

## 1. Työnantajan suunnitteluelvoite, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuslain (7 §) mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Tasa-arvolain (6§) mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaisissa on kielletty syrjintä sukupuolen, sukupuoleen liittyvän syyn, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (ks. tarkemmin Liite 2).

Tasa-arvolaki (6a§) edellyttää, että jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

## 2. Siirtolaisuusinstituutin henkilöstö, palkkamalli ja palkkakartoitus

Siirtolaisuusinstituutissa on vuoden 2021 aikana työskennellyt 34 henkilöä, mukaan lukien korkeakouluharjoittelijat. Heistä vakinaisessa työsuhteessa oli 10 ja määräaikaisessa 24 henkilöä. Lisäksi instituutissa oli yksi tuntipalkkainen työntekijä sekä 8 muuta harjoittelijaa ja työkokeilijaa. Sukupuolijakauma on naisvoittoinen (62 %). Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet jakautuvat sukupuolten välillä samassa suhteessa.

TAULUKKO 1 Henkilöstön jakautuminen työsuhteen mukaan

Henkilöstö yht. 34		Vakinaiset yht. 10		Määräaikaiset yht. 24	
Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
21	13	6	4	15	9

Kaikilla vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä on oikeus samanlaisiin työsuhteisiin, poikkeuksena työhöntulotarkastus, joka on ensisijaisesti tarkoitettu yli vuoden mittaisissa työsuhteissa oleville. Lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen voi johtaa epätasa-arvoiseen tilanteeseen.

Henkilökunnan ikäjakauma on melko tasainen, kuitenkin niin, että 55-59 -vuotiaiden osuus on suurin ja yli 60-vuotiaiden osuus pienin.

TAULUKKO 2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Ikä	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%
-34	4	19	1	8	5	15
35-39	2	10	1	8	3	9
40-44	4	19	3	23	7	21
45-49	2	10	3	23	5	15
50-54	1	5	3	23	4	12
55-59	7	33	1	8	8	24
60-	1	5	1	8	2	6
<b>Yht.</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

2021 Instituutin hallituksessa oli kolme naista ja seitsemän miestä. Hallintoneuvoston jäsenistä 12 oli naisia ja 20 miehiä. Naiset ovat siis selvästi aliedustettuina molemmissa. Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenyydet perustuvat jäsenorganisaatioiden esityksiin. Pyynnöissä on syksystä 2019 lähtien pyydetty erikseen mies- ja naisehdokkaita. Hallituksen kokoonpanossa pohditaan erikseen miesten ja naisten osuutta. Jäsenorganisaatioita voitaisiin jatkossa pyytää huomioimaan moninaisuutta ehdokkaita esitettäessä.

Henkilöstön palkkaus muodostuu lähtöpalkasta sekä henkilökohtaisesta palkanosasta. Vaatimustaso määräytyy työtehtävän mukaan. Henkilökohtaisessa palkanosassa otetaan huomioon henkilön aikaisempi työkokeemus, tehtävän kannalta relevantit (akateemiset) tutkinnot, tehtävän kannalta relevantti muu koulutus sekä muita meriittejä, jotka vaikuttavat tehtävän suorittamiseen.

Joillakin rahoittajilla on valmiiksi määriteltyä palkkatasoja eritasoihin tehtäviin. Nämä voivat välillä poiketa Siirtolaisuusinstituutin palkkamallista. Silloin kun palkataan ihmisiä ulkopuolelta rahoitettuihin hankkeisiin, pyritään kuitenkin huomioimaan, että myös ulkoisen rahoituksen tehtävät sijoittuisivat samoille tasoille kuin instituutissa vastaavissa tehtävissä toimivat henkilöt.

#### TAVOITE

Siirtolaisuusinstituutti noudattaa ja edistää tasa-arvoa työntekijöiden kesken. Samasta tai työn keskeisiltä osin samanarvoisesta työstä maksetaan sama lähtöpalkka, mikäli työntekijät ovat yhtä päteviä. Instituutin palkkamalli on läpinäkyvä ja johdonmukainen. Erot henkilökohtaisissa palkoissa perustuvat hyväksyttäviin syihin, eivät sukupuoleen eivätkä muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, joilla ei ole vaikutusta henkilön pätevyYTEEN.

#### TOIMENPITEET

Tasa-arvoon ja molempien sukupuolten edustukseen kiinnitetään huomiota kaikessa instituutin toiminnassa. Palkkamalliin sisältyvä henkilöstön kuvaus päivitetään ja vaatimustasot tarkistetaan tarvittaessa. Työnantaja seuraa palkkakehitystä.

### 3. Menettelyt työhönotossa

Rekrytoinneilla pyritään edistämään henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen, monimuotoiseen ja monikieliseen suuntaan. Tapauskohtaisesti voi soveltaa niin kutsuttua positiivista erikoiskohtelua eli etusijan antamista aliedustetulle ryhmälle, esimerkiksi maahanmuuttotaustan omaavalle hakijalle, jos hakijat ovat ansiokkuudeltaan joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.

Siirtolaisuusinstituutti pyrkii työllistämään myös osatyökykyisiä henkilöitä esimerkiksi työkokeilujen kautta.

Avoimna olevista tehtävistä viestitetään avoimesti ja valtakunnallisesti monikanavaisen viestinnän kautta sekä mahdollisuuksien mukaan eri kielillä. Työpaikkailmoituksen levittämisessä kiinnitetään huomiota siihen, keitä eri kanavien kautta on mahdollista tavoittaa, ja hyödynnetään sellaisia verkostoja, jotka edistävät moninaisuutta ja kansainvälisyyttä jo tässä vaiheessa.

Tehtäväkohtaisesti arvioidaan, millaista kielitaitoa työssä selviytyminen edellyttää. Kielitaitovaatimus ilmoitetaan jo rekrytointi-ilmoituksessa. Mikäli työssä tarvitaan suomen kielen taitoa, myös rekrytointi-ilmoitus voi olla pelkästään suomeksi. Mikäli suomen kielen taito ei ole työssä välttämätön, rekrytointi-ilmoitus voi olla esimerkiksi englanniksi tai tarpeen mukaan myös jollain muulla kielellä. Esimerkiksi jos etsitään tutkimusavustajaa, jonka tehtävänä on tulkata arabiankielisisissä haastatteluissa, voi työpaikkailmoitus olla myös arabiankielinen.

Rekrytoinnissa pyritään välttämään tehtävään nähden tarpeettomia pätevyysvaatimuksia, jotka saattavat muodostaa ylimääräisen kynnyksen hakea. Joidenkin työtehtävien hoitaminen voi edellyttää harvinaisempien kielten taitoa, mutta ei välttämättä suomen tai ruotsin taitoa, ja niiden hallitseminen on työyhteisöämme rikastuttavaa ja hyödyttävää.

Hakuilmoituksiin liitetään seuraava lause: ”Toivomme hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.”

Rekrytoinnissa kokeillaan anonyymiä rekrytointia, ensin harjoittelupaikkojen ja muiden kuin tutkimustehtävien täyttämässä ensimmäisen vaiheen karsinnassa. Jos näistä saadaan hyviä kokemuksia, selvitetään anonyymien rekrytoinnin mahdollisuutta myös tutkijanpaikkoja täytettäessä.

Rekrytoinnin haastatteluvaihetta ohjaavat normit liittyvät pääasiallisesti haastateltavan yksityisyydensuojan turvaamiseen. Haastatteluun valmistautumiseen kuuluu myös yksityisyyden suojaa koskeviin säännöksiin perehtyminen. Haastattelijoiden on oltava selvillä siitä, mitkä asiat eivät kuulu työpaikka-haastatteluun.

Lähtökohtaisesti perheeseen, uskontoon, poliittisiin mielipiteisiin tai seksuaaliseen suuntautumiseen kuuluvat asiat eivät kuulu työnantajalle. Vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvien asioiden, kuten perhesuhteiden, siviilisäädyn tai lastenhoitojärjestelyjen kysyminen työhönoton yhteydessä on tasa-arvolain vastaista. Menettelyä ei voi oikeuttaa myöskään sillä, että kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista.

#### TAVOITE

Siirtolaisuusinstituutti toimii tasa-arvoisesti ja huomioi saavutettavuus-, moninaisuus- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia kaikissa rekrytoinneissa. Myös hallituksen jäsenten valinnoissa viestitään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteista.

#### TOIMENPITEET

Kaikki rekrytoinnit toteutetaan syrjimättömästi ja yksityisyyden suojaa kunnioittaen. Rekrytointeja valmisteltaessa arvioidaan myös positiivisen erityiskohtelun tarve ja anonyymien hakemisen mahdollisuus. Rekrytoinneissa avataan toiminnan arvoja ja pyrkimystä moninaisuuden huomioimiseen.

### 4. Häirintä

Häirintä on kielletty sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvolain mukaan.

Tasa-arvolain mukaan seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista.

Yhdenvertaisuuslain mukaan häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen silloin, kun se liittyy ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Häirintä voi esimerkiksi työpaikalla ilmetä sellaisena kiusaamisena, jossa työntekijää kohtaan käyttydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti, tai luodaan vihamielinen ja hyökkäävä ilmapiiri. Ihmisarvoa loukkaavassa käyttäytymisessä voi olla kyse puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta.

Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään toisen työntekijän aiheuttaman häirinnän kohteeksi. Työnantajan käytettävissä olevia toimia ovat esimerkiksi asianosaisten kuuleminen ja ohjeistaminen, varoituksen antaminen häirintään syyllistyneelle sekä viimesijaisena keinona työsuhteen päättäminen.

Myös työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän lopettamiseksi: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>.

#### TAVOITE

Kukaan työntekijä tai vierailija ei kohtaa Siirtolaisuusinstituutissa häirintää.

## TOIMENPITEET

Johto ilmaisee selkeästi, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää. Häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti. Työntekijöitä perehdytetään häirinnän välttämiseen ja ehkäisemiseen. Esihenkilöitä koulutetaan häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen. Instituutilla on selkeät häirintään puuttamiseen ohjeet sekä työntekijöille että esihenkilöille, ja ohjeet päivitetään säännöllisesti.

### 5. Ikä

Ikä on yksi yhdenvertaisuuslaissa mainituista kielletyistä syrjintäperusteista.

Siirtolaisuusinstituutti ei harjoita ikäsyrjintää rekrytoinnissa eikä työyhteisön toiminnassa.

Instituutti osallistaa kaikenikäisiä työntekijöitä työyhteisön yhteisten asioiden suunnitteluun ja ottaa vakavasti niin nuorten, keski-ikäisten kuin ikääntyneidenkin työntekijöiden esittämät näkemykset.

Se tukee eri-ikäisiä työntekijöitä työssä jaksamisessa, työssä tarvittavien valmiuksien kehittämisessä sekä uralla etenemisessä.

Instituutti tukee työn ja perheen yhteensovittamista ja kannustaa miehiä käyttämään vanhempainvapaita ja sairaan lapsen hoitovapaita.

Instituutti tukee ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista suhtautumalla myönteisesti muun muassa osa-aikaeläkkeisiin ja muihin työaikajärjestelyihin.

## TAVOITE

Siirtolaisuusinstituutti kohtelee yhdenvertaisesti ja arvostavasti kaikenikäisiä ja eri elämänvaiheissa olevia työntekijöitään ja tukee heidän työssä jaksamistaan. Instituutti ei harjoita ikäsyrjintää rekrytoinnissa.

## TOIMENPITEET

Työntekijöiden työssä jaksamista tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sekä tarvittaessa työaika- ja muin järjestelyin. Ikäsyrjinnän välttämiseksi rekrytoinnissa voidaan kokeilla myös anonyymia rekrytointia.

### 6. Vammaisuus ja terveydentila

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentin mukaan kohtuullisten mukautusten epääminen on yksi kielletyistä syrjinnän muodoista. Vammaisen henkilön mahdollisesti tarvitsemat mukautukset eivät saa vaikuttaa työhönottopäätökseen. Jos ansioitunein hakija on vammainen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tekemisvelvoitteen vuoksi on syrjintää.

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta. Työelämässä mukautukset voivat kohdistua esimerkiksi työoloihin ja työn organisointiin, työaikajärjestelyihin, työmenetelmiin, apuvälineisiin sekä koulutuksen ja työtä koskevan opastuksen järjestämiseen vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Käytännössä mukautukset voivat olla esimerkiksi työtilojen valaistuksen tai akustiikan muuttamista tai työvälineiden asentamista vammaiselle työntekijälle sopivaksi. Tiedonsaannin esteettömyyden turvaamiseksi kysymykseen voivat tulla erilaiset tietotekniset ratkaisut.

Työnantajana Siirtolaisuusinstituutti pyrkii huomioimaan kunkin työntekijän erityisominaisuudet ja -tarpeet ja tekemään tarvittavat kohtuulliset mukautukset. Instituutti on työllistänyt myös harjoittelijoita ja työkokeilijoita kunkin työkyvyn mukaisesti.

Yhdenvertaisuuslain mukaan kielletty syrjintäperuste on myös terveydentila, jolla viitataan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveydentilaan ja joka kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet. Jos sairaus aiheuttaa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan pitkäaikaisen rajoitteen, joka voi estää henkilön täysimääräisen osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, se voidaan tulkita vammaisuudeksi.

Siirtolaisuusinstituutti tukee työntekijöitä työkyvyn ylläpidossa työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Se avustaa työntekijöitään työssä tarvittavien apuvälineiden, kuten näyttöpäätelasien hankinnassa.

Siirtolaisuusinstituutin tila on esteetön niille, jotka käyttävät liikkumisessa apuvälineitä. Wc-tilat ovat sukupuolineutraaleja. Instituutti selvittää, voiko luentosaliin asentaa induktiosilmukan kuulemisen tueksi. Mikäli muita toimitilojen esteettömyyteen liittyviä ongelmia ilmenee, esimerkiksi näkövammaisten kannalta, instituutti pyrkii korjaamaan tilanteen mahdollisuuksien mukaan.

Instituutti kiinnittää huomiota esteettömyyteen myös viestinnässään.

#### TAVOITE

Vammaisuus ei ole este Siirtolaisuusinstituutissa työskentelyyn. Työntekijöitä ei syrjitä terveydentilan vuoksi. Instituutti on kaikessa toiminnassaan esteetön.

#### TOIMENPITEET

Siirtolaisuusinstituutti tekee tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työskentelyn mahdollistamiseksi ja myös työntekijän terveydentilan niin vaatiessa. Tilojen kaikinpuolista esteettömyyttä tarkastellaan ja pyritään vähentämään. Viestinnän esteettömyyttä selvitetään.

### **7. Alkuperä ja kansalaisuus**

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella.

Siirtolaisuusinstituutin henkilökuntaan kuuluu ihmisiä, jotka eivät ole Suomen kansalaisia ja jotka ovat syntyneet ja eläneet muualla ennen Suomeen muuttoaan. Instituutin toimiala huomioon ottaen tämä onkin luontevaa, sillä tutkimushankkeissa tarvitaan monipuolista kielitaitoa ja kulttuurien tuntemusta.

Vaikka monikielisyyteen ja -kulttuurisuuteen suhtaudutaan lähtökohtaisesti myönteisesti, on silti mahdollista, että Suomeen muuttaneet tai etniseltä taustaltaan valtaväestöstä poikkeavat henkilöt kokevat työn tekemiseen tai työyhteisöön liittyen vaikeuksia, joita työnantaja ja esihenkilöt eivät osaa ennakoida. Sen vuoksi on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota siihen, että heille tarjotaan aktiivisesti tilaisuuksia tuoda esiin mahdollisesti havaitsemiaan hankaluuksia ja epäkohtia.

Tätä suunnitelmaa laadittaessa on kiinnitetty huomiota erityisesti siihen, miten monikielisyys pitäisi huomioida työkäytännöissä ja tätä käsitellään seuraavassa jaksossa.

#### TAVOITE

Alkuperältään ja kansalaisuudeltaan valtaväestöön kuulumattomat työntekijät tuntevat olevansa tasa-arvoisia työyhteisössä, ja heidän edellytyksensä työskennellä ja osallistua instituutin toimintaan täysipainoisesti on turvattu. Instituutti sitoutuu toimimaan omassa työyhteisössään antirasististen periaatteiden mukaisesti.

#### TOIMENPITEET

Instituutti laatii selkeät ohjeet rasistiseen syrjintään puuttumiseksi. Henkilöstöä koulutetaan antirasismiin liittyen. Esihenkilöt kannustavat maahanmuuttotataustaisia tai etnisiin vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä

tuomaan esiin omasta näkökulmastaan työkäytännöissä tai työkuultuurissa ilmeneviä ongelmia ja puutteita, ja tarkkailevat niitä myös oma-aloitteisesti.

## 8. Työkieli ja monikielinen viestintä

Siirtolaisuusinstituutin työkielinä ovat suomi, ruotsi ja englanti. Instituutin kokoukset pidetään suomeksi ja englanniksi. Keskeiset dokumentit ja ohjeistukset ovat saatavilla suomen ja englannin kielellä.

Kokousasioiden, materiaalien tai muiden työssä tarvittavien ohjeiden läpikäymisestä ja ohjeistamisesta jollain muulla kuin suomen kielellä vastaa esihenkilö tai tilanteesta riippuen joku muu instituutissa toimiva sopiva henkilö. Olennaista on, että työntekijä saa tarvitsemansa informaation kielellä, jota hän ymmärtää ja että hän ei koe itseään työyhteisössä ulkopuoliseksi. Suomen kielen käyttö työyhteisössä ja arkisissa tilanteissa tukee kielen oppimista. Työntekijä voi osallistua kielikursseille myös työajan puitteissa. Vieraskielisten työntekijöiden, harjoittelijoiden ja vierailijoiden kohdalla keskustellaan ja sovitaan kielen käyttöön liittyvistä kysymyksistä työsuhteen alussa.

Siirtolaisuusinstituutin ulkoisessa viestinnässä käytetään tarpeen ja tilanteen mukaan suomea, ruotsia ja englantia. Myös Siirtolaisuusinstituutin tilaisuuksissa kiinnitetään huomiota siihen, mitä kieliä kussakin tilanteessa on tarpeen käyttää. Joidenkin henkilöiden kohdalla englannin kielen käyttäminen lisää heidän osallistumismahdollisuuksiaan, mutta on syytä muistaa, ettei myöskään englanti ole kieli, jota kaikki välttämättä osaavat sujuvasti, olipa kyse maahan muuttaneista tai syntyperäisistä asukkaista. Ruotsinkielisen Centretin toiminta taas on pääosin ruotsiksi. On tärkeää osata käyttää sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä myös selkosuomea.

### TAVOITE

Kaikki henkilökuntaan kuuluvat ymmärtävät työsuhteeseensa liittyvät oikeudet ja ohjeet ja pysyvät ajan tasalla instituutin ajankohtaisista asioista. Instituutti viestii monilla eri kielillä.

### TOIMENPITEET

Esihenkilöt ja työsuojelupäällikkö varmistavat, että ohjeet ja muut dokumentit ymmärretään. Tarvittaessa materiaalia käännetään tai tulkitaan eri kielille. Suomea heikosti osaavien kanssa ja koko henkilökunnan kesken keskustellaan instituutin työkieleen liittyvistä tarpeista. Viestinnässä käytetään tarvittaessa myös selkosuomea.

## 9. Uskonto ja vakaumus

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä uskonnon tai vakaumuksen vuoksi.

Siirtolaisuusinstituutissa otetaan huomioon se, että työntekijöillä voi olla erilaisia uskonnollisia tai maailmankatsomuksellisia vakaumuksia, tai he voivat olla harjoittamatta mitään uskontoa. Kaikkia vakaumuksia kunnioitetaan eikä niihin liittyvää häirintää sallita työyhteisön sisällä eikä vierailijoiden toimesta.

Työntekijä voi niin halutessaan harjoittaa työajan puitteissa uskontoonsa kuuluvia rituaaleja. Lisäksi hän voi sopia työnantajan kanssa uskontoonsa liittyvien juhlapyhien viettämisestä.

Isompien tapahtumien tai seminaarien yhteydessä Siirtolaisuusinstituutti pyrkii mahdollisuuksien mukaan huolehtimaan siitä, että käytettävissä on tarvittaessa rauhallinen tila uskonnonharjoittamista varten. Myös uskontoon liittyvät ruokavaliot otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon yhteisten tarjoilujen ja ruokailujen yhteydessä.

### TAVOITE

Instituutin työntekijöiden ja vierailijoiden vakaumuksia kunnioitetaan ja niihin liittyvät tarpeet huomioidaan joustavasti kohtuullisuuden puitteissa.

### TOIMENPITEET

Varmistetaan, että tilaisuuksien yhteydessä on tarvittaessa käytössä tila myös uskonnon harjoittamiseen.

## 10. Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella; tasa-arvolaisissa sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi.

Siirtolaisuusinstituutti on työnantajana ja työyhteisönä tietoinen seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin moninaisuudesta. Instituutissa varotaan tekemästä tarpeettomasti oletuksia työntekijöiden seksuaalisesta suuntautumisesta tai sukupuolesta. Sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvään syrjintään tai häirintään puututaan välittömästi.

Henkilöstöhallinnon osalta on tärkeää, että perhe-etuudet koskevat tasapuolisesti kaikenlaisia perheitä. Sateenkaariperheiden osalta perhevapaita ja -etuuksia kannattaa tulkita lain kirjainta laajemmin, jotta ne olisivat tosiasiallisesti yhdenvertaisia - usein sateenkaariperheissä lapsen vanhempana toimii henkilö, jolla ei ole juridista suhdetta lapseensa.

Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä tiedostamalla tilanteita, joita transsukupuoliset ihmiset kohtaavat työelämässä. Etukäteen laadituista pelisäännöistä on hyötyä esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä lähtee tekemään sukupuolenkorjausta ja tarvitsee hoitojen vuoksi vapaata. Sukupuolenkorjauksen läpikäynyt henkilö voi myös pyytää uuden identiteettinsä mukaiseksi korjattua työtodistusta.

### TAVOITE

Kaikkia työntekijöitä ja heidän perhesuhteitaan kohdellaan yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti riippumatta heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan. Työyhteisössä ylläpidetään avointa ilmapiiriä, eikä tehdä oletuksia tai yleistyksiä ihmisten sukupuolesta ja seksuaalisuudesta.



## TOIMENPITEET

Tarkistetaan, että perhe-edut koskevat tasapuolisesti kaikenlaisia perheitä ja vanhempia. Osoitetaan niin instituutissa työskenteleville kuin vierailijoillekin, että työyhteisössä ei ajatella heteronormatiivisesti eikä sukupuolibinäärisesti. Tarvittaessa johdolle ja henkilöstölle järjestetään seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvää koulutusta.

### 11. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus instituutin toiminnassa

Siirtolaisuusinstituutti haluaa ilmentää myös yhteistyötahoilleen ja vierailijoilleen pitävänsä arvossa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Lisäksi viestitään Siirtolaisuusinstituutin tilojen saavutettavuudesta ja esteettömyydestä.

Instituutin tilaisuuksia järjestettäessä kiinnitetään huomiota monimuotoisuuteen, saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen tapahtumien puhujien ja muiden kutsuvieraiden valinnoissa sekä esteettömän osallistumisen mahdollistamisessa.

Instituutti osallistuu syrjinnästä vapaa alue -kampanjaan, jonka avulla organisaatiot ja työyhteisöt tuovat julki sitoutumisensa syrjimättömyyden periaatteeseen. Syrjinnästä vapaa alue -merkki työpaikan seinällä kertoo, että organisaatiossa suhtaudutaan syrjintään ja yhdenvertaisuuteen vakavasti. Syrjinnästä vapaaksi alueeksi julistautuminen kertoo työntekijöille, työnhakijoille ja asiakkaille siitä, että organisaatio toivottaa kaikki ihmiset tervetulleiksi: <https://yhdenvertaisuus.fi/syrjinnastavapaa.fi>.

Siirtolaisuusinstituutti voi ilmentää tietoisuutta ja kiinnostusta vähemmistöjen asemaan myös tutkimusaiheiden valinnallaan. Hyviä toteutuneita esimerkkejä tästä ovat kirja ”Vähemmistöt muuttajina” (toim. Leinonen & Tervonen, Siirtolaisuusinstituutti 2021), Liisa Hokkasen saamelaisten vammaisten osallisuuskokemuksia käsittelevä julkaisu sekä vuonna 2018 julkaistu Outi Lepolan tekemä selvitys ”Koko ajan jännittyneenä - Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana”.

Instituutin työntekijät edistävät syrjimättömyyttä myös osallistumalla syrjinnän vastaisiin ja moninaisuutta edistäviin työryhmiin ja muihin asiantuntijatehtäviin sekä tekemällä aiheeseen liittyvää vaikuttamistyötä.

Myös kilpailutuksissa ja ostoissa huomioidaan taloudellisten seikkojen lisäksi saavutettavuus, eettisyys ja moninaisuuskysymykset.

## TAVOITE

Siirtolaisuusinstituutti näyttäytyy tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta noudattavana ja edistävänä organisaationa myös yhteistyökumppaneille ja instituutin vierailijoille.

## TOIMENPITEET

Siirtolaisuusinstituutti kiinnittää huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kaikessa toiminnassaan ja yhteistyössään.

### 12. Esihenkilöiden, luottamushenkilöiden ja johdon rooli

Siirtolaisuusinstituutissa pyritään puuttumaan ongelmatilanteisiin ja häiriöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja näin estämään ongelma- ja konfliktitilanteiden eskaloituminen. Ensisijaisesti vastuu työyhteisön ongelmiin tarttumisesta on johdolla ja syrjintää tai häirintää kokeneen esihenkilöllä, joka voi tarpeen vaatiessa saada tukea tilanteen selvittelyyn työsuojelun edustajilta ja/tai työterveyshuollosta.

Syrjintää ja häirintää kokeneen työntekijän tulee ensi sijassa kääntyä oman lähiesihenkilönsä tai työsuojeluvaltuutetun puoleen. Hänen tulee voida luottaa siihen, että hänet kohdataan asianmukaisella tavalla sekä

siihen, että asiaa käsittelevät henkilöt toimivat puolueettomasti ja tiedonkulku on luottamuksellista. Tilanteisiin tulee puuttua niiden vaatimalla vakavuudella, viivytyksettä ja asiantuntevasti.

Erityisesti toimitusjohtajan ja hallintojohtajan sekä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen tulee olla hyvin perillä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä osana työsuojelua ja työyhteisön hyvinvointia. Heidän tulee perehtyä näihin kysymyksiin ja tarvittaessa osallistua niitä käsitteleviin koulutuksiin sekä järjestää koulutuksia tai kouluttautumismahdollisuuksia esihenkilöille, luottamushenkilöille ja koko henkilöstölle.

#### TAVOITE

Työnantaja, työsuojelusta vastaavat ja esihenkilöt havainnoivat aktiivisesti työyhteisön toimintatapoja ja ilmapiiriä ja puuttuvat ongelmatilanteisiin, syrjintään ja häirintään oma-aloitteisesti.

Esihenkilöt ja luottamushenkilöt osaavat selvittää syrjintä- ja häirintävalituksia luottamusta herättävällä tavalla. He saavat tukea ja tarvittaessa koulutusta tähän tehtävään.

#### TOIMENPITEET

Esihenkilöille ja luottamushenkilöille tarjotaan mahdollisuus perehtyä hyviin toimintatapoihin syrjintä- ja häirintätilanteissa, käyttää aikaa niiden selvittelyyn ja tarvittaessa kouluttautua työajallaan.

Toimitusjohtaja/ työsuojelupäällikkö hankkivat ja välittävät tietoa ja tarvittaessa koulutusta yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon edistämiseen sekä työyhteisön moninaisuuteen ja työsuojeluun liittyen.

### **13. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteuttaminen, seuranta ja päivittäminen**

Siirtolaisuusinstituutin kaikkien työntekijöiden tulee tutustua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan, noudattaa omassa toiminnassaan syrjimättömyyttä ja pidättäytyä häirinnästä. Suunnitelma esitellään jokaiselle uudelle työntekijälle perehdytyksen yhteydessä. Koko henkilökunnalle voidaan järjestää koulutusta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksistä henkilöstökokousten ja kehittämispäivien yhteydessä.

Esihenkilöiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta edellytetään huolellista perehtymistä suunnitelmaan.

Erityinen vastuu suunnitelman noudattamisesta ja siihen kirjattujen toimenpiteiden toteuttamisesta sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleisestä edistämisestä on työnantajalla. Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää sen noudattamista kaikessa toiminnassa ja siitä puhumista.

On tärkeää luoda avoin ja keskusteleva ilmapiiri, mikä mahdollistaa matalan kynnyksen tuoda esiin havaittuja ongelmia ja ratkaista niitä.

Työsuojelupäällikkö- ja työsuojeluvaltuutetut seuraavat jatkuvasti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja tarkastelevat sitä yhdessä puolivuositain.

Henkilöstön mahdollisesti kokemaa häirintää kartoitetaan vuosittaisten työhyvinvointikyselyn yhteydessä. Työhyvinvointikyselyyn lisätään kysymys: Oletko havainnut työyhteisössä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä epäkohtia?

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista seurataan säännöllisten työhyvinvointikyselyjen avulla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein. Suunnitelman päivittämisestä vastaavat toimitusjohtaja/työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvastaavat. Henkilökuntaa kuullaan, osallistetaan ja informoidaan suunnitelmaa päivitettäessä.

## TAVOITE

Kaikki instituutin työntekijät tuntevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman ja noudattavat sitä. Suunnitelmaa toteutetaan ja päivitetään jatkuvasti.

## TOIMENPITEET

Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä heille esitellään myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Se pidetään kaikkien työntekijöiden nähtävillä ja siihen kirjatusta tavoitteista ja toimenpiteistä keskustellaan aika ajoin. Johto, esihenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut seuraavat ja keräävät tietoa suunnitelman toteutumisesta.

Turussa

*Saara Pellander*

Saara Pellander (May 12, 2023, 13:24 GMT+3)

Saara Pellander  
Toimitusjohtaja  
Siirtolaisuusinstituutti

## LIITE 1

### TOIMINTAOHJEET SYRJINTÄ- JA HÄIRINTÄTILANTEISSA<sup>1</sup>

Ota kokemasi häirintä puheeksi mahdollisimman pian kielteisesti käyttäytyneen kanssa. Ilmaise mahdollisimman selkeästi, että koet tämän käyttäytymisen epäasialliseksi ja ettet hyväksy hänen menettelyään. Kuvaile konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena. Pyydä häntä lopettamaan häirintä tai muuttamaan menettelyään.

Jos et uskalla menetellä näin, voit pyytää työtoverin tai työsuojeluvaltuutetun mukaan ja yhdessä hänen kanssaan pyytää häiritsijää muuttamaan menettelyään. Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukenasi häirintätilanteissa.

Jos häiritsijä tämän jälkeen jatkaa häirintää, voit ilmoittaa hänelle, että viet asian esihenkilön tietoon. Asian jatkokäsittelyn vuoksi on tärkeää, että kirjaat ylös, miten häirintä ilmenee, kuinka usein se toistuu ja miten olet itse toiminut.

Jos häiritsijä on lähiesihenkilö, ilmoita hänelle, että asia viedään hänen esihenkilönsä tietoon ja käsittelyyn. Jos et uskalla ilmoittaa asiasta lähiesihenkilöllesi, ota yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun.

Jos toimitusjohtaja syyllistyy syrjintään tai häirintään, ota yhteyttä hallituksen puheenjohtajaan itse tai työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Syrjintä- ja häirintätapauksien ratkaisemisessa hallituksella ja hallintoneuvostolla voi olla rooli, jos niiden jäseniä on osallisina tapauksissa.

Jos työnantajasi ei toimi häirinnän lopettamiseksi tai toimet eivät ole auttaneet, voit pyytää tietoa ja apua työsuojeluviranomaiselta. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet toimivat alueellisina työsuojeluviranomaisina. Työsuojeluviranomainen antaa ohjeita ja neuvoja sekä tarvittaessa valvoo, että työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä toimii häirinnän lopettamiseksi.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

- Puhelinvaihe 0295 018 000
- Sähköposti tyosuojelu.lounais@avi.fi
- Faksi (02) 251 1820

---

<sup>1</sup> <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

## LIITE 2

### SYRJINNÄN KIELLOT LAEISSA

Perustuslaki (11.6.1999/731)

#### 6 § Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

#### 8 § Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

#### 9 § Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

#### 10 § Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

#### 12 § Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuskien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

### 13 § Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän synn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

### 14 § Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun synn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

### 15 § Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioitujen kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

### 16 § Vastatoimien kielto

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)

### 8 § Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2-5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2-5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syytä.

#### 8 a § Vastatoimien kieltö

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

#### Rikoslaki 19.12.1889/39

##### 11 § Syrjintä

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,

2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka

3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan

rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

##### 3 § Työsyryntä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.


# Yv-ja ta-suunnitelma\_2022-2024

Final Audit Report

2023-05-12

Created:	2023-05-12
By:	Kirsi Sainio (kirsai@utu.fi)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAo6k_1F6Px9NpEv-JAY7v5ECGKDNw746n

## "Yv-ja ta-suunnitelma\_2022-2024" History

-  Document created by Kirsi Sainio (kirsai@utu.fi)  
2023-05-12 - 8:10:01 AM GMT- IP address: 130.232.39.55
-  Document emailed to saara.pellander@migrationinstitute.fi for signature  
2023-05-12 - 8:10:50 AM GMT
-  Email viewed by saara.pellander@migrationinstitute.fi  
2023-05-12 - 10:23:53 AM GMT- IP address: 130.232.72.79
-  Signer saara.pellander@migrationinstitute.fi entered name at signing as Saara Pellander  
2023-05-12 - 10:24:24 AM GMT- IP address: 130.232.72.79
-  Document e-signed by Saara Pellander (saara.pellander@migrationinstitute.fi)  
Signature Date: 2023-05-12 - 10:24:26 AM GMT - Time Source: server- IP address: 130.232.72.79
-  Agreement completed.  
2023-05-12 - 10:24:26 AM GMT