

Monimuotoisuus: tavoitteena erilaisuuden hyväksyvä tasa-arvo

Suomalaisten työyhteisöjen ja työpaikkojen monimuotoisuuden kirjo on laaja. On nuoria ja vanhoja, miehiä ja naisia, perheellisiä ja perheettömiä, vammaisia, eri etnisiin ryhmiin kuuluvia, eri seksuaaliryhmiä, osatyökykyisiä, erikielisiä sekä monenlaisia vakaumuksia ja uskontoja. Työpaikalla monimuotoisuuden uudet sävyt, erityisesti väestön ikääntyminen ja maahanmuuttajien määrän lisääntyminen, tuovat sekä haasteita että mahdollisuuksia.

Monimuotoisuus lisääntyy työpaikoilla

Väestö ikääntyy ja samaan aikaan työelämään on astumassa uudenlainen sukupolvi, joka poikkeaa monin tavoin aikaisemmista sukupolvista taidoiltaan, arvoiltaan ja asenteiltaan. Työn sujumuuden ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi on tuettava tasapuolisesti kaikenikäisten työntekijöiden työssä pärjäämistä ja löydettävä sujuvia yhteistyön tapoja sukupolvien välille.

Iän ja osatyökykyisyyden sekä kielellisen ja etnisen taustan merkitys näkyy selvästi tulevaisuuden työpaikoilla ja erityisesti tietyillä toimialoilla. Esimerkiksi etninen monimuotoisuus on jo nyt arkipäivää pääkaupunkiseudulla kaupan alalla, kuljetuksessa ja liike-elämän palveluissa.

Monikulttuuristen työpaikkojen haasteita

Monimuotoisuudesta aiheutuu myös ongelmia. Tyypillisesti hankaluuksia aiheuttavat ennakkoluulot, riittämättömät kielelliset ja viestinnälliset taidot, osaamisen vajaakäyttö, kulttuurieroihin liittyvät hankauskohdat sekä eriävät käsitykset sukupuolirooleista työelämässä.

Lainsäädäntö määrittää yhden- vertaisuuden

Lainsäädännöstä huolimatta monimuotoisuuteen voi liittyä epätasapuolista kohtelua tai syrjiviä käytäntöjä, esimerkiksi Suomessa on todettu maahanmuuttajiin ja ikääntyneisiin kohdistuvaa syrjintää työhönnotossa. Naiset taas ovat havainneet epätasapuolista kohtelua useammin kuin miehet.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella. Lain mukaan jokaisen työnantajan on edistettävä työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, muun muassa edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Erilaisuuden tunnistaminen johtamisessa

Lisääntyvä monimuotoisuus heijastuu erityisesti johtamiseen ja lähiesimiesten toimintaan:

- Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuuden arvostaminen on nostettava esiin organisaation strategiassa ja toiminnan suunnittelussa.
- Työpaikoilla on laadittava yhdenvertaisuus-/tasa-arvosuunnitelma.
- Työntekijöiden erityistarpeet on huomioitava toiminnan suunnittelussa mahdollisuuksien mukaan.
- Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista on aktiivisesti seurattava ja varmistettava, että hyvää tarkoittavat suunnitelmat eivät jää retoriikan asteelle.
- Jos työpaikalla esiintyy syrjintää tai epätasapuolista kohtelua, on siihen heti puututtava.

Erilaisuuden hyväksyvä työilmapiiri lisää työhyvinvointia

Monimuotoisuus kannattaa ottaa huomioon työvoiman saatavuuden ja jatkuvuuden sekä osaamisen takaamiseksi, mutta myös työhyvinvoinnin vuoksi.

Työpaikoilla on syytä pohtia, onko työntekijöiden monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus huomioitu

- rekrytoinnissa ja työntekijöiden perehdytyksessä
- etenemismahdollisuuksissa ja osaamisen kehittämisessä
- viestinnässä
- työntekijöiden osallistamisessa ja työjärjestelyissä
- työryhmien sosiaalisessa toiminnassa
- työsuojelussa ja työterveyshuollon toiminnassa.

Jos työpaikalla työskentelee useista kulttuureista tulleita, on kirjallisen materiaalin oltava yleis-tajuista tai selkokielistä. Työnantajan on tärkeää tukea maahanmuuttajien suomen/ruotsin kielen oppimista.

Sensitiivisesti tukemaan monimuotoisia työpaikkoja

Tulevaisuudessa on keskeistä löytää harmonia monimuotoisuuden merkityksestä työelämässä: tunnistaa ja tunnustaa samaan aikaan monimuotoisuus ja erilaisuus sekä yhdenvertaisuus ja samanarvoisuus.

- Yhdenvertaisuus ei tarkoita samanlaistamista eikä erilaisuuden kieltämistä.
- Erilaisten tarpeiden huomiotta jättäminen voi heikentää joidenkin ryhmien asemaa ja osallisuutta työpaikalla.
- Monimuotoisuutta on käsiteltävä tasa-arvoa edistävasti eikä siten, että tahattomasti saadaan aikaiseksi eri ryhmien keskinäistä vastakkainasettelua tai stereotyyppien vahvistamista.

Tavoitteena on erilaisuuden hyväksyvän tasa-arvon aikaansaaminen. Tasa-arvo tukee sekä työntekijöiden hyvinvointia että työpaikkojen toimivuutta ja tuloksellisuutta.

Tilastoja monimuotoisuudesta

- Miltei joka kolmannella työpaikalla on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.
- Valtaosa suomalaisista arvioi sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin työpaikoilla, samoin enemmistö katsoo eri ryhmiä kohdeltavan tasapuolisesti.
- Yli 60 % henkilöstöalan ammattilaisista pitää ikää erittäin tai melko tärkeänä monimuotoisuuden ulottuvuutena.
- Suomalaisilla työpaikoilla havaittava syrjintä liittyy useimmin ikään.
- Kansallisuuden tai etnisen taustan, rodun tai ihonvärin perusteella tapahtuneesta syrjinnästä raportoi noin 1,5 % työssä käyvistä niin Suomessa kuin muissa EU-maissa.
- Yli 80 % henkilöstöalan ammattilaisista pitää monimuotoisuuden huomioimista tärkeänä työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden takaamiseksi.
- Valtaosa työssä olevista maahanmuuttajista haluaa opiskella lisää suomen kieltä.

Yhteystiedot

Minna Toivanen, tutkija
Työterveyslaitos, Työyhteisön voimavarat
puh. 030 474 2665, sähköp. minna.toivanen@ttl.fi
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

Barbara Bergbom, vanhempi asiantuntija
Työterveyslaitos, Muuttuva työelämä
puh. 030 474 2957, sähköp. barbara.bergbom@ttl.fi
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

Ari Väänänen, tiimipäällikkö
Työterveyslaitos, Muuttuva työelämä
puh. 030 474 2435, sähköp. ari.vaananen@ttl.fi
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

Lähteitä

Bergbom B & Giorgiani T: Maahanmuuttajien suomen kielen taito. Teoksessa Vartia M, Bergbom B ym: Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos, Helsinki 2007.

Muuttuva työelämä. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyaelama

Rintala-Rasmus A & Väänänen A: Monikulttuurisuus ja rekrytointi. Tietokortti 22. Työterveyslaitos, Helsinki 2011.

Toivanen M, Haapanen A, Väänänen A & Bergbom B: Monimuotoisuusbarometri 2012. Henkilöstöalan ammattilaisen näkemyksiä monimuotoisuudesta suomalaisissa työorganisaatioissa. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.

Vartia M, Kandolin I, Toivanen M, Bergbom B, Väänänen A, Pahkin K, Vesala H, Haapanen A & Viluksela M: Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita, 14. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2012.