

Johdanto

Siirtolaisuusinstituutin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma toteuttaa ja ylläpitää työryhmä, johon kuuluu toimitusjohtaja ja työsuojelupäällikkö Saara Pellander, työsuojeluvaltuutettu Krista Mielismäki-Kettunen, 1. varavaltuutettu Mika Orjala, 2. varavaltuutettu Linda Bäckman (tammi-kuusta 2026 alkaen Eveliina Lyytinen). Siirtolaisuusinstituutin hallitus on käsitellyt ja hyväksynyt suunnitelman kokouksessaan 12.12.2024.

Työryhmä pitää säännöllisiä seurantakokouksia ja raportoi seurannasta ja tarvittavista toimenpiteistä henkilöstön kanssa käytävässä vuosittaisessa vuoropuhelussa, jonka yhteydessä myös päivitetään henkilöstön kehittämissuunnitelma. Henkilöstön ja instituutin johtoportaalle koulutustarpeet kartoitetaan suunnitelman puolivuotisseurantakokouksien yhteydessä. Kaikki ryhmän jäsenet ovat perehtyneet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiin ja saavat tarvittaessa työnantajalta lisäkoulutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä.

Siirtolaisuusinstituutin toiminnasta ja tuotoksista kerätään niin määrällistä kuin laadullista tietoa instituutin toiminnan seurannan, toimintakertomuksen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantakokouksien yhteydessä.

1. Työnantajan suunnitteluvuote, 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 vaikutusta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

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

- toimia siten, että avoinna 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-arvolaissa 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 3).

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 2024 aikana työskennellyt 33 henkilöä, mukaan lukien korkeakouluharjoittelijat. Heistä vakinaisessa työsuhteessa oli 12 ja määräaikaissä 21 henkilöä. Lisäksi instituutissa oli yksi tuntipalkkainen työntekijä sekä 6 muuta harjoittelijaa ja työkokeilijaa. Sukupuolijakauma on naisvoittoinen (70 %). Vakituiset työsuhteet jakautuvat sukupuolten välillä tasaisemmin kuin määräaikaissä työsuhteissa, joissa naisten osuus korostuu.

TAULUKKO 1. Henkilöstön jakautuminen työsuhteen mukaan

Henkilöstö yht. 33		Vakinaiset yht. 12		Määräaikaiset yht. 21	
Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
23	10	7	5	16	5

Kaikilla vakinaisissa ja määräaikaissä työsuhteissa olevilla työntekijöillä on oikeus samantyyppisiin työsuhte-etuihin, 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 40-44 -vuotiaiden osuus on suurin ja 35-39 -vuotiaiden osuus pienin.

TAULUKKO 2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Ikä	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%
-34	6	26	0	0	6	18
35-39	2	9	0	0	2	6
40-44	5	22	3	30	8	25
45-49	1	4	3	30	4	12
50-54	4	17	1	10	5	15
55-59	2	9	1	10	3	9
60-	3	13	2	20	5	15
Yht.	23	100	10	100	33	100

Vuonna 2024 instituutin hallituksessa oli 6 naista ja 4 miestä. Hallintoneuvoston jäsenistä 31 oli naisia ja 29 miehiä. Naiset olivat viimeisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman laatimiskierroksella selvästi aliedustettuina molemmissa, kun nyt molemmissa on naisenemmistö. 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. Hallituksen ja hallintoneuvoston ehdokkaita valittaessa huomioidaan sekä Siirtolaisuusinstituutin että jäsenorganisaatioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat, ja että ehdokasvalinnoissa pyritään moninaisuuteen.

Henkilöstön palkkaus muodostuu lähtöpalkasta sekä henkilökohtaisesta palkanosasta. Vaatimustaso määräytyy työtehtävän mukaan. Henkilökohtaisessa palkanosassa otetaan huomioon henkilön aikaisempi työkokemus, 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 palkkoissa 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 maahanmuuttotautien omaavalle hakijalle, jos hakijat ovat ansiokkuudeltaan joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.

Siirtolaisuusinstituutti pyrkii työllistämään myös osatyökykyisiä henkilöitä esimerkiksi työkokeilujen kautta.

Avoimista 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 arabiankielisiä 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 vuodesta 2025 alkaen, ensin harjoittelupaikkojen ja muiden kuin tutkimustehtävien täyttämisen 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 työpaikkahaastatteluun. 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. Rekrytoinnit tukevat Siirtolaisuusinstituutin arvoja, joita ovat avoimuus, eettisyys, oikeudenmukaisuus ja yhteisöllisyys. Lisäksi rekrytoinneissa huomioidaan ihmisten moninaisuus.

4. Häirintä

Häirintä on kielletty sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvolaissa.

Tasa-arvolaissa 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 käyttäydytään 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>.

Tämän suunnitelman liitteenä on ohjeet miten toimia, kun kohtaa häirintää instituutin sisällä (Liite 1), sekä ulkoa tulevan vihapuheen ja häirintään liittyen (Liite 2).

TAVOITE

Kukaan työntekijä tai vierailija ei kohtaa Siirtolaisuusinstituutissa häirintää.

TOIMENPITEET

Johto ilmaisee selkeästi, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää. Instituutin järjestämässä tilaisuudessa noudatetaan turvallisen tilan periaatteita. Häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti. Työntekijöitä perehdytetään häirinnän välttämiseen ja ehkäisemiseen. Esihenkilöitä

koulutetaan häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen. Instituutti viestii puuttumiseen ohjeista 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.

Instituutti 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 syrjäyttämisensä 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 voi-

vat olla esimerkiksi työtilojen valaistuksen tai akustiikan muuttamista tai työvälineiden asentamista vammaiselle työntekijälle sopivaksi. Tiedonsaannin esteettömyyden turvaamiseksi kysymyseen 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 rajoituksen, 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. 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 muuttoa. Vaikka monikielisyyteen ja -kulttuurisuuteen suhtaudutaan lähtökohtaisesti myönteisesti, on silti mahdollista, että Suomeen muuttaneet tai rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat työn tekemiseen tai työyhteisöön liittyen vaikeuksia, joita työnantaja ja esihenkilöt eivät osaa ennakoida. Sen vuoksi on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota siihen, että kaikilla on tilaisuus tuoda esille mahdollisesti havaitsemiaan hankaluuksia ja epäkohtia.

TAVOITE

Kaiken taustaiset 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 vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä tuomaan esiin omasta näkökulmastaan työkäytännöissä tai työ kulttuurissa ilmeneviä ongelmia ja puutteita, luovat turvallisia tiloja niiden esilletuomiseksi ja tarkkailevat niitä myös oma-aloitteisesti.

8. Työkieli ja monikielinen viestintä

Siirtolaisuusinstituutti pyrkii luomaan kielitietoisien työympäristön. Instituutin työkielinä ovat suomi, englanti ja ruotsi. 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/selkoruotsia.

TAVOITE

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

TOIMENPITEET

Instituutin henkilöstölle järjestetään koulutus kielitietoisuudesta. Esihenkilöt ja työsuojelupäällikkö varmistavat, että instituutin ohjeet ja muut dokumentit ovat ymmärrettäviä. Tarvittaessa materiaalia käännetään tai tulkitaan eri kielille. Henkilökunnan kanssa keskustellaan instituutin työkieleen liittyvistä tarpeista. Viestinnässä käytetään tarvittaessa myös selkosuomea/selkoruotsia.

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 että 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 instituutin järjestämien tilaisuuksien yhteydessä on (käytettävissä olevien tilojen asettamissa rajoissa) käytössä tila myös uskonnon harjoittamiseen.

10. Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella; tasa-arvolaissa 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. Siirtolaisuusinstituutin WC-tilat ovat sukupuolineutraaleja.

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

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.

Siirtolaisuusinstituutti voi ilmentää tietoisuutta ja kiinnostusta vähemmistöjen asemaan myös tutkimusaiheiden valinnallaan. Hyviä toteutuneita esimerkkejä tästä ovat Migration-Muuttoliike lehti 1/2024: Moninaiset kieliyhteisöt työssä ja arjessa (toim. Bäckman & Vanhanen), kirja ”Vähemmistöt muuttajina” (toim. Leinonen & Tervonen, 2021), Liisa Hokkasen (2022) 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.

Instituutissa ymmärretään, mikä on johtajan, tutkimusjohtajan, lähiesihenkilöiden, johtoryhmän sekä instituutin hallintoelinten (hallitus ja hallintoneuvosto) eri roolit ja vastuut.

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 hankkii ja välittää tietoa ja tarvittaessa koulutusta yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon edistämiseen sekä työyhteisön moninaisuuteen ja työsuojeluun liittyen.

Tiedotetaan myös uusille työntekijöille johtoryhmän, lähiesihenkilöstön, tutkimusjohtajan sekä hallituksen ja hallintoneuvoston rooleista ja tehtävistä.

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 kehittämisspäivien yhteydessä.

Esihenkilöiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta edellytetään huolellista perehtymistä suunnitelmaan.

Eriytynen 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 keskustelevalta 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 kolmen 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 panostavat suunnitelman seurantaan ja raportoivat seurannasta henkilöstölle keväisin vuoropuhelun yhteydessä. Näin voidaan tarvittaessa nostaa suunnitelmasta kumpuavia kehittämistarpeita henkilöstön kehittämissuunnitelmaan.

Saara Pellander

Saara Pellander (Jan 9, 2026 12:57:45 GMT+2)

Saara Pellander

Toimitusjohtaja

(päivitetty viimeksi 7.1.2026)

LIITE 1.

TOIMINTAOHJEET SYRJINTÄ- JA HÄIRINTÄTILANTEISSA¹

Työntekijä voi kokea vihapuhetta, rasistista/syrjivää kohtelua ja häirintää työyhteisön sisällä tai Siirtolaisuusinstituutin toimintaan liittyvän yhteistyökumppanin taholta (kollega, esihenkilö, sidosryhmän edustaja). Työpaikan ilmapiiristä tulee huolehtia ja varmistaa, että työntekijä rohkenee heti häirinnän tapahduttua kertomaan siitä joko esihenkilölleen ja/tai työsuojeluvaltuutetuille. Yhdessä sovitut ja kaikkien tuntemat toimintatavat häiritsevän palautteen käsittelyyn vähentävät yksilöiden kuormitusta ja ehkäisevät työyhteisön sisäisiä, kuormittuneisuudesta johtuvia konflikteja.

Yleistä

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Häirintää on esimerkiksi:

- toistuva uhkailu
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- seksuaalinen häirintä.

Tällainen toiminta voi haitata työntekijän terveyttä tai vaarantaa sen. Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Tällaista voi olla esimerkiksi:

- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- epäasiallinen työnjohtovalan käyttäminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen.

Mikä ei ole häirintää?

Kaikki työpaikalla esiintyvä huono käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Esimerkiksi lievät, yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai työhön liittyvät mielipide-erot, eivät ole häirintää.

Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Työnantajalla kuitenkin on oikeus suunnitella, johtaa ja valvoa työntekoa. Työnantajalla on myös toimivalta päättää työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä työpaikan menettelytavoista.

Toimi näin:

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.

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

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:

Puhelinvaihtelue 0295 018 000

Sähköposti tyosuojaletu.lounais@avi.fi

Työsuojeluviranomaisten valtakunnallinen puhelinneuvonta:

Puh: 0295 016 620

LIITE 2.

OHJE VIHAPUHEEN TAI RASISTISEN KOHTELUN KÄSITTELYYN SIIRTOLAISUUSINSTITUUTISSA

Seuraava ohjeistus käsittelee sitä, kuinka Siirtolaisuusinstituutissa toimitaan vihapuheen tai rasistisen kohtelun (sanallinen tai fyysinen häirintä) tilanteessa. Ohjeessa tilanteen käsittely ja siihen liittyvät vastuut käydään läpi kohteeksi joutuneen työntekijän, esihenkilön, instituutin johtajan ja johtoryhmän sekä koko työyhteisön näkökulmasta. Siirtolaisuusinstituutti on sitoutunut syrjinnänvastaiseen ja antirasistiseen toimintaan paitsi työyhteisönä, myös kaikessa viestinnässään sekä järjestämissään tilaisuuksissa. Näihin liittyvät seikat on koottu ohjeen loppuun. Ohje on Siirtolaisuusinstituutin Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman liitteenä, ja se päivitetään tarvittaessa Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä.

Yleistä

Vastuu tilanteen selvittämisestä on organisaation johdolla tai vähintäänkin esihenkilöllä, henkilöstöhallinnon johtajalla, viestintävastaavalla ja työsuojelutoimikunnalla yhdessä. Työturvallisuuslain mukaisesti työnantajan vastuihin kuuluu työympäristön vaaratekijöiden jatkuva tarkkailu, myös häiritsevän palautteen osalta. Lähiesihenkilön pitää varmistaa, että vastuut haitallisen työkuormituksen tunnistamisessa ja käsittelemisessä ovat selvät.²

TYÖNTEKIJÄ

Jos kohtaat vihapuhetta tai rasistista kohtelua:

- **Jos mahdollista, älä lue viestiä itse, vaan pyydä työkaveria/viestintävastaavaa/muuta luotettua henkilöä ottamaan se talteen.** Häiritsevät viestit voivat jäädä pyörimään päähän, ja niiden lukeminen itse voi olla henkisesti hyvin kuormittavaa.
- **Tallenna viestit heti.** Sosiaalisen median viestit voivat kadota ja muuntua, siksi ne on otettava talteen heti. Myös sähköpostit, tekstiviestit tai muiden kanavien kautta saamasi viestit täytyy tallentaa, ei hävittää.
- **Oletko vaarassa? Toimi heti.** Jos uhkaus kohdistuu suoraan sinuun, ota heti yhteys hätäkeskukseen tai poliisiin. Oli uhkaus suora tai epäsuora, tallenna se. Epäsuorakin uhkaus voi täyttää rikoksen tunnusmerkit.
- **Ilmoita asiaton viesti verkkosivuston tai sosiaalisen median kanavan ylläpitäjälle ja pyydä poistamaan viesti.** Voit myös estää käyttäjän, jonka jälkeen hän ei enää voi lähettää sinulle viestejä tai kirjoittaa sivuillesi.
- **Hae apua, älä jää yksin. Informoi esihenkilöäsi ja organisaatiotasi.** Ei ole yksityisasia, jos asiantuntija saa työhönsä liittyvää häiritsevää palautetta. Vihapuhe voi laajentua ja lähteä vyörymään, jolloin organisaation maine on vaarassa ja nopea reagointi on ehdottoman tärkeää.
- **Älä menetä malttiasi.** Muista, että hyvä käytös ja asiallinen kielenkäyttö ovat aina oma etusi, vaikka keskustelun toisella osapuolella muita ihmisiä kunnioittavat keskustelutaidot olisivat hukassa. Älä lähde vastaamaan viesteihin ennen kuin olet arvioinut tilanteen.

Kerro tilanteesta välittömästi tai mahdollisimman pian

- kollegalle
- lähiesihenkilölle ja/tai
- instituutin johtajalle ja/tai
- instituutin työsuojeluvaltuutetuille/varavaltuutetuille

² <https://vastuullinentiede.fi/fi/jatkokaytto/miten-kohdata-vihapuhetta-tyossa>

Arvioikaa yhdessä tilanne, eli onko syytä tehdä rikosilmoitus poliisille. Sinun vastuullasi ei ole yksin arvioida, onko kokemus ”riittävän vakava” tai aiheellinen ilmoituksen tekemiseen. Toisaalta on tärkeää, että poliisi saa ilmoituksen ja voi kirjata sen tiedoksi.

LÄHIESIHENKILÖ

- tieto tapahtuneesta
- yhteinen keskustelu häirinnän kohteeksi joutuneen kanssa (välittömästi, myös myöhemmin), yleinen keskustelutuki, ja tarvittaessa ohjaaminen työterveyshuoltoon
- taustatuki käytännössä (mm. viestintä, mahdollinen rikosilmoitus)

INSTITUUTIN JOHTAJA JA JOHTORYHMÄ

- tieto tapahtuneesta
- päätöksenteko siitä, vaatiiko tilanne laajempaa käsittelyä työyhteisössä (ks. kohta työyhteisö alla)

TYÖYHTEISÖ

- yleinen informointi (tilannekohtainen harkinta)
- tilanteen läpikäyminen ja tarvittaessa yhteisten toimintaohjeiden kertaaminen
- häirinnän kohteeksi joutuneen kollegan tukeminen ja viestiminen siitä, ettei tämä ole yksin

TYÖSUOJELU

- tieto tapahtuneesta
- voi tarjota konkreettista apua ja tukea (ks. kohta lähiesihenkilö)

VIESTINTÄ

- sisäinen
- ulkoinen
- muu viestintään liittyvä vastuu (esim. ilmoitus asiattomasta viestistä verkkosivuston tai sosiaalisen median kanavan ylläpitäjille viestin poistamiseksi)

TYÖTERVEYS

- yhteydenotto tilanteesta riippuen työterveyshoitajalle, työterveyslääkärille ja/tai työterveyspsykologille (työterveyspsykologin käynti ei vaadi lähetettä)

LIITE 3.

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 laatuun 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 työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

13 § Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn 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 syyn 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 tarkoitetun 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 tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut 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 syyn 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 samantarvoisessa 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 syystä.

8 a § Vastatoimien kieltö

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää 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 työsyRJintänä tai kiskonnantapaisena työsyRJintänä, syRJinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

3 § Työsyryjintä

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 työsyryjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Siirtolaisuusinstituutin yv-ja ta-suunnitelma_2025-2027_allekirjoitettu ja päivitetty

Final Audit Report

2026-01-09

Created:	2026-01-08
By:	Kirsi Sainio (kirsai@utu.fi)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAA4X1LVDu7VAbtWvjeEaK5tke7FFUeflHi

"Siirtolaisuusinstituutin yv-ja ta-suunnitelma_2025-2027_allekirjoitettu ja päivitetty" History



Document created by Kirsi Sainio (kirsai@utu.fi)

2026-01-08 - 8:36:09 AM GMT



Document emailed to Saara Pellander (saara.pellander@migrationinstitute.fi) for signature

2026-01-08 - 8:36:14 AM GMT



Email viewed by Saara Pellander (saara.pellander@migrationinstitute.fi)

2026-01-09 - 10:57:23 AM GMT



Document e-signed by Saara Pellander (saara.pellander@migrationinstitute.fi)

Signature Date: 2026-01-09 - 10:57:45 AM GMT - Time Source: server



Agreement completed.

2026-01-09 - 10:57:45 AM GMT



Adobe Acrobat Sign