.

Työssä tulisi välttää epärehellisyyttä plagioinnin kohdalla, eli toisen tekstiä ei tulisi lainata ilman, että lainaus on osoitettu oikeaoppisesti lähdemerkinnöillä ja lainausmerkeillä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 27). Opinnäytetyön ja koulutusmateriaalin sisältö on eettisesti tuotettu ja työssä on käytetty luotettavia lähteitä ja lakitekstiä ja lähteet on merkattu oikeaoppisesti. Teksti on tuotettu lähteitä käyttäen, mutta omin sanoin kirjoittaen.

Koulutuksen kesto on noin yksi tunti. Yksi tunti on erittäin sopiva aika, kun koulutus pidetään työajalla. Tunti on sopiva aika käyttää koulutukseen, ja koulutukseen on matalampi kynnyks osallistua, kun siihen ei tarvitse varata liikaa työaika. Koulutus on tiivis ja informatiivinen. Koulutusmateriaalin tekeminen, sen sisältö ja hyödyllisyys ovat todella ajankohtaisia ja hyödyllisiä Mothers in Businessin asiakasyrityksille. Maailma tuskin tulee koskaan olemaan täysin tasa-arvoinen ja yhdenvertainen, mutta koulutus ja yritys kerrallaan.

Lähteet

Painetut

Catani, J. 2017. Onnistunut yritystapahtuma. Alma Talent Pro: Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.

Hyttinen, M. & Korte, A. 2022. Työoikeuden perusteet. Bod: Helsinki.

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi tehtävään vai yhtiöön? Alma Talent: Helsinki

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum: Helsinki

Markkanen, M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelussa. WSOYpro: Helsinki.

Rossi, S. 2020. Rekrytoija. 2. painos. Basam Books: Tallinna

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana. Kauppakamari: Helsinki

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. 1.-2. painos. Edita: Helsinki.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi: Helsinki

Sähköiset

Helsingin Yliopisto 2020. Valmennuksen ja koulutuksen suunnittelu: asiakas ja oppija keski-
öön. Viitattu 10.5.2023. <https://hyplus.helsinki.fi/valmennuksen-ja-koulutuksen-suunnittelu-asiakas-ja-oppija-keskioon/>

Kela 2023. Vanhempainpäivärahan hakeminen työnantajalle. Viitattu 2.3.2023.
<https://www.kela.fi/tyonantajat-vanhempainpaivarahat-hakeminen>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Viitattu 15.1.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Löytömäki, S. 2023. Väärän ikäinen. Helsingin sanomat. Viitattu 22.1.2023.
<https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009272830.html>

MiB 2023a. Yleistä MiBistä. Viitattu 15.1.2023. <https://www.mothersinbusiness.fi/yleista>

MiB 2023b. MiB kouluttaa. Viitattu 15.1.2023. <https://www.mothersinbusiness.fi/koulutukset>

- MiB 2023c. Tutustu MiBiin. Viitattu 15.1.2023. <https://www.mothersinbusiness.fi/tutustu-mi-biin>
- MiB. 2023d. Muutamme maailmaa, joko olet mukana? Viitattu 8.2.2023. <https://www.instagram.com/p/CoZXY33N5dF/?hl=fi>
- Pellinen, J. 2020. Koulutuksen suunnitteleminen - mitä hyvä koulutus suunnitelma sisältää? Viitattu 1.4.2023. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/koulutuksen-suunnitteleminen-mita-hyva-koulutus-suunnitelma-sisaltaa>
- Salonen, A. 2021. Shadia ja Mia kokeilivat rekrytoida uudella tavalla - tulokset vakuuttavat: hakijoilla 26 eri äidinkieltä. Viitattu 26.3.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/monimuotoisuuslupaus-perustelut>
- Savinko, L. 2022. Työelämästä perhevapaalle ja takaisin. Viitattu 8.2.2023. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/48898337/Tyoelamasta+perhevapaalle+ja+takaisin.pdf/1e97133e-8cfc-d25c-7c3f-bf73aa5a39c1?t=1670591663370>
- Seta. 2023a. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 11.2.2023. <https://seta.fi/ihmisoikeudet/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuuslaki/>
- Seta. 2023b. Muunsukupuolisuus. Viitattu 20.4.2023. https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/muunsukupuolisuus/?gclid=Cj0KCQjwxYOiBhC9ARIsANiElf-ZnRN8RK154olhxoYPgOZXa7YgijVEmUL7BgWktZ-7cflUbTxC_YHsaAglwEALw_wcB
- Suomi.fi -verkkotoimitus. 2023a. Sukupuolten tasa-arvo työpaikalla. Viitattu 8.2.2023. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoisten-tyoyhteiso/sukupuolten-tasa-arvo-tyopaikalla>
- Suomi.fi -verkkotoimitus. 2023b. Perhevapaat ja perheystävällisyys.. Viitattu 8.2.2023. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoisten-tyoyhteiso/perhevapaat-ja-perheystavallisyys>
- Suomen perustuslaki 1999/731. Viitattu 16.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1999/19990731>
- Syrjintä työelämässä. 2022. Työsuoja.fi. Viitattu 15.1.2023. <https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>
- Tasa-arvolaki. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 15.1.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74511/Tasa-arvolaki_2015_2_painos_Julkariin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tasa-arvovaltuutettu. 2023. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Viitattu 7.2.2023. <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>
- THL. 2023. Tasa-arvon edistysaskelia. Viitattu 11.2.2023. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/lait-ja-politiikka/tasa-arvon-edistysaskeleita>

Tunnetko oikeutesi työnhaussa? Näitä kysymyksiä EI saa kysyä. 2023. Academic Work. Viitattu 22.1.2023. <https://www.academicwork.fi/blogi/tyonhaku/tunnetko-oikeutesi-tyonhaussa-naita-kysymyksiä-ei-saa-kysya>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 10.5.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P19>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 15.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidm45053758715200>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023. Rasismi. Viitattu 21.1.2023. <https://syrjinta.fi/web/yhdenvertaisuusvaltuutettu/rasismi>

Yrittäjät. 2023a. Työntekijöiden koulutus. Viitattu 16.4.2023. <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuhde/tyontekijoiden-koulutus/#askel-3-loyda-sopiva-osaamisen-kehittamisen-palvelu>

Yrittäjät. 2023b. Kehitä työntekijöidesi osaamista. Viitattu 16.4.2023. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/07/kehita_tyontekijoidesi_osaamista-1.pdf

Julkaisemattomat

Moore, A. 2020. Jäsenkyselyn avovastaukset. Sähköpostiviesti 15.2.2023. Mothers in Business. Helsinki.

Moore, A. 2021. MiB jäsenkysely 2021. Sähköpostiviesti 15.2.2023. Mothers in Business. Helsinki.

Moore, A. 2023. Palaute. Sähköpostiviesti 4.4.2023. Mothers in Business. Helsinki.

Niinimäki, T. 2023. Yhdenvertaisuus. Luento 22.1.2023. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1: Mothers in Businessin jäsenkyselyn tulokset (Moore 2021)	9
Kuvio 2: Työvoimatarpeiden suunnittelu (mukaihen Viitala 2021, 59).....	21
Kuvio 3: Rekrytointiprosessi (mukaihen Salli & Takatalo 2014, 10)	22

Liitteet

Liite 1: Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi: Koulutusmateriaali	34
Liite 2: Palaute toimeksiantajalta	55
Liite 3: Palautekysely koulutuksen testausvaiheessa	56

Liite 1: Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi: Koulutusmateriaali



Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi

Josefiina Kuusiniemi
Laurea-Ammattikorkeakoulu

MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Hei, ja tervetuloa tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin koulutukseen. Olen (esittäjän nimi) Mothers in Business -yhdistyksestä ja pidän teille tänään koulutuksen koskien tasa-arvoista ja yhdenvertaista rekrytointia. Koulutuksen tavoitteena on kehittää teidän yrityksenne rekrytointimenetelmiä tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan, ja lisätä tietoutta siitä, mitkä kysymykset ja toimintatavat katsotaan työnhakijan syrjinnäksi. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi lisää työhyvinvointia ja edistää monimuotoisempaa työelämää.

Koulutuksen agenda



MiB MOTHERS IN BUSINESS

- Mothers in Business -yhdistyksen esittely
- Syrjintä rekrytoinnissa
- Sukupuolten välinen tasa-arvo
- Raskaana olevien naisten syrjintä työhaussa
- Syrjintä perhetilanteen vuoksi
- Ikäsyrjintä
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikkailmoitus
- Työnantajan velvollisuus antaa selvitys työntekijävalinnasta
- Kysymyksiä, joita ei saa esittää työhaastattelussa
- Miten edistää tasa-arvoa työpaikalla
- Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Tässä näette koulutuksen agendaa. Koulutuksen kymmenessä kohdassa koostan vinkkejä ja ohjeita siitä, miten rekrytointia saataisiin tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan. Aluksi yhdistyksen esittely lyhyesti, sitten keskustelemme seuraavista aiheista:

- Syrjintä rekrytoinnissa
- Sukupuolten välinen tasa-arvo
- Raskaana olevien naisten syrjintä työhaussa
- Syrjintä perhetilanteen vuoksi
- Ikäsyrjintä
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikkailmoitus
- Työnantajan velvollisuus antaa selvitys työntekijävalinnasta
- Kysymyksiä, joita ei saa esittää työhaastattelussa
- Miten edistää tasa-arvoa työpaikalla
- Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Koulutuksen aikana saa esittää kysymyksiä ja kommentteja.



Mothers in Business

Mothers in Business (MiB) on valtakunnallinen verkosto, ja sen missio on tasa-arvoinen ja perheystävällinen työelämä.

Mothers in Business -verkostoon kuuluu jo viisi tuhatta jäsentä. Yhdistys edistää äitien asemaa ja työelämän perheystävällisyyttä.

MiB MOTHERS IN BUSINESS

Aluksi lyhyt esittely Mothers in Business -yhdistyksestä. Mothers in Business edistää aktiivisesti yhteiskunnassa ja työelämässä äitien asemaa, perhemyönteisyyden edistämistä ja syrjivää ja epätasa-arvoisten rakenteiden poistamista. Mothers in Business oli aluksi verkosto, se perustettiin vuonna 2014 ja vuonna 2015 verkostosta tuli virallinen yhdistys, jonka toiminta on kehittynyt ja laajentunut pääkaupunkiseudun lisäksi ympäri Suomea. Mothers in Businessillä järjestetään joka vuosi satoja tapahtumia verkostonsa hyvinvoinnin lisäämiseksi ja ammattitaidon kehittämiseksi, tapahtumiin voi osallistua yhdessä lapsen kanssa. Tällä hetkellä Mothers in Businessiin kuuluu viisi tuhatta jäsentä.

Mothers in Businessin missiona on tasa-arvoinen ja perheystävällinen työelämä. Äitiys on osa työelämää sekä suuri etu, ja Mothers in Businessin mielestä työ ja perhe kuuluvat samaan arkeen, tämän pitäisi olla itsestään selvä asia. Perheen perustaminen, ruuhkavuosien ja perhearjessa eläminen ei saisi hidastaa, haitata tai edistää uran kehittymistä.

Syrjintä rekrytoinnissa

- Suomen perustuslain (1999/731) 2 luvun 6 §:ssä määritellään, että kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia lain edessä.
- Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) 1 luvun 1§:ssä säättää sukupuolten välisestä tasa-arvosta, ja sen tarkoitus on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Ensimmäisenä aiheena: Syrjintä rekrytoinnissa. Suomen perustuslain (1999/731) 2 luvun 6 §:ssä määritellään, että kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia lain edessä. Ketään ei saa sijoittaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilökohtaisen syyn takia. Myös yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) 1 luvun 1§:ssä säättää sukupuolten välisestä tasa-arvosta, ja sen tarkoitus on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Syrjintä rekrytoinnissa

Rekrytointipäätökseen ei saa vaikuttaa hakijan:

- Sukupuoli
- Ikä
- Kansalaisuus
- Äidinkieli
- Uskonto
- Poliittinen vakaumus
- Perhesuhde
- Terveystilanne
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilökohtainen syy (asuinpaikka)

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Aikaisemmassa diassa lueteltiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä lakeja. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §: ssä säädetään syrjinnän kiellosta. Työnantaja ei saa asettaa työnhakijoita eri asemiin heidän sukupuolensa, ikänsä, kansalaisuutensa, kielensä, uskontonsa, poliittisen vakaumuksensa, perhesuhteensa, terveydentilansa, seksuaalisen suuntautumisensa tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella. Jos työnhakijaa syrjitään jonkun edellä mainitun asian takia, se on laitonta. Näihin asioihin ei tulisi rekrytointitilanteessa kiinnittää mitään huomiota.

Syrjintä rekrytoinnissa

- Työnantaja ei saa jättää työnhakijaa kutsumatta työhaastatteluun edellämämainittujen asioiden vuoksi.
- Rekrytointivaiheessa työnantajan tulisi keskittyä työnhakijan osaamiseen, kokemukseen ja mahdollisesti koulutukseen.
- Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä.



MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Edellä mainittujen asioiden vuoksi työnhakijaa ei saa jättää kutsumatta työhaastatteluun, vaan rekrytointitilanteessa tulisi keskittyä hakijan ammatilliseen osaamiseen, mahdolliseen koulutukseen ja kokemukseen. Työnhakijaan tulisi keskittyä vain työntekijänä ja ammattilaisena.

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välitöntä syrjintää on, kun työnhakijaa kohdellaan eriarvoisesti verrattuna toista samassa tilanteessa olevaa. Välillistä syrjintää on, kun esimerkiksi työhönotossa vaaditaan suomen kielen taidon olevan äidinkielenä, ilman, että se on olennaista työn tekemisen kannalta. Välillinen syrjintä on usein helpommin havaittavissa kuin välitön syrjintä.

Sukupuolten välinen tasa-arvo

- Tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987.
- Rekrytointiprosessissa, uuden työntekijän palkkauspäätöksessä tulisi ottaa huomioon hakijan pätevyys ja soveltuvuus, eikä sukupuoleen tule kiinnittää huomiota päätöksen hetkellä.
- Sama palkka tulee maksaa aina samasta työnkuvasta, ja työtehtävät on jaettava tasapuolisesti.

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



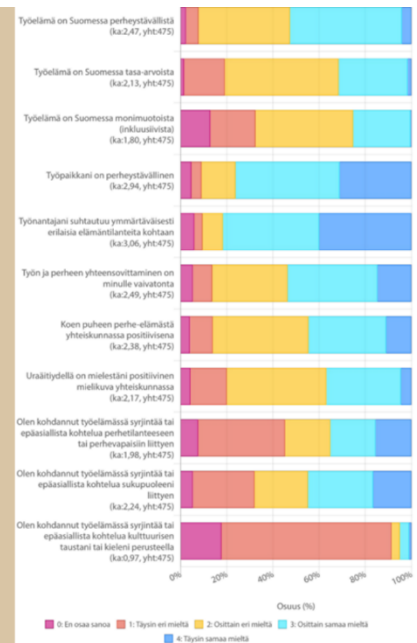
Tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987. Lain tarkoitus on olla esteenä sukupuolten väliselle syrjinnälle sekä edistää etenkin naisten sijaa työelämässä. Syrjinnäksi työelämässä katsotaan tilanteita, kun työhön, tehtävään tai koulutukseen valitaan henkilö, joka on epäpätevämpi kuin toinen ehdokas, mutta hänet valitaan sukupuolen takia. Tasa-arvo on huomioitava etenkin rekrytointiprosessissa, uuden työntekijän palkkauspäätöksessä tulisi ottaa huomioon hakijan pätevyys ja soveltuvuus, eikä sukupuoleen tule kiinnittää huomiota päätöksen hetkellä.

Sama palkka tulee maksaa aina samasta työnkuvasta, ja työtehtävät on jaettava tasapuolisesti. Kaikilla työntekijöillä tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiselle sekä työhön vaikuttamiselle. Sukupuolen ei tulisi myöskään vaikuttaa siihen, onko työsuhde määräaikainen vai vakituinen.

Mothers in Businessin jäsenkyselyn vastauksia vuodelta 2021

- Kyselyyn vastasi 475 yhdistyksen jäsentä.
- 32 % koki, että työelämä on tasa-arvoista.
- 54 % vastaajista kokee työn ja perheen yhteensovittamisen vaivattomaksi.
- 46 % Mothers in Businessin jäsenkyselyn vastaajista on kohdannut sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- 36 % vastaajista on kokenut perhetilanteeseen liittyvää syrjintää.

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Tässä välissä voisimme katsoa Mothers in Businessin jäsenkyselyn tuloksia aiheeseen liittyen. Jäsenkyselyyn vastattiin 15.11.-6.12.2021 välisenä aikana, kyselyyn vastasi 475 yhdistyksen jäsentä. Oman työnantajan perheystävällisyyteen jäsenistä 76 % oli melko tyytyväisiä sekä koettiin työpaikan olevan perheystävällinen. 52 % vastaajista oli sitä mieltä, että Suomessa työelämä on perheystävällistä, ja 32 % koki, että työelämä on tasa-arvoista. 54 % vastaajista kokee työn ja perheen yhteensovittamisen vaivattomaksi. 51 % ei koe, että perhe-elämästä ja uraäitydestä puhuminen yhteiskunnassa on positiivista. 46 % Mothers in Businessin jäsenkyselyn vastaajista on kohdannut sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja 36 % vastaajista on kokenut perhetilanteeseen liittyvää syrjintää.

MiBin jäsenkyselyn vastauksia:

- ”Työnhakutilanteessa on kysytty ikää ja todettu, että lapset ovat varmaan sitten jo tehtynä, parikymppiset vastavalmistuneet jäävät heti työpaikan saatuaan vuosiksi vanhempainvapaille. En päässyt haastatteluun asti, vaikka lapset ovat jo tehtynä. Muutoin on lähinnä tuntunut ehkä siinä, että on ollut vaikea päästä edes haastatteluun. Milloin on potentiaalisesti lastentekoiässä, milloin ne lapset kuitenkin sairastaa”
- ”Työhaastattelussa kykeneväisyyttäni selviytyä töistä kyseenalaistettiin, koska minulla on pienet lapset.
- ”Minulta on kysytty epäsoivia kysymyksiä työhaastatteluissa, ei ole palkattu koska olen nainen.”

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Ohessa vuosina 2020 ja 2021 pidettyjen jäsenkyselyjen vastauksia. Kysymyksiä oli kaksi:

”Jos olet kohdannut syrjintää, vähättelyä tai epäasiallista kohtelua työelämässä, kertoisitko lisää?” ja ” Millaisia tasa-arvoon ja/tai perheystävällisyyteen liittyviä haasteita olet kohdannut työelämässä?”

”Työnhakutilanteessa on kysytty ikää ja todettu, että lapset ovat varmaan sitten jo tehtynä, parikymppiset vastavalmistuneet jäävät heti työpaikan saatuaan vuosiksi vanhempainvapaille. En päässyt haastatteluun asti, vaikka lapset ovat jo tehtynä. Muutoin on lähinnä tuntunut ehkä siinä, että on ollut vaikea päästä edes haastatteluun. Milloin on potentiaalisesti lastentekoiässä, milloin ne lapset kuitenkin sairastaa.”

”Työhaastattelussa kykeneväisyyttäni selviytyä töistä kyseenalaistettiin, koska minulla on pienet lapset.”

”Minulta on kysytty epäsoivia kysymyksiä työhaastatteluissa, ei ole palkattu koska olen nainen.”

Näissä kokemuksissa on tehty oletuksia siitä, että pienten lasten vanhemmat, tai varsinkaan äidit, eivät pystyisi samaan työpanokseen muihin työnhakijoihin verrattuna. Lisäksi on ajateltu, että pienten lasten vanhemmat ovat niin sanotusti ”kuluerä” yritykselle, sillä he ovat paljon poissa lasten sairastelujen takia. On kuitenkin laissa määrätty, että työntekijän on saatava väliaikaista hoitovapaata alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa korkeintaan neljän työpäivän ajalta.

MiBin jäsenkyselyn vastauksia:

- ”Hakemaani paikkaan valittiin mies, jolla oli huomattavasti vähemmän kokemusta eikä edes työpaikkailmoituksessa vaadittavaa koulutusta. Kun suunnittelin hakevani paikkaa, tuleva esihenkilöni sanoi useaan otteeseen, että paikka ei ole kahden lapsen äidille ja että perhe-elämän yhteensovittaminen roolin kanssa on mahdotonta. Hain silti ja kun minulle ilmoitettiin valinnasta, minulle erikseen sanottiin, että valinnalla ei ole mitään tekemistä perhetilanteeni kanssa.”
- ”Sain edellisellä työnantajalla yli 1000 €/kk vähemmän palkkaa, kun alemman tason tehtävässä työskennellyt mieskollegani. Pomoni yritti pimittää asian.”
- ”Olen ollut tilanteessa, jossa on avoimesti kerrottu, että olin paras hakija, mutta palkattiin mies, koska työhön liittyi paljon ajamista.”

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



”Hakemaani paikkaan valittiin mies, jolla oli huomattavasti vähemmän kokemusta eikä edes työpaikkailmoituksessa vaadittavaa koulutusta. Kun suunnittelin hakevani paikkaa, tuleva esihenkilöni sanoi useaan otteeseen, että paikka ei ole kahden lapsen äidille ja että perhe-elämän yhteensovittaminen roolin kanssa on mahdotonta. Hain silti ja kun minulle ilmoitettiin valinnasta, minulle erikseen sanottiin, että valinnalla ei ole mitään tekemistä perhetilanteeni kanssa.”

”Sain edellisellä työnantajalla yli 1000 €/kk vähemmän palkkaa, kun alemman tason tehtävässä työskennellyt mieskollegani. Pomoni yritti pimittää asian.”

”Olen ollut tilanteessa, jossa on avoimesti kerrottu, että olin paras hakija, mutta palkattiin mies, koska työhön liittyi paljon ajamista.”

Sukupuolten välisestä palkkatasa-arvosta puhutaan todella paljon, ja se on suuri ongelma. Viimeisimmässä kokemuksessa on tehty stereotyyppinen oletus siitä, että miehet olisivat naisia parempia kuskeja.

Mitä ajatuksia nämä kokemukset herättävät?

Raskaana olevien naisten syrjintä työnhaussa

- Raskaana olevaa työnhakijaa ei saa syrjiä työhön ottaessa, eikä myöskään irtisanoa tai estää työsuhteen jatkumista eikä hänen työsuhteensa kesto saa lyhentyä raskauden takia.
- Työnantaja ei voi jättää työsopimusta uusimatta raskauden takia, tai ajoittaa määräaikaista työsopimusta päättymään juuri vanhempainvapaan alkuun.
- Rekrytointitilanteessa työnhakijalla ei ole velvollisuutta kertoa raskaudesta työnhaku- tai haastatteluvaiheessa eikä työnantaja ole oikeutettu jättämään työsopimusta tekemättä raskauden vuoksi.



MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Raskaana olevaa työnhakijaa ei saa syrjiä työhön ottaessa, eikä myöskään irtisanoa tai estää työsuhteen jatkumista eikä hänen työsuhteensa kesto saa lyhentyä raskauden takia. Työnantaja ei voi syrjiä raskaana olevaa työntekijää niin, että jättää työsopimuksen uusimatta raskauden takia tai ajoittaa määräaikaisen työsopimuksen päättymistä juuri vanhempainvapaan alkuun. Rekrytointitilanteessa työnhakijalla ei ole velvollisuutta kertoa raskaudesta työnhaku- tai haastatteluvaiheessa eikä työsopimusta ole laillista jättää allekirjoittamatta, jos työnantajalle selviää työnhakijan raskaus. Raskaudesta tulee kertoa vasta kaksi kuukautta ennen vanhempainvapaan alkua.

MiBin jäsenkyselyn vastauksia:

- ”Määräaikaisen työsuhteeni jatkosta käytiin aktiivista keskustelua, kunnes ilmoitin raskaudestani ja keskustelut loppuivat välittömästi.”
- ”Määräaikainen työsuhteeni lopetettiin, kun tulin raskaaksi. Kun halusin palata töihin takaisin, työtä ei enää löytynyt. Täysin samaan tehtävään oli palkattu toinen.”
- ”Määräaikaisuuttani ei jatkettu, sillä olin raskaana enkä olisi voinut työskennellä äitiysloman aikana.”



MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Tässä Mothers in Businessin jäsenten kokemuksia liittyen raskaussyrjintään. Kysymyksiä oli kaksi:

”Jos olet kohdannut syrjintää, vähättelyä tai epäasiallista kohtelua työelämässä, kertoisitko lisää?” ja ” Millaisia tasa-arvoon ja/tai perheystävällisyyteen liittyviä haasteita olet kohdannut työelämässä?”

”Määräaikaisen työsuhteeni jatkosta käytiin aktiivista keskustelua, kunnes ilmoitin raskaudestani ja keskustelut loppuivat välittömästi.”

”Määräaikainen työsuhteeni lopetettiin, kun tulin raskaaksi. Kun halusin palata töihin takaisin, työtä ei enää löytynyt. Täysin samaan tehtävään oli palkattu toinen.”

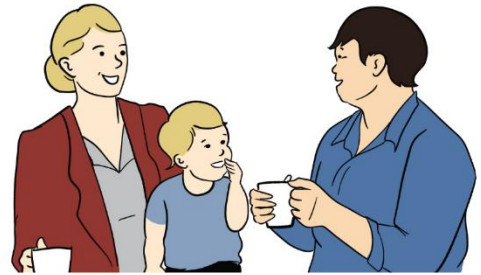
”Määräaikaisuuttani ei jatkettu, sillä olin raskaana enkä olisi voinut työskennellä äitiysloman aikana.”

Tilanteet ovat laittomia ja yrityksiä mietityttää usein raskaana olevista työntekijöistä aiheutuvat kulut. Työnantaja voi maksaa vanhempainvapaan ajalta palkkaa, ja tällöin työnantajan on kuitenkin mahdollista hakea Kelalta päivärahaa. Päiväraahakemuksen voi tehdä Kelan sivuilla ilmoittamalla ajan, jolloin työnantaja maksaa palkan sekä palkan määrän. Jos työnantaja ei maksa palkkaa vanhempainvapaan ajalta, työntekijä saa päivärahan. Mitä ajatuksia raskaana olevien naisten kokemukset herättävät?

Syrjintä perhetilanteen vuoksi:

- Työntekijän siviilisäätö tai perhesuhde.
- Työnhakijaa ei saa syrjiä perhesuhteen takia, esimerkiksi siksi, että hänellä on lapsia. Työntekijää tai -hakijaa ei ole laillista asettaa eri asemaan muiden työntekijöiden kanssa hänen perhesuhteensa takia.

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Perhesuhteella tarkoitetaan työnhakijan tai -tekijän siviilisäätöä tai perhetilannetta, eikä työntekijää saa jättää palkkaamatta perhesuhteen takia, esimerkiksi siksi, että hänellä on lapsia. Työntekijää ei ole laillista asettaa eri asemaan muiden työntekijöiden kanssa hänen perhesuhteensa takia. Kuten aikaisemmin tuli esille, työntekijän on saatava väliaikaista hoito-
vapaatalapsen sairastuessa. Työnantajan tulisi varautua kaikenlaisiin perhetilanteisiin ja elämänmuutoksiin, ja pyrkiä perhemyönteiseen työilmapiiriin.

Ikäsyryntä:

- Työntekijän tai -hakijan koetaan olevan työtehtävään liian vanha tai liian nuori.
- Kuvitellaan, että vanhemmat työntekijät ovat uusien asioiden esteenä tai jäävät pian eläkkeelle.
- Tietty ikä voidaan vaatia vain tietyissä tilanteissa (esim. malli, näyttelijä, nuorisosiansihteeri).



MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Ikäsyryntää on, kun työntekijää ei valita työhön hänen ikänsä perusteella. Häntä syrjitään, koska koetaan, että hän on työtehtävään joko liian vanha tai liian nuori. Ikäsyryntä saattaa johtua vääristä asenteista ja se on joillakin yrityksillä syvissä rakenteissa, kuvitellaan, että vanhempi työntekijä ei sovi tiettyyn ihanteeseen, ja että kulttuurissamme ihailaan nuoruutta. Nämä ajatukset ovat stereotyyppisiä näkemyksiä tietynikäisistä. Vanhempien työntekijöiden saatetaan kuvitella olevan muutosten esteenä, ja että he haluavat tapojen pysyvän samanlaisina työpaikalla.

Saatetaan myös kuvitella, että yli 55-vuotiaat eivät voisi sopia fyysiseen työhön vain siksi, että he ovat vanhempia. Työnhakijan riittävä kunto voidaan kuitenkin selvittää esimerkiksi terveystarkastuksen avulla, kuten hengenpelastustehtäviin hakevilta henkilöiltä. Myös nuoret saattavat kokea ikäsyryntää, ja nuori ikä saatetaan tulkita ammattitaidottomuudeksi ja nuoremmat kokevat joutuvansa todistelemaan osaamistaan, ja heitä saatetaan tytötellä ja pojatella.

Työnhakijalta voidaan vaatia tiettyä ikää vain harvoissa rekrytointitilanteissa, esimerkiksi mallin tai näyttelijän valinnassa. Poikkeustilanteissa, kuten tietyn ikäryhmän edustamisen tilanteissa, voidaan vaatia työnhakijalta tiettyä maksimi-ikää, esimerkiksi nuorisosiansihteerin työssä.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikkailmoitus



- Työnantajalla on oikeus valita työntekijäkseen haluamansa henkilöt, mutta oikeutta rajaa kielto syrjinnästä.
- Työpaikkailmoituksessa ei tule lukea, että haettavan henkilön tulee asua tietyllä paikkakunnalla, olla suomen kansalainen, tietyn ikäinen tai tiettyä sukupuolta edustava.
- Tietty kelitaito saa olla vaatimuksena, mutta työnhakijalta ei voi vaatia, että hänen äidinkielensä on suomi.
- Työpaikkailmoitus on puoleensavetävä, jos siihen on kirjoitettu, että yrityksessä vaalitaan monimuotoisuutta, ja että työntekijät saavat olla omia itsejään.

MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikkailmoitus. Työnantajalla on oikeus valita työntekijäkseen haluamansa henkilö, mutta oikeutta rajaa kielto syrjinnästä.

Työpaikkailmoituksen alussa voi lukea lyhyt tiivistelmä siitä, minkälaista henkilöä etsitään ja minkälainen työpaikka on avoinna. Alkutekstin jälkeen houkutellessa lukija lukemaan lisää, ja kerrotaan lyhyesti yrityksestä ja syitä, miksi yritykseen kannattaisi hakea töihin; mitä yritys tarjoaa työntekijöilleen ja minkälainen työkuulttuuri yrityksessä on. Työpaikkailmoitus ei ole vain hakijan kriteerien listaamista, vaan myös hyvä tapa ”myydä” yritystä työnhakijalle työnantajamielissä, ja houkuttella hakijat haluamaan juuri kyseiseen yritykseen töihin. Ilmoituksen kolmannessa kappaleessa kuvaillaan haettavan työnkuvan työtehtäviä ja vasta viimeisenä kerrotaan, mitä vaaditaan.

Työpaikkailmoituksessa ei voi edellyttää laissa säädettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Työpaikkailmoituksessa ei ole kuitenkaan tiettyjä raameja, joiden mukaan se tulee kirjoittaa, mutta yleensä siinä esitellään, minkälainen yritys on, mainitaan yrityksen kulttuurista ja toiminnasta ja kerrotaan, minkälaista työntekijää haetaan. Työpaikkailmoituksessa ei tule lukea, että haettavan henkilön tulee asua tietyllä paikkakunnalla, olla suomen kansalainen, tietyn ikäinen tai tiettyä sukupuolta edustava.

Hyvä suomenkielentaito saa olla vaatimuksena, mutta työnhakijalta ei voi vaatia, että hänen äidinkielensä on suomen kieli. Työpaikkailmoituksessa ei voi lukea, että työhön valitaan tiettyä ikää edustava henkilö tai että työhön ei valita liian nuorta tai liian vanhaa henkilöä. Työpaikkailmoitukseen saatetaan kirjoittaa työilmapiiirin olevan nuorekas, hakijat saattavat kokea tämän niin, että työpaikka ei sovellu iäkkäämmille hakijoille.

Työpaikkailmoitus on puoleensavetävä, jos siihen on kirjoitettu, että yrityksessä vaalitaan monimuotoisuutta, ja että työntekijät saavat olla omia itsejään. Syrjivästä työpaikkailmoituksesta voi tehdä ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen voi kieltää syrjivän työpaikkailmoituksen sakon uhalla.

Tuleeko teille kysymyksiä mieleen työpaikkailmoitusten sisällöstä?

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys työntekijävalinnasta

- Tasa-arvolaki säätää (2008/1023) §10:ssä, että työnhakija voi halutessaan pyytää kirjallista selvitystä työnantajaltaan, jos kokee tulleen syrjityksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun tavoin.
- Selvitys on kirjallinen, ja siinä on kerrottava työnantajan valintaperusteet, valitun työntekijän koulutus ja työkokemus sekä muut mahdolliset valintaan liittyvät huomioon otettavat seikat, lukuun ottamatta terveydentilan tietoja tai henkilökohtaisia asioita.

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Tasa-arvolaki säätää (2008/1023) §10:ssä, että työnhakija voi halutessaan pyytää kirjallista selvitystä työnantajalta, jos kokee tulleen syrjityksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun tavoin. Työnantajan on annettava mahdollisimman pian kirjallinen selvitys rekrytointiperusteesta työnhakijalle tai -tekijälle. Selvityksessä on oltava työnantajan valintaperusteet, valitun työntekijän koulutus ja työkokemus sekä muut mahdolliset valintaan liittyvät huomioon otettavat seikat, lukuun ottamatta terveydentilan tietoja tai henkilökohtaisia asioita.

Kysymyksiä, joita ei saa esittää työhaastattelussa:

- Missä asut?
- Mistä olet kotoisin?
- Onko sinulla lapsia?
- Aiotko hankkia lapsia?
- Minkä ikäinen olet?
- Minkä ikäisenä valmistuit?

MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Kaikki asiat, jotka liittyvät aiemmin mainittuihin tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin, ovat sellaisia asioita, joissa tulisi työhaastattelutilanteessa olla todella tarkkana. Kysymykset hakijan sukupuolesta, iästä, alkuperästä, uskonnosta, vakaumuksesta, terveydentilasta, vammaisuudesta, perhetilanteesta tai muusta henkilökohtaisesta asiasta, ovat usein epäasiallisia kysymyksiä. Luetellut asiat eivät saisi vaikuttaa työhaastattelutilanteeseen, eikä niistä saisi työhaastattelussa kysyä. Työhaastattelussa tulisi keskittyä työnhakijaan työntekijänä, ja häneltä voi kysyä asioita, jotka liittyvät vain työhön.

Työhaastattelun tarkoitus on keskittyä työnhakijan ammatilliseen osaamiseen ja työhön liittyviin ominaisuuksiin. Työnhakijalta saa kysyä lisätietoa hänen koulutuksestaan, työkokemuksestaan, osaamisestaan, hänen motivaatiostaan työn tekemiselle, hänen työtavoistaan ja hänestä työntekijänä. Työhaastattelun tulisi pysyä asiallisena ja aiheena tulisi pysyä avoimena oleva työpaikka, työnhakijan soveltuvuus kyseiseen rooliin ja yritykseen.

Esimerkkejä kysymyksistä, jotka ovat epäasiallisia tai syrjiviä, ja joihin työnhakijan ei tarvitse vastata: ”Missä asut? Mistä olet kotoisin?” Näitä kysymyksiä ei tule esittää työhaastattelutilanteessa. Viimeistään työhaastatteluvaiheessa työnhakijalle on hyvä kertoa, missä tuleva työpaikka sijaitsee, ja onko työssä etätömahdollisuutta. On hakijan vastuulla selvittää, pääseekö hän kulkemaan mahdolliselle tulevalle työpaikalle helposti. ”Onko sinulle lapsia? Aiotko hankkia lapsia? Minkä ikäinen olet? Minkä ikäisenä valmistuit?” Yksityiselämään ja ikään liittyvät kysymykset eivät myöskään ole työnteon kannalta olennaisia, eivätkä nämä asiat saa vaikuttaa rekrytointipäätökseen. Työnhakijan ei ole pakko vastata näihin. Työnhakijan valmistumisajankohdasta, työkokemusvuosista, työkokemuksesta ja työnhakijan ominaisuuksista työntekijänä saa kysyä.

Miten edistää tasa-arvoa työpaikalla

- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työntekijävalinnassa
- Raskausuutisiin valmistautuminen
- Vapaa-ajan kunnioitus perhemyönteisyydellä
- Palkkatasa-arvo sukupuolten kesken

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Työnantajan on arvioitava tasa-arvon täyttymistä työpaikalla ja otettava huomioon, että toimintatapoja noudatetaan työntekijöitä valitessa ja muutenkin työntekijöitä koskevien ratkaisujen kohdalla. Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työpaikalla systemaattisesti. Työpaikan tasa-arvoa on edistettävä niin, että avoinna oleviin työpaikkoihin hakeutuisi sekä miehiä että naisia, eri sukupuolien edustajia on sijoitettava monipuolisesti eri työtehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työehdoissa ja erityisesti työntekijöiden palkassa työnantajan on noudatettava sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työpaikoilta tulisi löytyä myös sellaiset sosiaalililat, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille. Asiakkaiden odotukset tai työntekijöiden vastustus eivät saisi olla esteenä tasa-arvoiselle menettelylle.

Perhe- ja työelämän sovittaminen yhteen on tasa-arvoa edistävää. Lapsen odotus on toki suuri muutos työnantajalle sekä työntekijälle. Avoin keskustelu työnantajan ja työntekijän välillä on tärkeää työntekijän jäädessä vanhempainvapaalle. Yhteiset toimintatavat ovat tärkeitä kaikkien perhevapaalle jäävien työntekijöiden kohdalla. Työntekijän ilmoittaessa, että hän on jäämässä perhevapaalle, on työntekijälle hyvä kertoa, mitä vaihtoehtoja työpaikalla on näissä tilanteissa tarjota. Alustavasti voidaan keskustella perhevapaan alkamisajankohdasta ja pituudesta, työntekijän halusta työskennellä vanhempainvapaalla sekä ajankohdasta.

Työnantajan on hyvä muistaa, että työntekijän vapaa-aikaa on kunnioitettava, ja annettava juostavuutta työaikaan. Palaverit ovat esimerkiksi toimistotyössä hyvä ajoittaa klo 8-16 välille, ja iltaisin ja viikonloppuisin ei tule laittaa viestiä työasioihin liittyen.

Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

- Yhdenvertaisuuden toteutuminen työntekijävalinnassa: Anonyymi rekrytointi
- Monimuotoisuuslupaus työpaikkailmoituksessa
- Yhdenvertaisuussuunnitelma
- Turvallinen ympäristö kaikille työntekijöille olla omia itsejään.

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Yrityksissä saatetaan tehdä päätelmiä työnhaun kohdalla esimerkiksi työnhakijan nimen perusteella, ja jättää työnhakijan haastattelematta omien ennakkoluulojen takia, vaikka työnhakijalla olisi työhön soveltuva työkokemus ja koulutus. Työnhakijan nimen perusteella saatetaan tehdä päätelmiä liittyen hänen kielitaitoonsa tai osaamiseensa, ja näiden ennakkoluulojen takia saatetaan menettää työhön soveltuva ehdokas. Yhdenvertainen rekrytointi tukee yrityksen monimuotoisuutta. Mahdollisuudet työhaastattelulle tulisi antaa työhön soveltuvalla työnhakijalle ennakkoluuloista huolimatta, ja ennakkoluulojen kätkemiseksi esimerkiksi anonyymi rekrytointi voisi olla hyvä ratkaisu. Anonyymissä rekrytoinnissa työnhakijoiden nimi, ikä ja sukupuoli on piilotettuna ja rekrytoijat näkevät ainoastaan työnhakijan hakemuskirjeen ja työkokemuksen.

Monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimia ovat myös monimuotoisuuslupaus työpaikkailmoituksessa. Lupauksesta on hyötyä niin työnantajille kuin hakijoillekin, se houkuttelee erilaisia hakijoita hakemaan työpaikkaan. Monimuotoisuuslupaus vaikuttaa työnantajamielikuvaan positiivisesti ja kertoo siitä, että rekrytointiprosessi toteutetaan reilulla tavalla

Yrityksessä, jossa on vähintään 30 henkilöä, on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Avoin ja hyväksyvä ilmapiiri ja se, että kaikki työntekijät saavat olla omia itsejään edistävät työpaikan yhdenvertaisuutta. Tämä vaikuttaa suuresti työhyvinvointiin ja yhdenvertaisempaan yhteiskuntaan.



Kiitos

- Syrjintä rekrytoinnissa
- Sukupuolten välinen tasa-arvo
- Raskaana olevien naisten syrjintä työhaussa
- Syrjintä perhetilanteen vuoksi
- Ikäsyrjintä
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikkailmoitus
- Työnantajan velvollisuus antaa selvitys työntekijävalinnasta
- Kysymyksiä, joita ei saa esittää työhaastattelussa
- Miten edistää tasa-arvoa työpaikalla
- Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Kiitos paljon, kun olitte mukana koulutuksessa. Tässä vielä muistutus aiheista, joita kävimme läpi. Herääkö teille vielä kysyttävää aiheisiin liittyen?

Liite 2: Palaute toimeksiantajalta

Annica Moore <annica@mothersinbusiness.fi>

Vastaanottaja: Josefiina Kuusiniemi

Kopio: annica.moore@mib.fi

Hei,

Vaikuttaa tosi hyvältä sisältö ja aikataulu

Yt, Annica



to 16.2.2023 8:13

Liite 3: Palautekysely koulutuksen testausvaiheessa

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin koulutus on tarkoitettu pidettäväksi erilaisille yrityksille alasta riippumatta. Olet päässyt koulutuksen esitestaukseen, kerrothan mitä mieltä olit koulutuksesta. Kyselyn vastaamiseen menee noin kaksi minuuttia.

1. Koulutus on todella hyödyllinen erilaisille yrityksille:

Täysin samaa mieltä / Ei samaa eikä eri mieltä / Eri mieltä

2. Koulutuksen aiheiden järjestys on looginen:

Täysin samaa mieltä / Ei samaa eikä eri mieltä / Eri mieltä

3. Koulutuksen sisältö oli informatiivinen ja opin siitä paljon uutta.

Täysin samaa mieltä / Ei samaa eikä eri mieltä / Eri mieltä

4. Koulutuksen aiheet vastasivat koulutuksen otsikkoa

Täysin samaa mieltä / Ei samaa eikä eri mieltä / Eri mieltä

5. Avoin palaute koulutuksen sisällöstä: