

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2021:10

Työelämän monimuotoisuusohjelma

Toimenpideohjelma työelämän
monimuotoisuuden edistämiseksi
maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:10

Työelämän monimuotoisuusohjelma

Toimenpideohjelma työelämän
monimuotoisuuden edistämiseksi
maahanmuuton ja kotoutumisen
näkökulmasta

Työ- ja elinkeinoministeriö, työvoiman maahanmuutto- ja
kotouttamisyksikkö

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2021

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

© 2021 tekijät ja työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN pdf: 978-952-327-663-5

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021 Finland

Työelämän monimuotoisuusohjelma

Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:10		Teema	Työelämä
Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Yhteisötekijä	Työ- ja elinkeinoministeriö, työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö		
Kieli	Suomi	Sivumäärä	17

Tiivistelmä

Pääministeri Marinin hallituksen ohjelmaan on kirjattu tavoite luoda työelämän ohjelma lisäämään työnantajien rekrytointi- ja monimuotoisuusosaamista. Suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuudella ja syrjimättömyydellä on kriittinen merkitys täällä olevien maahanmuuttaneiden työllistymiselle sekä Suomen houkuttelevuudelle osaavan työvoiman, kansainvälisten opiskelijoiden ja investointien kohdemaana.

Ohjelman tavoitteena on, että yritykset ja organisaatiot hyötyvät monimuotoisuudesta ja maahanmuuttaneiden pääsy osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja uralla eteneminen helpottuvat. Ohjelma liittyy laajasti hallituksen tavoitteeseen nostaa työllisyysastetta ja edistää maahanmuuttaneiden työllisyyttä.

Ohjelma sisältää toimenpiteitä, joiden avulla työmarkkinoiden rakenteellista syrjintää ja rasismia pyritään vähentämään lisäämällä työyhteisöjen tietoisuutta monimuotoisuuden hyödyistä sekä lisäämällä monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta koskevaa rekrytointi-, johtamis- ja muuta osaamista työelämässä. Ohjelman avulla myös lisätään monimuotoisuusosaamista työnantaja- ja työnhakijapalveluissa sekä edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla. Rekrytointisyrjinnän vastaisia ja anonyymiä rekrytointia edistäviä toimenpiteitä sisällytetään läpileikkaavasti ohjelman eri toimenpiteisiin.

Monimuotoisuusohjelman kohderyhmänä ovat työnantajat ja työpaikat.

Asiasanat työelämä, työ, monimuotoisuus, kotoutuminen, maahanmuutto, syrjimättömyys, yhdenvertaisuus, antirasismi

ISBN PDF	978-952-327-663-5	ISSN PDF	1797-3562
Asianumero	VN/22526/2020	Hankenumero	TEM121:00/2020

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-663-5>

Programmet för mångfald i arbetslivet

Ett åtgärdsprogram för att främja mångfald i arbetslivet från migrations- och integrationssynvinkel

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:10**Utgivare** Arbets- och näringsministeriet**Tema**

Arbetsliv

Författare Bruun, Anna**Utarbetad av** Arbets- och näringsministeriet
Enheten för arbetskraftsinvandring och integration**Språk** Finska**Sidantal**

17

Referat

I regeringsprogrammet för statsminister Marins regering ingår målet att skapa ett program för arbetslivet för att öka arbetsgivarnas rekryterings- och mångfaldskompetens. Mångfalden och icke-diskrimineringen i det finländska samhället och arbetslivet är av en kritisk betydelse för sysselsättningen av invandrare och för Finlands attraktivitet som målland för kompetent arbetskraft, internationella studerande och investeringar.

Målet med programmet är att företag och organisationer ska dra nytta av mångfalden och att det ska bli lättare för invandrare att få arbete som motsvarar deras kunskaper samt att avancera i karriären. Programmet har ett samband med regeringens mål att höja sysselsättningsgraden och förbättra sysselsättningen bland invandrare.

Programmet innehåller åtgärder som siktar till att minska den strukturella diskrimineringen och rasismen på arbetsmarknaden genom att förbättra arbetsgemenskapernas medvetenhet om fördelarna med mångfald samt genom att öka rekryterings- och ledarskapskunskaper samt annat kunskaper om mångfald och delaktighet i arbetslivet. Med hjälp av programmet ökas också mångfaldskompetensen inom arbetsgivar- och arbetssökandetjänsterna samt främjas mångfald och delaktighet inom den offentliga sektorn. Åtgärder mot rekryteringsdiskriminering och åtgärder som främjar anonym rekrytering tas in i programmets olika åtgärder.

Målgruppen för mångfaldsprogrammet är arbetsgivare och arbetsplatser.

Nyckelord arbetsliv, arbete, mångfald, integration, invandring, icke-diskriminering, likabehandling, antirasism**ISBN PDF** 978-952-327-663-5**ISSN PDF** 1797-3562**Ärendenummer** VN/22526/2020**Projektnummer** TEM121:00/2020**URN-adress** <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-663-5>

Working life diversity programme

Action plan to promote diversity of working life from the perspective of immigration and integration

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2021:10	Subject	Working life
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	
Group Author	Ministry of Economic Affairs and Employment, Labour Migration and Integration Unit	
Language	Pages	17

Abstract

Prime Minister Marin's Government Programme includes the objective of creating a working life diversity programme to increase the recruitment and diversity skills of employers. Diversity and non-discrimination in working life and Finnish society in general are of critical importance for the employment of immigrants here and Finland's ability to attract skilled labour, international students and investments.

The aim of the programme is to ensure that companies and organisations benefit from diversity and that immigrants are able to find employment matching their skills and advance in their careers. The programme is strongly linked with the Government's objective of raising the employment rate and promoting the employment of immigrants.

The programme includes measures to reduce structural discrimination and racism in the labour market by increasing the awareness of the benefits of diversity in work communities and by improving recruitment and management skills related to diversity and inclusiveness in working life. In addition, the programme promotes diversity skills in employer and jobseeker services and advances diversity and inclusiveness in the public sector. Measures to combat discrimination in recruitment and to promote anonymous recruitment will be included in the programme too.

Employers and workplaces are the target group of the working life diversity programme.

Keywords working life, work, diversity, individual integration, immigration, non-discrimination, equality (fundamental rights), anti-racism

ISBN PDF	978-952-327-663-5	ISSN PDF	1797-3562
Reference number	VN/22526/2020	Project number	TEM121:00/2020

URN address <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-663-5>

Sisältö

ESIPUHE	7
1 Toimenpideohjelman tausta ja tavoite	8
2 Tilannekuva	10
3 Toimenpiteet	12
3.1 Viestintäkampanjoiden avulla tuodaan esiin monimuotoisuuden hyötyjä ja käytössä olevia työkaluja	12
3.2 Sisällytetään systemaattisesti yritys- ja työntajapalveluihin työelämän monimuotoisuutta ja kansainvälistymistä vahvistavat palvelut	13
3.3 Edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla sekä järjestöissä	15
3.4 Vahvistetaan kotimaista tutkimusnäyttöä monimuotoisuuden hyödyistä sekä kansainvälisten hyvien käytäntöjen hyödyntämistä	16
3.5 Torjutaan rekrytointisyrjintää ja edistetään yhdenvertaisuutta työelämässä	16
LÄHTEET	17

ESIPUHE

Monimuotoinen työyhteisö on tutkimusten valossa organisaatiolle menestystekijä. Yritykset, joiden työntekijät edustavat eri etnisiä ryhmiä ja sukupuolia, menestyvät verrokkejaan paremmin, myös taloudellisesti. Yritysten johtoportaan monimuotoisuus korreloi vahvasti innovatiivisuuden kanssa.

Työelämän monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä lisäämällä voidaan vaikuttaa työllisyysasteeseen ja tarjota yrityksille ja organisaatioille osaavaa työvoimaa sekä tehdä Suomesta kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä ja yrittää.

Nykytilanteessa suomalaisen yhteiskunnan asenteet vaikeuttavat maahanmuuttaneiden työllistymistä. Henkilöt, joiden nimi tai äidinkieli viittaavat taustaan Suomen ulkopuolella saavat kutsuja työhaastatteluihin selvästi muita hakijoita vähemmän, vaikka heidän koulutuksensa, työkokemuksensa ja kielitaitonsa olisivat täysin samat.

Työelämän rasismien ja syrjinnän aktiivinen torjuminen on ihmisoikeuskysymys, joka tukee ihmisten mahdollisuuksia olla osallisina yhteiskunnassa sekä työllistyä ja edetä osaamistaan vastaaviin tehtäviin.

Koska rasismi ja syrjintä on usein rakenteellista ja tiedostamatonta, esimerkiksi itsensä kaltaisten ihmisten suosimista rekrytoinneissa, myös sen torjuminen edellyttää rakenteisiin puuttumista. Työelämän vastaanottavuuden edistämisen tulee olla ensisijassa organisaatioiden, ei rasismia ja syrjintää koskevien yksilöiden vastuulla. Julkisen sektorin on olennaista kantaa oma vastuunsa ja olla mukana monimuotoistumisessa.

Pääministeri Marinin hallitusohjelmaan perustuvan työelämän monimuotoisuusohjelman avulla lisätään tietoa monimuotoisuuden hyödyistä sekä osaamista rasismien ja syrjinnän vaikutuksista ja keinoista torjua niitä. Tietoa ja tukea tuodaan niin erilaisille työpäikoille kuin työnhakijoita ja työnantajia kohtaaville ammattilaisille sekä julkisen sektorin viranhaltijoille.

Työministeri Tuula Haatainen

Maaliskuu 2021

1 Toimenpideohjelman tausta ja tavoite

Pääministeri Marinin hallituksen ohjelmaan on kirjattu tavoite luoda työelämän ohjelma lisäämään työnantajien rekrytointi- ja monimuotoisuusosaamista sekä maahanmuuttaneiden osaamisen tunnistamista ja kehittämistä työpaikoilla. Hallitusohjelmassa on myös asetettu tavoitteeksi ehkäistä rekrytointisyrjintää.

Työelämän moninaisuutta ja inklusiivisuutta maahanmuuttaneiden näkökulmasta edistävän toimenpideohjelman – ns työelämän monimuotoisuusohjelman - tavoitteena on, että yritykset ja organisaatiot hyötyvät monimuotoisuudesta ja maahanmuuttaneiden pääsy osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja uralla eteneminen helpottuvat.

Ohjelma liittyy laajasti hallituksen tavoitteeseen nostaa työllisyysastetta ja edistää maahanmuuttaneiden työllisyyttä. Se tukee osaltaan myös TalentBoost-toimenpideohjelman tavoitetta tehdä Suomesta kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä ja yrittää. Ohjelmalla on liittymäpintaa myös oikeusministeriön valmistelemaan rasismin vastaiseen ja hyvien väestösuhteiden toimintaohjelmaan sekä TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämishjelmaan, josta vastaavat sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos.

Työelämän monimuotoisuusohjelmalla ehkäistään rekrytointisyrjintää ja tuetaan työnantajien osaamista ja kiinnostusta rekrytoida maahanmuuttaneita, muun muassa lisäämällä anonyymien rekrytoinnin käyttöä. Ohjelman avulla tuodaan tietoa siitä, miten maahanmuuttaneiden asiantuntemus, ml. heidän kielitaitonsa ja lähtömaatuntemuksensa, voi vahvistaa yritysten ja organisaatioiden menestymistä.

Monimuotoisuusohjelman kohderyhmänä ovat työnantajat ja työpaikat. Ohjelmaan ei sisälly maahanmuuttaneille suunnattuja työllistymistä edistäviä toimenpiteitä vaan maahanmuuttaneiden koulutus- ja työllistymispalveluita kehitetään osana muita hallituksen keskeisiä koulutus- ja työllisyshankkeita ja sekä kotoutumisen selontekoon sisältyvien linjausten pohjalta. Maahanmuuttaneiden osaamisen tunnistaminen työpaikoilla on tärkeä osa monimuotoista ja inklusiivista työelämää. Osaamisen tunnistamiseen liittyviä toimenpiteitä edistetään osana jatkuvan oppimisen kokonaisuutta.

Ohjelmassa tarkastellaan hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti monimuotoisuutta nimenomaan maahanmuuton näkökulmasta. Maahanmuuttaneella tarkoitetaan ohjelmassa Suomessa asuvaa ulkomailla syntynyttä henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen, mutta

jolle on myönnetty oleskeluoikeus Suomessa (TEM 2020). Ohjelman toimenpiteillä halutaan lisäksi vähentää syrjintää, joka kohdistuu henkilöihin, joiden oletetaan olevan maahanmuuttaneita esimerkiksi nimensä, ulkonäkönsä tai äidinkielenensä perusteella tai henkilöihin, jotka kokevat moniperusteista syrjintää maahanmuuton ja jonkin muun seikan perusteella.

Toimenpideohjelmissa monimuotoisuudella (diversiteetillä) tarkoitetaan tilaa, jossa ihmisiä toisistaan erottavat ominaisuudet ja piirteet tunnustetaan. Erottavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi ikä, sukupuoli, etninen tausta, kulttuuri, uskonto, koulutus, siviilisääty, seksuaalinen suuntaus, asenteet ja arvot, persoonallisuus tai poliittinen ja taloudellinen asema. (TEM 2020). Inklusiivisuudella puolestaan viitataan toimintaan, jonka avulla lisätään ihmisten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta eroista huolimatta.

Toimenpideohjelman valmistelua varten on asetettu ohjausryhmä, joka aloitti työnsä 18.11.2020. Ohjausryhmässä ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriö, oikeusministeriö, Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, SAK, STTK, Akava, Teknologiateollisuus, KT, EK, Suomen yrittäjät, ELY-keskukset, TE-toimistot, Business Finland, Helsingin seudun kaupunkiseutuyhteistyökeskus, Helsingin, Espoon ja Turun ja Oulun kaupungit sekä StartUpRefugees. Ohjelma täydentyy lisätoimenpitein vuoden 2021 aikana.

2 Tilannekuva

Suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuudella ja syrjimättömyydellä on kriittinen merkitys täällä olevien maahanmuuttaneiden työllistymiselle sekä Suomen houkuttelevuudelle osaavan työvoiman, kansainvälisten opiskelijoiden ja investointien kohdemaana.

Monimuotoisuus hyödyttää yrityksiä. Yritys, jonka työntekijät edustavat eri etnisiä ryhmiä ja sukupuolia on myös taloudellisesti kannattavampi. (Hunt & Layton & Prince 2015)

Suomalaisilla työmarkkinoilla esiintyy huomattavaa rekrytointisyrjintää, joka kohdistuu erityisesti henkilöihin, joiden nimi viittaa taustaan Euroopan ulkopuolisista maista (Ahmad 2019).

Työnantajilla voi olla oletuksia kulttuurista ja hakijan taustaan liitetystä osaamisesta rekrytoinnin esteenä. Työnantajat perustelevat haluttomuuttaan palkata maahanmuuttaneita sillä, että lähtömaalla katsotaan olevan vaikutusta työssä pärjäämiseen tai sillä, ettei kaikilla ole edellytyksiä sopeutua työyhteisöön. Moni työnantaja katsoo, että työntekijän suomen kielen taidon tulisi olla lähes äidinkielen tasoista, jotta hänet voisi palkata. Näin nähdään, vaikka työtehtävä ei tosiasiallisesti edellyttäisi äidinkielen tasoista kielitaitoa. Toisaalta maahanmuuttaneita aiemmin työllistäneet yritykset ovat alttiimpia palkkaamaan työttömänä olevan maahanmuuttaneen kuin yritykset, joilla ei ole aiempaa kokemusta maahanmuuttaneista työntekijöistä. (Taloustutkimus 2020)

Henkilöstöalan ammattilaisista noin kymmenes on havainnut rekrytoinnissa tapahtunutta syrjintää omassa organisaatiossaan. Havaittu syrjintä perustui useimmiten etniseen tai kansalliseen taustaan ja sukupuoleen. Syrjinnän arvioitiin useimmiten olevan rekrytoivan esihenkilön osalta tiedostamatonta tai tahatonta. (Bergbom, Toivanen 2020)

Organisaatioissa on kasvavaa kiinnostusta anonyymiin rekrytointiin ja pyrkimystä huomioida monimuotoisuus viestinnässä. Henkilöstöalan ammattilaisista hieman yli puolet ilmoitti, että oman organisaation kuvallisessa viestinnässä oli pyritty tuomaan esiin henkilöstön monimuotoisuutta ainakin jossain määrin. Suhtautuminen työntekijöiden keskinäiseen erilaisuuteen työpaikoilla on muuttunut. Vuonna 2020 HR- ammattilaisista 78 % (vuonna 2011 61 %) katsoi, että omassa organisaatiossa hyväksytään monimuotoisuuden

eri ilmenemismuodot ja kannustetaan ihmisiä avoimuuteen tämän suhteen. (Bergbom, Toivanen 2020)

Maahanmuuttaneet itse kokevat merkittävimminä työllistymisen esteinä kielitaidon puutteet, vähäiset suhteet valtaväestöön sekä koulutukseen, työkokemukseen ja tiedonsaantiin liittyvät puutteet (Kuusio ym. 2019) . Erityisesti ulkomailla syntyneiden naisten työmarkkina-asema on heikko varsin hyvästä koulutuksesta ja kielitaidosta huolimatta (Larja 2019) . Rekrytointisyrjintä ei sinänsä näytä selittävän eroa työllisyydessä maahanmuuttajataustaisten miesten ja naisten välillä (Ahmad 2019) mutta toiminta syrjinnän vähentämiseksi parantaisi naisten työmarkkina-asemaa miesten rinnalla.

Ulkomaisten opiskelijoiden työnhaussa sosiaalisilla verkostoilla ja epävirallisilla kontakteilla on tärkeä rooli. Usein tieto työpaikoista kulkee ainoastaan epävirallisia kanavia pitkin ja työnantajat palkkaavat jo entuudestaan tutun hakijan. Työllistymistä edistävät mahdollisuus hyödyntää epävirallisia työnhaun kanavia sekä hakijan kontaktit valtaväestöön. (Alho 2020)

Monilla työpaikoilla on edelleen epätietoisuutta siitä, mistä yhdenvertaisuuden edistämisessä on kysymys ja mitä asioita yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa. Iso osa maahanmuuttaneiden kohtaamasta syrjinnästä jää piiloon. (Työsuojeluhallinto 2020) Yhdenvertaisuuslain arviointihankkeessa tarkasteltiin, millaisia vaikutuksia yhdenvertaisuuslain edistämisvelvoitteella on ollut työelämään. Osin haasteet yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutumiseksi liittyvät lain täytäntöönpanoon. Työelämän yhdenvertaisuuden edistämistehtävä jää liian usein irralliseksi osaksi organisaatioiden toimintaa. Monet työpaikat kaipaavat hyvien käytäntöjen jakamista, vertaistukea tai ulkopuolista sparrausta ja koulutusta. (Nieminen ym. 2020).

Edellä mainitut tutkimustulokset osoittavat, että syrjintää ja rasismia ilmenee samansuuntaisena ja toistuvana eri puolilla työelämää. Toistuvuuden ja laaja-alaisuuden vuoksi voidaan puhua työmarkkinoilla esiintyvistä, maahanmuuttaneisiin kohdistuvasta rakenteellisestä syrjinnästä ja rasismista. Rakenteellinen syrjintä tarkoittaa organisaation tai yhteiskunnan rakenteissa, kuten sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa, piilevää syrjintää, joka asettaa jonkin väestöryhmän muita huonompaan asemaan (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020).

3 Toimenpiteet

Työelämän monimuotoisuusohjelma sisältää toimenpiteitä, joiden avulla työmarkkinoiden rakenteellista syrjintää ja rasismia pyritään vähentämään lisäämällä työyhteisöjen tietoisuutta monimuotoisuuden hyödyistä sekä lisäämällä monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta koskevaa rekrytointi-, johtamis- ja muuta osaamista työelämässä. Ohjelman avulla myös lisätään monimuotoisuusosaamista työnantaja- ja työnhakijapalveluissa sekä edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla.

3.1 Viestintäkampanjoiden avulla tuodaan esiin monimuotoisuuden hyötyjä ja käytössä olevia työkaluja

Osalla työnantajista esiintyy oletuksia kulttuurista ja taustaan liittyvistä osaamisen haasteista rekrytoinnin esteinä. Tällaisten kulttuuristen ja osaamista koskevien oletusten taustalla voi olla syrjiviä ja rasistisia asenteita ja rakenteita. Näihin voidaan pyrkiä vaikuttamaan tiedolla ja kampanjoilla sekä edesauttamalla sellaisten kokemusten syntymistä, jotka osoittavat asenteet vääriksi.

- 1.1 Menestyvä monikulttuurinen yritys -viestintäkampanjan avulla viestitään monimuotoisuuden hyödyistä yrityksille ja organisaatioille sekä monimuotoisuutta tukevista työkaluista ja palveluista.
- 1.2 Suunnitellaan yhdessä sidosryhmien kanssa työelämän monimuotoisuuteen ja inklusiivisuuteen sekä syrjimättömyyteen liittyvä kampanja. Kampanjan avulla tietoa pyritään tuomaan erityisesti sellaisille organisaatioille, joille aihe on ennestään vieraampi. Mahdollistetaan erilaisten julkisten ja yksityisten organisaatioiden liittyminen kampanjaan. Kampanjan avulla markkinoidaan monimuotoista työelämää tukevia työkaluja.

3.2 Sisällytetään systemaattisesti yritys- ja työntajapalveluihin työelämän monimuotoisuutta ja kansainvälistymistä vahvistavat palvelut

Erilaisten organisaatioiden valmiudet maahanmuuttaneiden rekrytointiin sekä monimuotoisen ja inklusiivisen organisaatiokulttuurin edistämiseen ovat hyvin vaihtelevia. Työpaikoilla tarvitaan sekä tietoa että konkreettista tukea.

Jo tällä hetkellä on olemassa monenlaisia kansainvälistymistä ja monimuotoisuutta tukevia palveluita. TE-palvelut tarjoavat maksullisia tukipalveluja yrityksille ja organisaatioille, joiden työyhteisö on kansainvälinen tai jotka haluavat muuntua kansainvälisiksi. Työpaikkasuomi ja -ruotsi -koulutukset ovat kielikoulutuksia yrityksille ja organisaatioille, joissa on ulkomaalaistaustaista työvoimaa tai joiden henkilöstöön kuuluu henkilöitä joiden suomen- tai ruotsinkielen taito tarvitsee kehitystä. Palveluita tarjotaan osana yritysten kanssa yhteishankintana järjestettäviä koulutuksia.

Kielitaitovaatimuksia kohtuullistamalla ja kielitietoisella työskentelyllä voidaan mahdollistaa myös kehittyvällä suomen- tai ruotsinkielen taidolla työskentely. Olennainen osa kielitietoista työskentelyä on sen kielitaidon hyödyntäminen, joka kullakin työntekijällä on.

Osana työnantaja- ja yrityspalveluita, ml. yritysten kansainvälistymispalvelut ja kuntien osaamiskeskustoiminta:

- 2.1. Määritellään strategiseksi tavoitteeksi edistää maahanmuuttaneiden työnhakijoiden ja työnantajien kohtaantoa ja ottaa kansainvälinen rekrytointi ja työelämän monimuotoisuuskysymykset systemaattisesti osaksi työnantaja- yrityspalveluita ja muuta yritysten kanssa tehtävää työtä. Hyödynnetään työssä kansainvälistä rekrytointia ja monimuotoisuutta koskevien palveluiden kokoamista ja räätälöityä kohdentamista työnantajien tarpeisiin.
- 2.2. Varmistetaan Business Finlandin ja Kauppakamarin kehittämän kansainvälistymismittarin systemaattinen käyttö perehdyttämällä yritys yhteistyötä tekeviä asiantuntijoita sen käyttöön. Mittarin avulla organisaatiot voivat kartoittaa valmiuksiaan rekrytoida maahanmuuttaneita ja organisaatiokulttuurinsa avoimuutta.

- 2.3. Hankitaan työnantajille suunnattu interaktiivinen ja tiivis sähköinen opas työelämän monimuotoisuudesta, joka täydentää Kokka kohti Suomea hankkeessa laadittavaa kansainvälisen rekrytoinnin opasta. Opas soveltuu yksityisille ja julkisille työnantajille.
- 2.4. Selvitetään tarve täydentää kansainvälisen rekrytoinnin opasta kunta-alan kansainvälisen taustan omaavien rekrytoinnin yleis- ja erityiskysymysten sekä juridiikan osalta.
- 2.5. Kehitetään kansainväliseen rekrytointiin ja monimuotoisuuteen keskittyvä ratkaisuklinikkapalvelu Workathlon mallin pohjalta. Hyödynnetään palvelumuotoilua ja huomioidaan eri kokoisten sekä eri alojen työnantajien tarpeet sekä palveluntuottajien ja palvelun hankkijoiden näkemykset. Kehittämistyön avulla pyritään luomaan palvelusta sellainen, että se vastaa työnantajien tarpeisiin ja lisää esimerkiksi perehdyttämistä (ml. mentorointia) sekä inklusiivista työkuultuuria (esim. koulutusta piilevistä ennakko-oletuksista "unconscious biases") ja siihen sitoutunutta strategista johtamista, ennakkoluulotonta rekrytointia ja viestintää koskevaa osaamista, esimerkiksi kielitietoisien työskentelyn tai selkosuomen käytön avulla. Työssä hyödynnetään lisäksi Kokka kohti Suomea hankkeen luomaa kansainvälisen rekrytoinnin opasta.
- 2.6. Rahoitetaan ratkaisuklinikoiden järjestämistä palvelun jalkauttamiseksi. Palvelussa tuodaan yhteen erilaisia yrityksiä ja tuetaan yritysten ja organisaatioiden välistä tietojen vaihtoa sekä ongelmien ratkaisemista. Selvitetään mahdollisuutta rahoittaa palvelua jatkossa osana TE-toimistojen rahoitusta (ns. 51 momentti) tai osana yritysten kehittämispalveluita (ns. KEHPA-palvelut).
- 2.7. Lisätään työllistämistä edistävissä palveluissa henkilöstön osaamista työelämän yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvistä haasteista ja keinoista edistää yhdenvertaisuutta.

3.3 Edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla sekä järjestöissä

Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa eri väestöryhmät ovat edustettuina eri työtehtävissä. Tämän tulisi näkyä myös julkisella sektorilla siten, että esimerkiksi ikä- ja sukupuolijakaumat ja vieraskielisten osuudet henkilöstössä heijastavat vastaavia jakaumia ja osuuksia työikäisessä väestössä.

- 3.1 Kehitetään ja levitetään käytäntöjä ja malleja maahanmuuttaneiden (ja muihin vähemmistöihin kuuluvien) rekrytoinnin lisäämiseksi valtiolle ja julkiselle sektorille. Tuetaan valmiuksia sekä luodaan malleja strategisen suunnittelun ja henkilöstösuunnittelun työkaluiksi koskien esimerkiksi rekrytointia ja työyhteisövalmiuksia.

Lisätään tietoa lakiin perustuvista virkojen kielitaitovaatimuksista ja niistä mahdollisuuksista, joita on palkata henkilöitä, joilla on kehittyvä suomen kielen taito tai ei toisen kotimaisen kielen osaamista (ml. kielitietoinen työskentely). Lisäksi levitetään tietoa positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksista.

- 3.2. Luodaan sähköinen monimuotoisuuskoulutus valtionhallinnon ja julkisen sektorin virkamiehille. Koulutuksen avulla annetaan tietoa rasismista ja syrjinnästä sekä monimuotoisen rekrytoinnin ja työyhteisön eri ulottuvuuksista (muun muassa inklusiivinen työkuulttuuri, johtaminen, kielitietoinen rekrytointi ja viestintä).
- 3.3. Edistetään monimuotoisuutta julkisten hankintojen avulla: kartoitetaan olemassa olevat työkalut ja suunnitellaan sen pohjalta toimenpiteet, esim. oppaan tai webinaarisarjan hankkiminen.
- 3.4. Tarjotaan monimuotoisuus- ja inklusiivisuuskoulutusta järjestöille ja kunnille osana Kotoutumisen kumppanuusohjelmaa.

3.4 Vahvistetaan kotimaista tutkimusnäyttöä monimuotoisuuden hyödyistä sekä kansainvälisten hyvien käytäntöjen hyödyntämistä

- 4.1. Tuotetaan vertailu eri maiden julkisista työelämän monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämisen strategioista, toimenpideohjelmista ja toimenpiteistä.
- 4.2. Tuotetaan esiselvitys ja mahdollisuuksien mukaan uutta tietoa monimuotoisuuden hyödyistä Suomen kontekstissa

3.5 Torjutaan rekrytointisyrjintää ja edistetään yhdenvertaisuutta työelämässä

Pääministeri Marinin hallitusohjelmassa on asetettu tavoitteeksi ehkäistä rekrytointisyrjintää ja tehdä selvitys nimettömästä työnhausta. Tämän tavoitteen toimeenpanemiseksi on käynnistetty selvityshanke "Tavoitteena syrjimätön työelämä: Tutkittua tietoa nykytilasta ja keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi". Tutkimus valmistuu viimeistään joulukuussa 2021 ja siinä tarkastellaan myös mahdollisuuksia toteuttaa anonyymiä rekrytointia Suomessa.

- 5.1. Rekrytointisyrjinnän vastaisia ja anonyymiä rekrytointia edistäviä toimenpiteitä sisällytetään läpileikkaavasti työelämän monimuotoisuusohjelman koulutuksiin, oppaisiin, kampanjoihin ja ratkaisuklinikoihin. Suunnitellaan tarvittaessa lisätoimenpide "Tavoitteena syrjimätön työelämä"-selvityksen tulosten pohjalta.
- 5.2. Suunnitellaan vuoden 2021 aikana toimenpide, jonka avulla voidaan edistää yhdenvertaisuussuunnittelua työpaikoilla.
- 5.3. Suunnitellaan vuoden 2021 aikana toimenpide, jonka avulla parannetaan organisaatioiden mahdollisuuksia tukea syrjintää ja rasismia kohtaavien työntekijöiden ja -hakijoiden työhyvinvointia ja oikeustietoisuutta.

LÄHTEET

- Ahmad, A. (2019). Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>
- Alho, R. (2020) 'You Need to Know Someone Who Knows Someone': International Students' Job-Search Experiences. *Nordic Journal of Working Life Studies* . 10, 2, p. 3-22 20 p. <https://tidsskrift.dk/njwls/index>
- Bergbom, B. & Toivanen, M. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020: Anonyymi rekrytointi on haaste, joka herättää kiinnostusta organisaatioissa. [viitattu 17.2.2021]. Saatavissa <https://www.ttl.fi/monimuotoisuusbarometri-2020-anonyymirekrytointi-on-haaste-joka-herattaa-kiinnostusta-organisaatioissa/>
- Bergbom, B. & Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hunt, V. & Layton, D. & Prince, S. (2015). Why diversity matters [viitattu 17.2.2021]. Saatavissa <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters> NBER Working Paper No. 22852, November 2016 <https://www.nber.org/papers/w22852>
- Kuusio, H, Seppänen, A, Jokela S, Somersalo L & Lilja E (2020). *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa*. FinMonik-tutkimus. Raportti 1. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Larja, L. (2019). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella, Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>
- Nieminen, K. & Jauhola, L. & Lepola, O. & Rantala, K & Karinen, R. & Luukkonen, T. (2020). Aidosti yhdenvertaiset. Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162552/VNTEAS_2020_50.pdf
- Taloustutkimus Oy (2020). Kotona Suomessa. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Tutkimusraportti. [viitattu 17.2.2021] Saatavissa: <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). Kotoutumisen sanasto. Kotoutumisen sanastoa koskeva lausuntopyyntö. [viitattu 17.2.2021]. Saatavissa <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=2c9482ff-bfdb-4af8-815e-5bbcd5daa9a3>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021) Maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyyden edistäminen. Policy Brief 1/2021 Saatavissa <https://kotouttaminen.fi/documents/3464316/4304963/Policy-Brief-1-2021.pdf/2fc25d98-2fab-f074-1264-cedc31107b31/Policy-Brief-1-2021.pdf?t=1613393694682>
- Työsuojeluhallinto. (2020). Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019. Raportti. Työsuojeluhallinnon julkaisu 3/2020. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_valvonta_2019.pdf
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2020). Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä. <https://syrjinta.fi/documents/25249352/0/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkil%C3%B6iden+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+%28PDF%2C+2204+kt%29.pdf/26f9e7b9-1dca-a3b6-4022-467340922da0/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkil%C3%B6iden+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+%28PDF%2C+2204+kt%29.pdf?t=1612266834768>

Työelämän monimuotoisuusohjelma

Suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuudella ja syrjimättömyydellä on kriittinen merkitys täällä olevien maahanmuuttaneiden työllistymiselle sekä Suomen houkuttelevuudelle osaavan työvoiman, kansainvälisten opiskelijoiden ja investointien kohdemaana. Nykytilanteessa suomalaisen yhteiskunnan asenteet kuitenkin vaikeuttavat maahanmuuttaneiden työllistymistä. Henkilöt, joiden nimi tai äidinkieli viittaavat taustaan Suomen ulkopuolella saavat kutsuja työhaastatteluihin selvästi muita hakijoita vähemmän, vaikka heidän koulutuksensa, työkokemuksensa ja kielitaitonsa olisivat täysin samat.

Pääministeri Marinin hallituksen ohjelmaan on kirjattu tavoite luoda työelämän ohjelma lisäämään työnantajien rekrytointi- ja monimuotoisuusosaamista. Työelämän monimuotoisuusohjelma sisältää toimenpiteitä, joiden avulla työmarkkinoiden rakenteellista syrjintää ja rasismia pyritään vähentämään lisäämällä työyhteisöjen tietoisuutta monimuotoisuuden hyödyistä sekä lisäämällä monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta koskevaa rekrytointi-, johtamis- ja muuta osaamista työelämässä. Rekrytointisyrjinnän vastaisia ja anonyymiä rekrytointia edistäviä toimenpiteitä sisällytetään läpileikkaavasti ohjelman eri toimenpiteisiin.

Verkkójulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-663-5

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi