



Työtä Suomen parhaaksi
Arbete för Finlands bästa
Working for Finland

Monimuotoisuuden edistäminen valtiolla

”Monimuotoisuus ei synny virastoon itsestään”

HENKILÖSTÖJOHDON FOORUMIN
MONIMUOTOISUUSTYÖRYHMÄ 2025
19.12.2025

Alkusanat

- Valtiolla edistämme sukupuolten tasa-arvoa ja ihmisten yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Monimuotoisuustyö tuo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön rinnalle vielä laajempia tavoitteita ja hyötyjä. Monimuotoisuustyö on osa hyvää henkilöstöjohtamista ja toiminnan kehittämistä.
- Tämä aineisto on tarkoitettu henkilöstöjohtamisen ja -kehittämisen tukimateriaaliksi valtion virastojen ja ministeriöiden monimuotoisuustyöhön. Materiaalissa avataan monimuotoisuustyön lähtökohtia kuten sitä, miten monimuotoisuus liittyy valtion henkilöstöstrategian 2030 tavoitteisiin ja miten tavoitteita kohti voidaan kulkea. Materiaali sisältää käytännönläheisiä vinkkejä monimuotoisuustyöhön.
- Valtion henkilöstöjohdon foorumin Monimuotoisuusryhmä kokosi tukimateriaalin vuonna 2022 ja päivitti sekä täydensi materiaalia vuonna 2025. Materiaalissa on hyödynnetty olemassa olevia, muiden tuottamia aineistoja, joihin on saatavilla myös linkit.
- Vertaistukea monimuotoisuustyöhön voi saada toisten virastojen kokeneilta asiantuntijoilta. Oman tukihenkilön löytää parhaimmin [henkilöstöjohdon foorumista](#). Voit myös liittyä henkilöstöjohdon foorumin yhteydessä toimivaan valtion monimuotoisuusverkostoon.

Sisällys

1. Monimuotoisuus. Mistä siinä on kyse?
2. Monimuotoisuustyö valtiolla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen on mahdollisuus ja velvollisuus.
3. Monimuotoisuustyön tukimateriaali. Nykytilan kartoitus, tavoitteiden asettaminen ja toimenpiteet.
4. Lisätietoa.

1. Monimuotoisuus

Mistä siinä on kyse?

Monimuotoisuus, mitä ja miksi?

- Työelämän monimuotoisuudella* viitataan ryhmän koostumukseen eli siihen, että ryhmän jäsenet poikkeavat toisistaan
 - Iän
 - Sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin
 - Seksuaalisen suuntautumisen
 - Terveystilan, vamman tai fyysisen seikan
 - Uskonnon tai vakaumuksen
 - Alkuperän tai kansalaisuuden
 - Kielitaustan
 - Sosioekonomisen taustan tai jonkin muun eron mukaan**.
- Uusien innovaatioiden, tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sekä työvoimapula ovat keskeisiä syitä, miksi myös valtion kannattaa panostaa entistä vahvemmin henkilöstön ja toiminnan monimuotoisuuteen.
- Monimuotoinen henkilöstö, jolla on riittävästi jaettu ymmärrys työn tavoitteista ja päämääristä, voi
 - Synnyttää uusia ideoita ja innovaatioita herkemmin kuin sellainen, jossa kaikki ovat taustoiltaan ja osaamiseltaan keskenään mahdollisimman samankaltaisia.
 - Tuoda joustavuutta, kun heterogeeninen henkilöstö tarjoaa organisaatiolle laajan liittymäpinnan erilaisiin sosiaalisiin verkostoihin.
 - Vahvistaa työnantajakuva ja tuottaa kilpailuetua, ketteryttä ja hyvinvoivan kulttuurin.
- Monimuotoisuustyö henkilöstön osalta voi vaikuttaa positiivisesti myös asiakaskohtamisiin, -palveluun ja palveluihin.

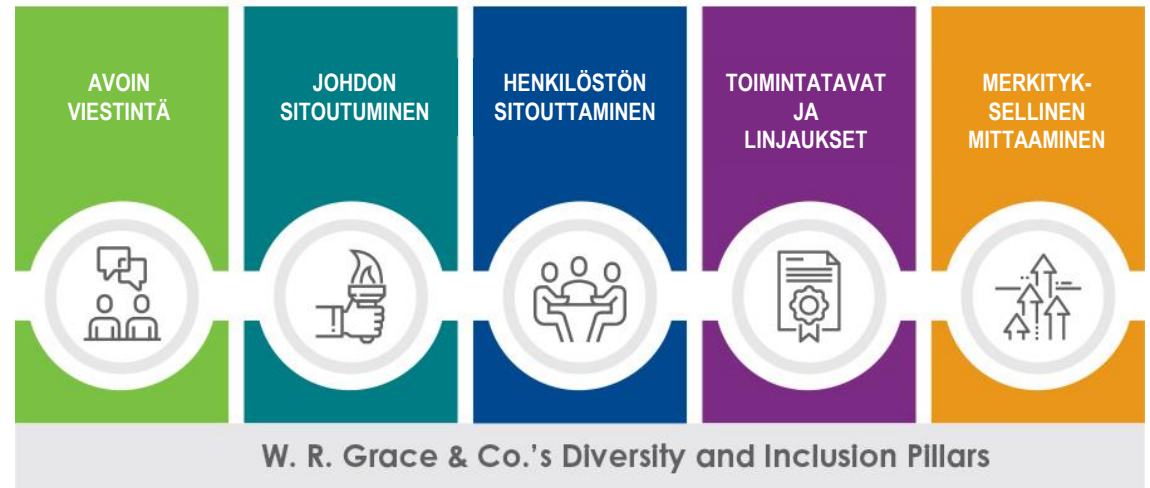
* Inclusion and diversity (I&D)

** Esim. koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus, arvot, mielipide, elämäntilanne. Tässä aineistossa ei käsitellä näitä.

Monimuotoisuustyö

Monimuotoisuustyö organisaatiossa voi pohjautua oikeuksien edistämiseen (kuten tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjinnän kieltäminen) ja henkilöstövoimavarojen johtamiseen. Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Monimuotoisuustyöllä on lakisääteisiä velvollisuuksia laajempia tavoitteita ja hyötyjä.

Suomessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait määrittelevät syrjintäperusteet, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana. Nämä perusteet ovat monimuotoisuustyön keskiössä. Monimuotoisuustyötä ei ole ilman inklusiivisuuden eli osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tavoitetta.



Tasa-arvotyö

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolaki velvoittaa mm. viranomaisia ja työnantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Lain mukaan viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.

Yhdenvertaisuustyö

Perustuslain mukaan yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan henkilöön liittyvän syyn, kuten sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden, perusteella.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta.

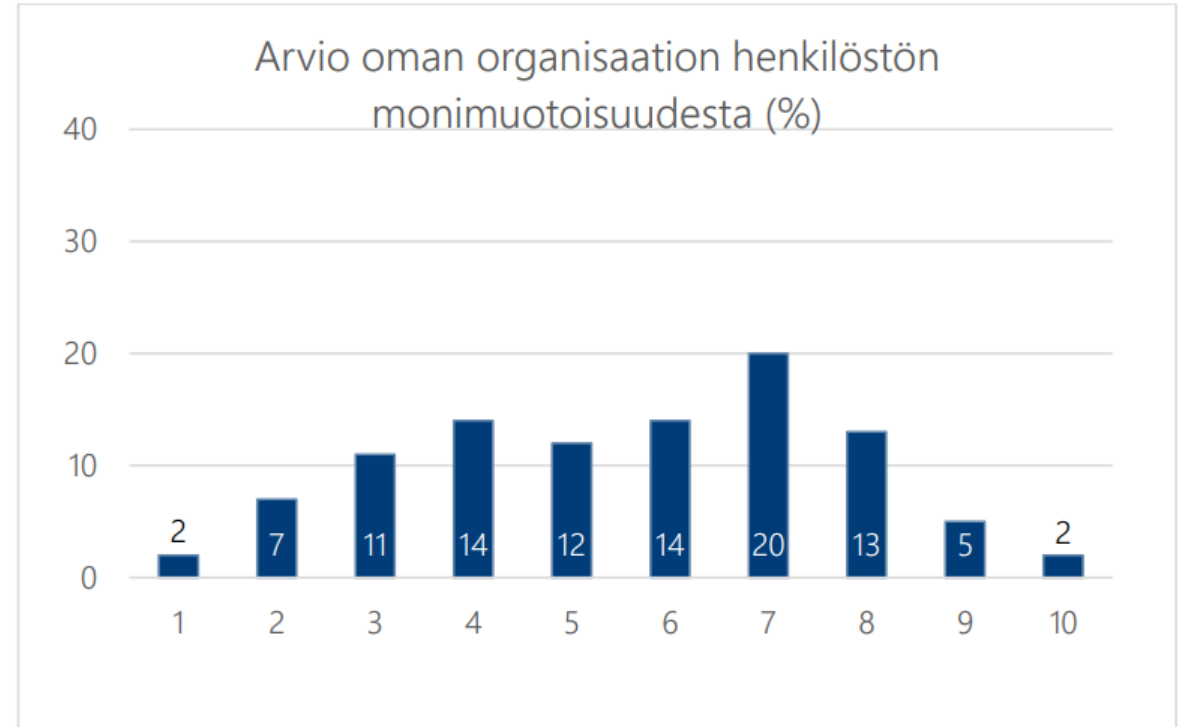
Monimuotoisuus kattaa koko toiminnan

- Monimuotoisessa organisaatiossa monimuotoisuus koskettaa jokaista toiminnan osa-alueita ja kietoutuu syväälle kulttuuriin.
- Jotta monimuotoisuudesta tulee todellisuutta, tulee virastossa huolehtia näistä askelista:
 - Johdon sitouttaminen ja sitoutuminen
 - Pitkän tähtäimen vision selkeyttäminen
 - Nykytilan arviointi ja analysointi
 - Tavoitteiden määrittäminen ja toimintasuunnitelman luonti
 - Ihmisten osallistaminen toimimaan ja vastuiden määrittely
 - Onnistumisten mittaaminen ja suunnan tarkistaminen säännöllisesti.
- Johtamisen onnistumisessa keskeistä on se, miten hyvin työyhteisöissä kyetään huomioimaan työntekijöiden moninaisuus sekä saamaan ihmisten erilainen osaamispääoma käyttöön.

Henkilöstön monimuotoisuus organisaatioissa

- Monimuotoisuusbarometriin 2020 vastanneista henkilöstöalan ammattilaisista joka viides (21 %) arvioi organisaationsa monimuotoiseksi.
- Vastaajat kuvasivat monimuotoisuutta useimmiten organisaationsa monipuolisella ikä- ja sukupuolijakaumalla sekä henkilöstön erilaisilla taustoilla, esimerkiksi kansallisuudella.
- Pääkaupunkiseudulla oman organisaation henkilöstö arvioitiin jonkin verran monimuotoisemmaksi kuin muualla Suomessa.

Lähde: Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus:
<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>



Kuvio 1. Henkilöstöalan ammattilaisten arvio oman organisaationsa monimuotoisuudesta asteikoilla 1–10 (1 = erittäin homogeeninen, 10 = erittäin monimuotoinen, %).

2. Monimuotoisuus valtiolla

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtaminen on
mahdollisuus ja velvollisuus

Monimuotoisuuden edistäminen valtion henkilöstöstrategian 2030 näkökulmasta

Työtä Suomen parhaaksi

Olemme ihmisen kokoinen, innostava ja houkutteleva työpaikka

Uudistumme ajassa

Visio 2030

Valtion henkilöstöstrategian tavoitteet

1. Toimintakulttuurimme on vastuullista ja perustuu yhteisiin arvoihin
2. Johtamisemme on ihmislähtöistä ja varmistaa tuottavuuden ja tuloksellisen toiminnan
3. Uudistuva henkilöstöpolitiikkamme mahdollistaa onnistumisen

Monimuotoisuuden edistämisen tavoitteita

Monimuotoisuuden edistäminen valtiolla - tehdään valtion henkilöstöstrategia todeksi!

- Uudistumme vastuullisuus, yhteisöllisyys, yhdenvertaisuus sekä monimuotoisuus ja osallisuus huomioiden.
- Vahvistamme verkostomaista työntekoa ja vertaisoppimista: Tuemme kokeilujen ja verkostojen syntymistä (mm. monimuotoisuus ja osallisuus).
- Ihmislähtöinen johtaminen tarkoittaa myös tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämistä.
- Monimuotoisuus osana strategista henkilöstösuunnittelua, valtion tehtävien houkuttelevuutta sekä jatkuvaa oppimista.

Monimuotoisuuden johtaminen osana strategista henkilöstöjohtamista ja toiminnan suunnittelua

- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Monimuotoisuuden edistämällä tavoitellaan laajempia hyötyjä ja näkökulma on strategisempi.
- Monimuotoisuuden hyödyntäminen vaatii sitoutumista ja johtamista. Monimuotoisuuden edistäminen vaatii puolestaan selkeiden tavoitteiden asettamista.
- Monimuotoisuuden edistäminen liitetään viraston strategiatyöhön ja toiminnan suunnitteluun.
- Kun henkilöstön monimuotoisuus on tunnistettu strategiseksi tai toiminnalliseksi tavoitteeksi, sille asetetaan selkeät tavoitteet ja niitä vastaavat mittarit sekä päätetään toimenpiteistä, joilla tavoitteisiin pyritään.
- Tavoitteisiin pääsemistä seurataan säännöllisesti tekemällä henkilöstökyselyitä ja muilla valittuihin mittareihin sopivilla tavoilla. Kehityksestä raportoidaan johdolle, joka tarvittaessa tarkentaa tavoitteita ja toimenpiteitä.
- Kun tavoitteet on saavutettu, asetetaan uudet tavoitteet. Johtamisen tavoitteena on toiminnan jatkuva parantaminen sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja työnantajakuvaan kehittäminen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

- Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva.
- Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.
- Muistathan osallistaa henkilöstöä yhteiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.
- Linkkejä:
 - Tasa-arvolaki: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609?language=fin>
 - Tasa-arvosuunnittelu: <https://tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>
 - Yhdenvertaisuuslaki: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>
 - Yhdenvertaisuussuunnittelu:
 - <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu/>
 - <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>

3. Monimuotoisuustyön tukimateriaali

**Nykytilan kartoitus, tavoitteiden asettaminen ja
toimenpiteet**

Miten lähteä liikkeelle monimuotoisuustyössä?

1. Nykytilan
kartoitus:
millä osa-alueilla
on eniten
kehitettävää?



2. Aseta
tavoitteet ja
valitse
konkreettiset
toimenpiteet.



3. Seuraa ja
tunnista
onnistumiset.



4. Aseta uudet
tavoitteet ja
seuraa niiden
toteutumista.

Osallistaminen

Työkalu nykytilan kartoitukseen

Ohje: käy läpi oheiset kysymykset ja pohdi:

1. Millä osa-alueilla näemme eniten kehitettävää (konkreettiset toimenpiteet)?
2. Mitkä voisivat olla seuraavia askelia monimuotoisuus-työssä?

Ihmisten monimuotoisuus

Ikä
Sukupuoli
Sukupuoli-identiteetti
Seksuaalinen suuntautuminen
Terveystila
Vamma
Fyysinen seikka
Uskonto tai vakaumus
Alkuperä tai kansalaisuus
Kielitausta
Sosioekonominen tausta

- Miten tunnistamme mahdollista syrjintää tai eriarvoistavaa kohtelua, joka perustuu ihmisten eri taustatekijöihin?
- Miten puutemme syrjintään? Millaista ohjeistusta on?
- Miten hyvin henkilöstö tuntee saavutettavuusasiat?



Syrjimättömyyden takaaminen

Monimuotoisuus voimavarana

- Miten työntekijöiden monimuotoisuus myötävaikuttaa
 - työyhteisön hyvinvointiin
 - oppimiseen
 - ideointiin ja innovointiin
 - asiakaspalveluun?
- Ovatko monimuotoisuustyön tavoitteet ja vastuut mukana johdon keskusteluissa ja agendalla?

Yhtäläiset mahdollisuudet

Monimuotoisuuden lisääminen

- Miten edistämme konkreettisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta?
- Onko työpaikkamme esteetön?
 - Ei: Mitä tulee tehdä?
 - KYLLÄ: Kerrommeko siitä esim. hakuilmoituksessa?
- Huolehdimmeko saavutettavuudesta henkilöstön koulutuksissa ja kaikkien mahdollisuudesta osallistua?

- Miten työntekijöidemme monimuotoisuus vaikuttaa työpaikan kulttuuriin?
- Hyödynnämmekö rekrytoinnissa monimuotoisuuden tavoitetta?
- Miten viestimme monimuotoisuudesta, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta?

Työkalu monimuotoisuuden kehittämiseen lakisääteisiä vaatimuksia pidemmälle

Ohje: Pohdi tähän työkaluun listattujen kohtien avulla:

- Miten lisäämme monimuotoisuutta?
- Miten varmistamme, että monimuotoisuus säilyy ja kukoistaa organisaatiossa?
- Mitkä ovat konkreettiset toimenpiteet tai aiheet joita edistää?

Ihmisten monimuotoisuus

Ikä
Sukupuoli
Sukupuoli-identiteetti
Seksuaalinen suuntautuminen
Terveystila
Vamma
Fyysinen seikka
Uskonto tai vakaumus
Alkuperä tai kansalaisuus
Kielitausta
Sosioekonominen tausta

- Palkkatasa-arvon säännöllinen seuranta
- Turvallisemman tilan säännöt
- Pikakoulutukset
- Saavutettavuuden varmistaminen
- Antirasistinen työ
- Syrjimätön kieli



Syrjimättömyyden takaaminen

Yhtäläiset mahdollisuudet

- Anonyymi ja esteetön rekrytointi
- Avoimuus päätöksenteossa
- Tekoäly avuksi ansiovertailuun
- Työn ja perheen/muun elämän yhteensovittaminen

Monimuotoisuus voimavarana

- Monimuotoisuuden johtaminen
 - Johdon sitoutuminen
 - Henkilöstön kehittäminen
 - Organisaatiokulttuurin kehittäminen
- Vastavuoroinen ja jatkuva perehdytys
 - Perheystävällisyys
 - Viestintä

Monimuotoisuuden lisääminen

- Kielitietoinen rekrytointi
- Positiivinen erityiskohtelu
 - Henkilöstö- ja viestintästrategiassa huomioidaan monimuotoisuus

YhdenvertaisuusBaro – kysy henkilöstöltä

- YhdenvertaisuusBaro on virastojen käytössä* oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jolla virasto voi selvittää oman henkilöstönsä käsityksiä sukupuolten tasa-arvon ja ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla, koetusta syrjinnästä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisestä.
- Kyselyn tuloksia voidaan käyttää esimerkiksi työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tukena. Tulosten pohjalta voidaan myös asettaa johtamis- ja kehittämistyön tavoitteita ja seurata niiden saavuttamista.
- YhdenvertaisuusBaro-kysely tehdään ja tulokset raportoidaan Palkeiden [Tutka-järjestelmässä](#). Kyselyyn vastataan nimettömästi. Virastot saavat kyselystä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot hallinnonaloittain, virastotyypeittäin ja valtio yhteensä -tasolta.

* YhdenvertaisuusBaro on virastojen käytettävissä arviolta kesäkuusta 2026 alkaen.

Arvioi ja kehitä kattavan monimuotoisuusjohtamisen itsearviointityökalun avulla

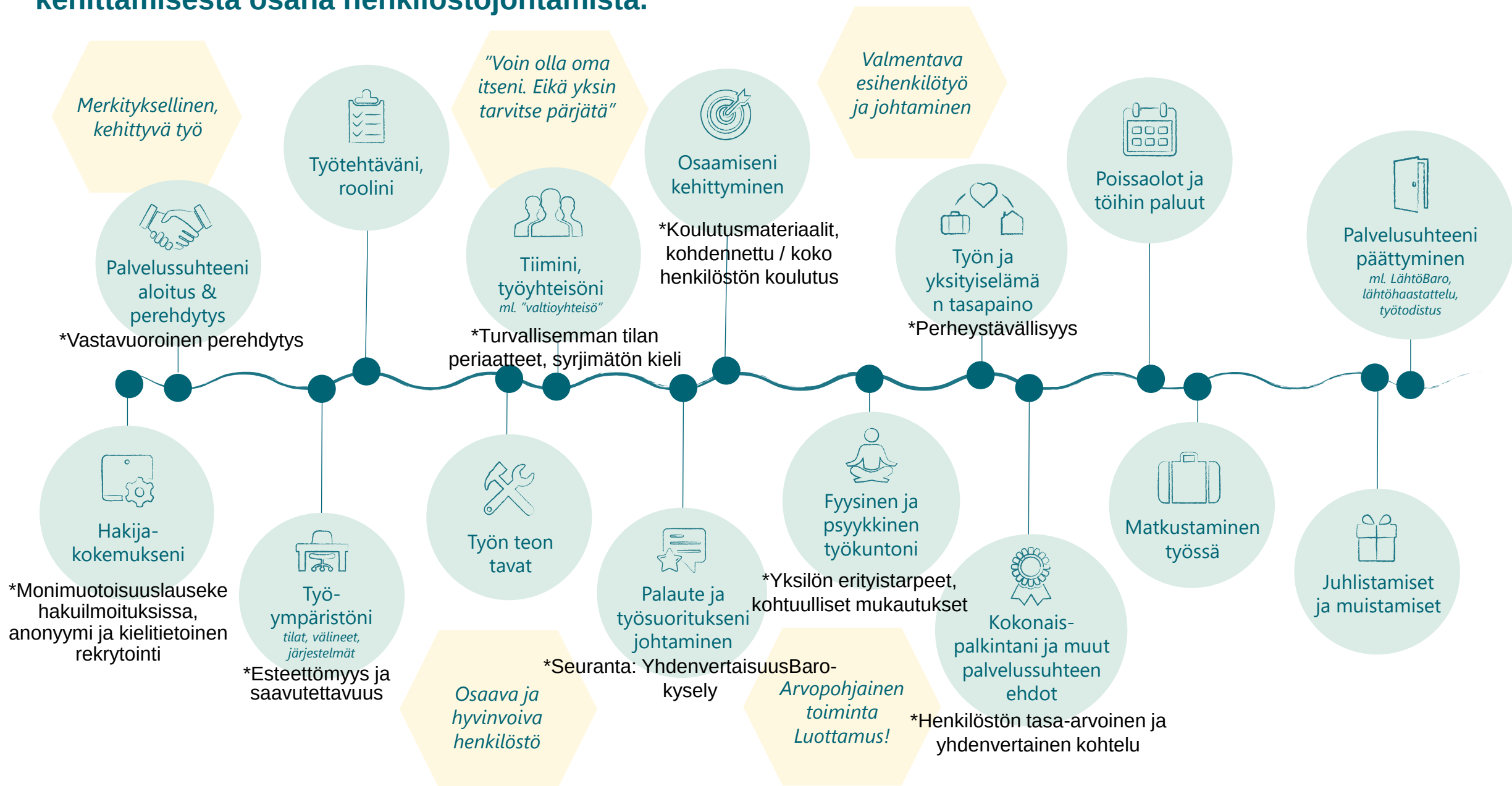
- Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi –työkalu auttaa tekemään kattavan analyysin nykytilasta.
- Itsearviointi -työkalun avulla
 - Saat kokonaiskuvan mitä kaikkea monimuotoisuuden johtamiseen sisältyy.
 - Voit arvioida, millä tasolla monimuotoisuustyönne on sekä tunnistaa omalle organisaatiolenne olennaiset monimuotoisuustyön osa-alueet ja kehittämiskohteet.
 - Voit suunnitella ja johtaa monimuotoisuutta ja inklusiota strategisesti myös pitkällä aikavälillä.
- Työkalu ja käyttäjän manuaali löytyvät FIBS-yritysvastuuverkoston nettisivuilta: [Itsearviointityökalu](#).
 - Voit samalla liittyä postituslitalle.



Esimerkkejä konkreettisista toimenpiteistä

Valitse näistä!

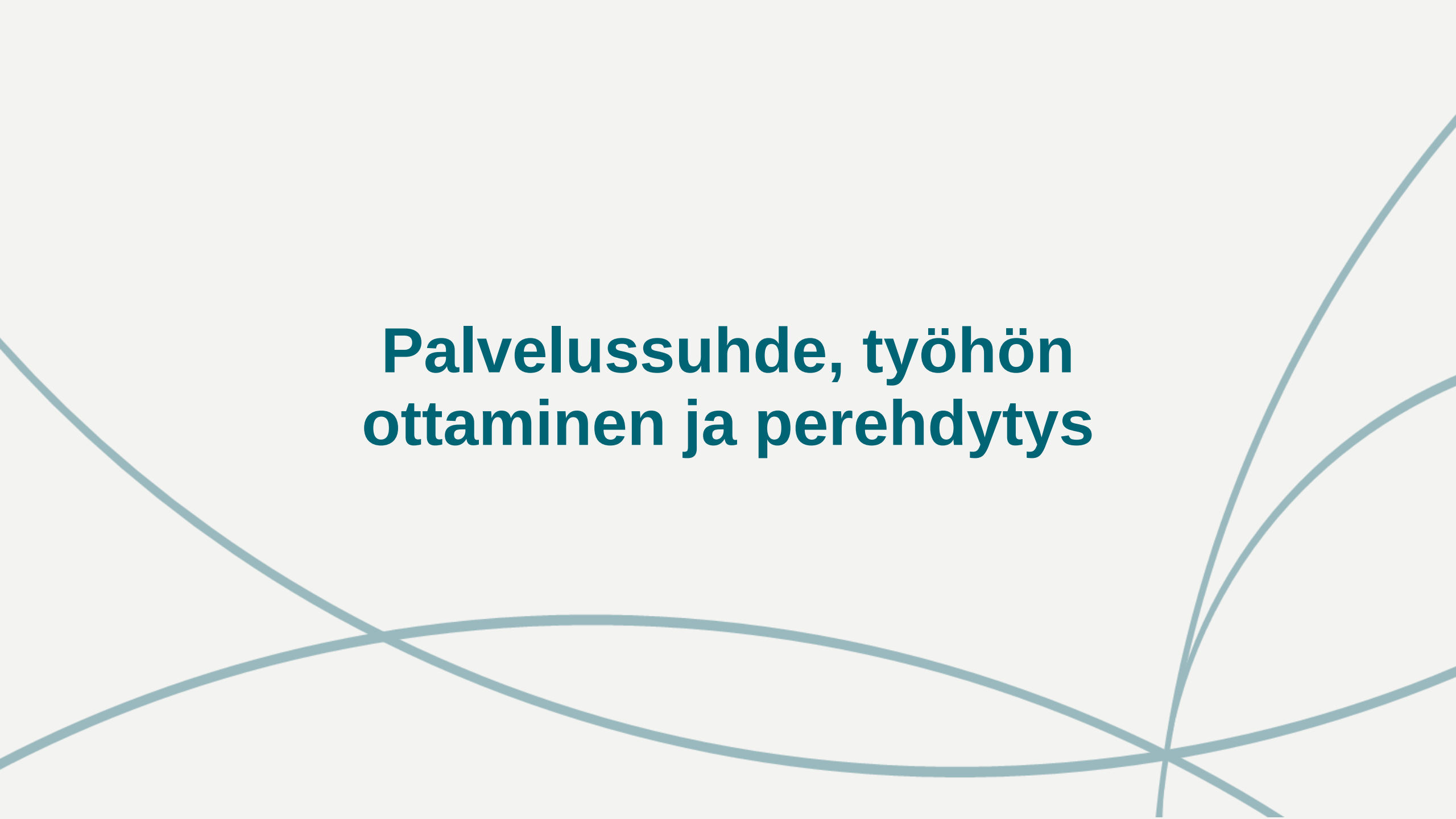
Henkilöstöjohtamisen vaikutus työntekijäkokemukseen. Esimerkkejä* monimuotoisuuden kehittämisestä osana henkilöstöjohtamista.



Rikasta tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyötä

- Rikasta ja laajenna monimuotoisuuden kehittämistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä kohti strategista henkilöstöjohtamista ja toiminnansuunnittelua. Esimerkiksi:
 - Huomioi strategisissa ja henkilöstöpoliittisissa linjauksissa ja tavoitteissa sekä toiminnan suunnittelussa.
 - Laajenna näkökulmaa (lakisääteisissä) suunnitelmissa, YT- ja muissa työryhmissä, kyselyissä jne.
 - Sisällytä monimuotoisuus henkilöstön koulutukseen ja perehdytykseen, esimerkiksi työnantajan periaatteet ja arvot sekä työyhteisön toimintatavat.
 - Osallista henkilöstöä henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen.
 - Tee työympäristön/toimitilojen esteettömyyskartoitus, ml. digitaalinen saavutettavuus.
 - Järjestä keskusteluja tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta työyhteisössä.
 - Luo työpaikalle turvallisemman tilan periaatteet yhteistyössä henkilöstön kanssa.
 - Mahdollista henkilöstön omien verkostojen muodostumista. Esimerkiksi erityishervät, sateenkaarevat, monimuotoisuusverkosto jne.

Palvelussuhde, työhön ottaminen ja perehdytys

The background features several thin, teal-colored curved lines that sweep across the page, creating a modern, abstract design.

Palvelussuhde – varmista ainakin nämä asiat

- Rekrytoinnin lähtökohtana on tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja arvostamme henkilöstön monimuotoisuutta. Toivomme hakijoiksi eri ikäisiä ja eri sukupuolia olevia henkilöitä sekä kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.
- Kaikilla on mahdollisuus edetä ura-/kehittymispolullaan huomioiden yksilön osaaminen, aikaansaaminen, oma kehittyminen ja motivaatio.
- Maksamme samasta tai samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Seuraamme palkkausjärjestelmän toimivuutta ja tunnistamme mahdolliset kehittämiskohteet palkitsemisessa erityisesti palkkausjärjestelmän käytännön soveltamisessa.
- Mahdollistamme tasavertaisen vuosilomasuunnittelun ja työaikajärjestelyt. Reagointi yksilöllisiin tarpeisiin on yhdenvertaista esihenkilötyössä läpi organisaation.
- Tunnistamme mahdolliset yksilön erityistarpeet esim. fyysiseen tai psyykkiseen työkuuntoon liittyen ja otamme ne huomioon esim. matkustamisessa, hybridityössä ja viraston toimintatavoissa, kuten tilaisuuksien järjestämisessä.

”Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva.

Valtio hyvänä työnantajana huolehtii henkilöstönsä tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Henkilöstön tasapuolinen kohtelu liittyy kaikkeen työnantajatoimintaan mutta korostuu henkilöstöä rekrytoitaessa ja palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä. Esimerkiksi valtion palkkausjärjestelmät perustuvat tehtävän vaativuuteen ja niissä suoriutumiseen. Valtiolla samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta.” (vrt. tasa-arvolain palkkakartoitus) Lähde: [Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus \(vm.fi\)](#)

Työhön ottaminen ja työtehtäviin valitseminen

- Syrjintä on kiellettyä työpaikasta ilmoitettaessa, työhön otettaessa, työnteon aikana ja työn päättämistilanteissa.
 - Rekrytointi, sisäinen ilmoittautumismenettely ("sisäinen haku"), valinnat työnantajan järjestämiin koulutuksiin, palvelussuhteen päättäminen tai määräaikaisen palvelussuhteen jatkamatta jättäminen.
 - Koskee myös henkilön ominaisuuksien muutoksia palvelussuhteen aikana.
 - Erilainen kohtelu voi olla oikeutettua, jos se on oikeasuhtaista ja perustuu hyväksyttävään tavoitteeseen.
 - Työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua ja edetä siinä sekä saada työnantajan tarjoamaa koulutusta.
- Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä kohdellaan huonommin kuin muita yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolaissa tarkoitetun ominaisuuden takia.

Monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikäytäntöjä

- Käyttäkää monimuotoisuuslauseketta hakuilmoituksessa [valtion rekrytintiohjeen](#) suosituksen mukaisesti. Monimuotoisuuslauseke auttaa löytämään parhaimmat osaajat tehtäviin, vahvistaa työnantajakuva ja antaa hakijalle kokemuksen arvostuksesta.
 - Esimerkiksi: "Arvostamme työyhteisön monimuotoisuutta ja edistämme toiminnassamme sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toivomme hakijoiksi eri ikäisiä, eri sukupuolia olevia henkilöitä, vammaisia henkilöitä sekä eri kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia."
 - Monimuotoisuuslauseke voi myös sisältää maininnan positiivisesta erityiskohtelusta, esimerkiksi: "Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti valinnassa voidaan toteuttaa positiivista erityiskohtelua monipuolisen henkilöstörakenteen edistämiseksi". Lue lisää: [Positiivinen erityiskohtelu | Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)
- Arvioikaa kriittisesti kielivaatimusten tarpeellisuus ja tehtävässä edellytettävän suomen ja ruotsin kielen taidon taso.
- Kutsukaa haastatteluihin mahdollisimman monimuotoinen hakijajoukko tehtävän kannalta pätevimmistä hakijoista (eri sukupuolia olevia, eri ikäisiä ja eri taustoista tulevia). Valitkaa myös haastattelijoiksi eri sukupuolia olevia, eri ikäisiä ja eri koulutus- ym. taustaisia henkilöitä.
- Hyödyntäkää anonyymia rekrytointia tai osittain anonyymia rekrytointia (esimerkiksi yhden sivun tunnisteeton osaamisnäyte tai vastaava hakijalta CV:n ja hakemuksen lisäksi).
- Viestikää hakuilmoituksesta eri kanavilla ja verkostoissa. Käyttäkää yhdenvertaisempaa ja sukupuolitietoista kieltä ja kuvitusta.

Lisätietoa: [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? | Työterveyslaitos](#); [Monimuotoisuus rekrytoinnissa - THL](#); [Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi](#); [Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla](#); [Sukupuolitietoinen viestintä - THL](#)

Monimuotoisuutta edistäviä rekrytointivinkkejä

- Korkeakouluharjoittelijoiden rekrytoinnissa valtiolla tulee tietoisesti pyrkiä kohti moninaista rekrytointia. Harjoittelijoiden rekrytointi toimii arvokkaana pilottina muillekin rekrytoinneille.
- Suomen kielen harjoittelijoita työvoimakoulutusten kautta.
 - Tähän voi liittyä kielitietoisien työskentelyn hyödyntäminen, esim. kokouksissa saa puhua suomea tai englantia, sisäisten sähköpostien ei tarvitse olla virheettömiä, yhteiskirjoittaminen, työtehtävien eriyttäminen, sisäistä viestintää tehdään enenevässä määrin englanniksi. Samalla rikastutetaan oman organisaation kielitaitoa ja kulttuuritietoisuutta.
- Työllisyysalueet auttavat myös työnantajia työkokeilupaikkojen järjestämisessä. Työkokeilun tarkoituksena on, että työnhakija voi selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja käytännön työtehtävissä.
- Työkokeilulla pystytään myös tukemaan työnhakijan paluuta työelämäään. Työkokeilu voi soveltua täsmätyökykyiselle henkilölle, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu selvittää, miten jäljellä olevalla työkyvyllä voi parhaiten osallistua työelämäään.
 - Työkokeilu ei ole työ- tai virkasuhde ja sen kesto on enintään 6 kuukautta. Saat lisätietoa [Työmarkkinatorin työkokeilusivulta](#).

Anonyymi rekrytointi

- Tavoitteena on antaa kaikille hakijoille tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus hakea tehtävää ja päästä työhaastatteluun ilman, että siihen vaikuttaa jokin työn tekemisen kannalta epäoleellinen asia.
- Anonyymissa rekrytoinnissa työhakemuksista piilotetaan näkyvistä valintaan saakka kaikki henkilöön viittaava tieto kuten hakijan nimi, syntymäaika, sukupuoli, osoite ja äidinkieli.
- Anonyymi rekrytointi edistää hakijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä henkilöstön monimuotoisuutta ja voi vähentää tiedostamatonta syrjintää, joka liittyy esimerkiksi hakijan nimeen ja etniseen taustaan, sukupuoleen ja ikään.
 - [Helsingin kaupungilla](#) anonyymi haku tuotti enemmän hakemuksia avoimiin työpaikkoihin ja lisäsi erityisesti naisten osuutta hakijoissa. Haastatteluihin päätyi ja valituksi tuli myös enemmän hakijoita, joilla on ulkomaalaisen kuuloinen nimi.
 - Moninaisesti parempi –hanke (THL) toteutti onnistuneen rekrytointikokeilun viiden monimuotoisuutta edistävän käytännön avulla. Käytäntöjä arvioitiin sekä työnantajan että hakijoiden näkökulmasta. Lue lisää: [Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia](#)
- Muita etuja
 - Saadaan parhaimmat osaajat vahvistamaan organisaation tuloksellisuutta.
 - Monimuotoisuus lisää innovatiivisuutta ja joustavuutta ja tuottaa kilpailuetua.
 - Rekrytointi kehittyy, kun tarkastellaan rekrytointikriteereitä ja keskitytään hakijan osaamiseen.
- [Valtiolle.fi](#)-järjestelmä tarjoaa hyvät mahdollisuudet anonyymien rekrytointien toteuttamiselle.

Kielitietoinen rekrytointi

- Kielitietoisessa rekrytoinnissa työnantaja huomioi työtehtävässä tarvittavan kielivaatimuksen ja osaa arvioida hakijan kielitaidon.
- Työpaikkailmoitus
 - Kiinnitä huomiota siihen, millaista kieltä ilmoituksessa käytetään. Laadi työpaikkailmoitus monikielisesti.
 - Kuvaa tehtävät selkeästi ja konkreettisesti.
 - Mitä hakijalta vaaditaan? Pidä valintakriteerit realistisinä ja selkeinä.
 - Minkälaista kielitaitoa työtehtävässä vaaditaan? Arvioi kielitaitovaatimuksia kriittisesti ja miettikää, vastaavatko ne todellista tarvetta. Ota huomioon säädetyt kielitaitovaatimukset.
 - Ilmaise kielitaitovaatimus selkeästi. Mainitse suullinen ja kirjallinen työkieli sekä kielet, joita työyhteisössä käytetään.
 - Tarkista työpaikkailmoituksen kieli suhteessa tehtävän kielitaitovaatimuksiin. Huolehdi, että käytetty kieli on selkeää.
 - Kerro jo työnhakuilmoituksessa, jos työyhteisö on valmis tukemaan kielenoppimista sekä se, millaista sitoutumista hakijalta odotetaan suomen kielen oppimiseen.
- Työhaastattelu
 - Toteuta työhaastattelu työskentelykielillä.
 - Varaa haastatteluun enemmän aikaa, jos haastattelu on suomeksi ja haastateltavan äidinkieli ei ole suomi.
 - Avaa tehtäväsisältöjä ja pyydä haastateltavaa kuvaamaan osaamistaan ja aiempia työtehtäviä konkreettisesti, sillä ammattinimikkeiden sisältämät tehtävät voivat olla kulttuurisidonnaisia.
 - Kerro, millaisia vaihtoehtoja hakijalla on oppia suomen kieltä työn ohessa.
 - Jos mahdollista, ota haastattelutilanteeseen mukaan aiemmin työyhteisöön palkattuja kansainvälisiä työntekijöitä, joilta hakijat voivat kysyä kielenoppimisesta ja Suomessa asumisesta.

Lue lisää: [ESME-Videoiden flyer esittely](#), [Kielitietoinen työskentely - THL](#) ja [Mitä on kielitietoinen rekrytointi? | Kielibuusti](#)

Kielitietoisien rekrytointin opasvideot avaavat käytännönläheisesti, miten rekrytointi voidaan toteuttaa kielitietoisesti: <https://osaamisenpaikka.fi/10219-2/>

Saavutettavuus ja esteettömyys rekrytoinnissa

- Saavutettavuus rekrytoinnissa tarkoittaa, että esimerkiksi tehtävän hakemisen järjestelmät ovat sujuvia käyttää, työpaikkailmoituksen sisällöt ovat helppoja ymmärtää ja rekrytointiprosessiin liittyvä tieto on vaivattomasti saatavissa.
 - Koskee erityisesti digitaalisen toimintaympäristön esteettömyyttä, mutta koskee myös viestintää, asenteita ja muita aineettomia tekijöitä.
- Esteettömyys rekrytoinnissa liittyy esimerkiksi haastattelupaikan tilajärjestelyihin, apuvälineiden käytön mahdollisuuksiin sekä näkö- ja ääniympäristön esteiden poistamiseen.
- Saavutettavassa ja esteettömässä toimintaympäristössä hakijoilla on yhtenevät mahdollisuudet osoittaa osaamistaan työtehtävän kannalta merkittävässä taidoissa ja kyvyissä.
- Työnantaja, joka huomioi saavutettavuuden ja esteettömyyden rekrytointiprosessien lisäksi työyhteisön arjessa, elää todeksi työpaikkailmoituksen monimuotoisuuslauseketta.
 - Esteitä tunnistamalla ja niitä ratkaisemalla työnantaja huomioi moninaisuuden ja työn täsmäytyksen tarpeet, jotka voivat liittyä muun muassa aistihavaintoihin, liikkumiseen tai mielen hyvinvointiin.
 - Saat [esteettömän rekrytoinnin tarkistuslistasta](#) vinkkejä työyhteisösi käyttöön.

Kielitietoinen perehdytys ja työskentely

- Perehdytys

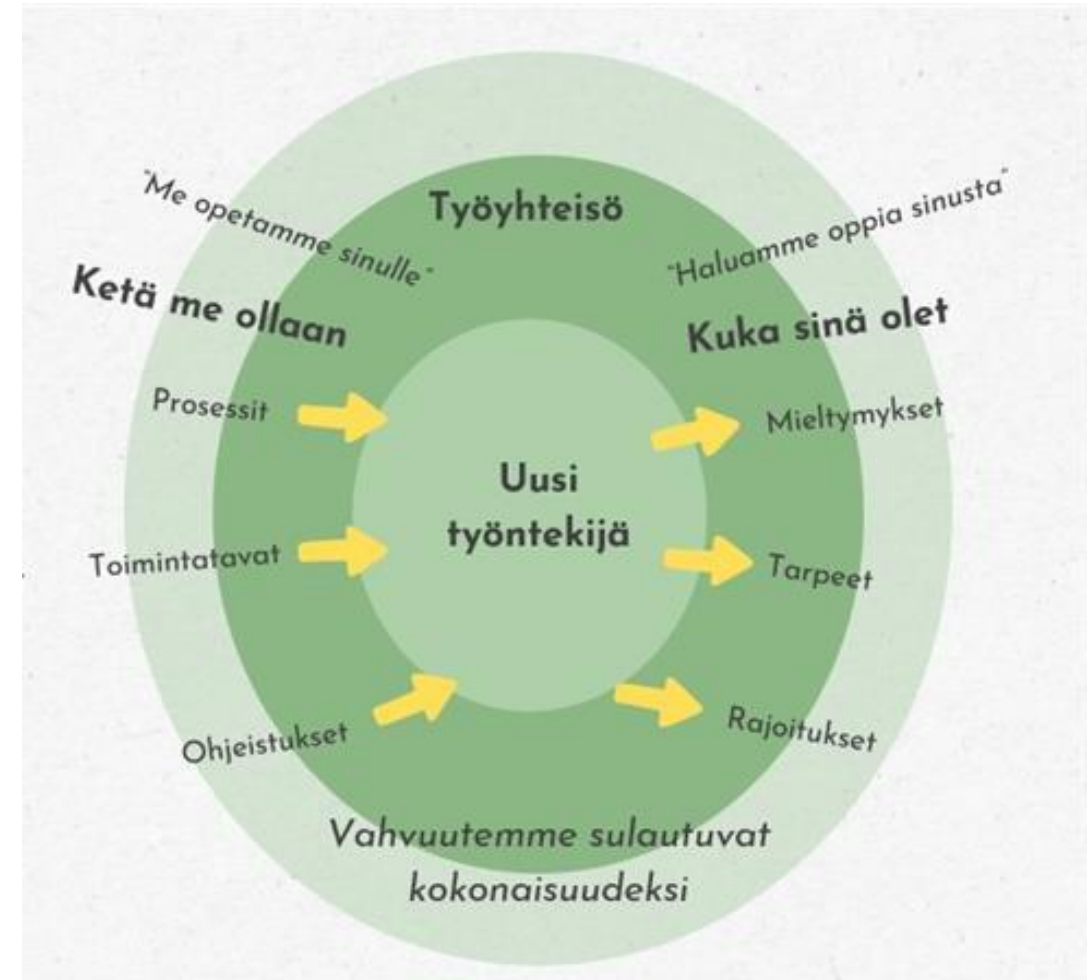
- Huomioi uuden työntekijän työkielen taito ja suunnittele perehdytys sen mukaan.
- Vältä informaatiotulvaa: perehdytä tärkeimpiin asioihin ensin ja jaa asiat pidemmälle aikavälille.
- Varaa riittävästi aikaa: näytä asioita konkreettisesti, puhu hitaammin ja toista. Anna aikaa sisäistää ja kysyä.
- Tarjoa selkeitä kirjallisia materiaaleja puhutun perehdytyksen ohkeen. Lisää kuvia ja tarkistuslistoja.
- Nimetkää kielimentori, joka voi auttaa esim. tärkeille asiakkaille lähetettävien viestien kanssa. Tarjoa tukimateriaaleja, kuten malliviestejä.
- Tehkää kielisopimus, jossa avoimesti sovitte, miten kielitaitoa vahvistetaan työn ohessa.
- Varmista, että työyhteisö saa tukea kielenoppimisen tukemiseen ja muuttuneessa kielitilanteessa toimimiseen.

- Kielitietoinen työskentely

- Perehdytä työyhteisö vieraskielisen työtoverin vastaanottamiseen. Hyvä vastaanotto on tärkeä osa onnistunutta työn aloitusta.
- Sitoutukaa työyhteisönä kielitietoisuuden edistämiseen.
- Määrittele työtehtävän kielitaitovaatimukset todellisten työtehtävien mukaan. Älä vähättele suomen kielen merkitystä, mutta älä myöskään ylikorosta sitä.
- Valmistelkaa työyhteisön asiat kielitietoisesti.
- Tarkastelkaa työyhteisön käytäntöjä.
- Käyttäkää työyhteisössä kaikkien osaamia kieliä yhtäaikaaisesti, esimerkiksi suomea ja englantia voi käyttää työkielenä kokouksissa.
- Ilmoittakaa kielitietoisesta toimintakulttuurista sidosryhmätapaamisten alussa: ”Tässä tapaamisessa saa puhua myös englantia.”
- Mahdollistakaa työtehtävien toteuttaminen muulla kuin suomen kielellä.
- Varatkaa rahaa kielenkäännöksiin siten, että suomen kielistä materiaalia käännetään tarvittaville kielille.

Vastavuoroinen ja jatkuva perehdytys

- Monimuotoisessa työyhteisössä vastavuoroinen perehdytys, ts. tietoisuuden lisääminen ja osaamisen kehittäminen, tukee osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden toteutumista.
- Perehdytys on koko työyhteisöä osallistavaa oppimista.
- Työssä vaadittavia taitoja opitaan toinen toisilta, myös uudet työntekijät perehdyttävät muita.
- Perehdytysaineistot sisältävät tietoa työyhteisön tavoitteista ja toimista monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suhteen.
- Esimerkkejä vastavuoroisesta perehdytyksestä:
 - Henkilöstöä perehdytetään monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden teemoihin sekä viraston toimiiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
 - Monimuotoisuussisällöt ovat mukana henkilöstön kehittämisessä.
 - Yksilölliset tutustumis- ja työyhteisökeskustelut uusien työntekijöiden kanssa.
 - Henkilöstön kehittämisessä käytetään kaikkia osallistavia menetelmiä, jotka tukevat myös uusien työntekijöiden osallistumista toiminnan kehittämiseen.



Kuvan lähde: <https://lab.fi/fi/projekti/monimuotoisen-rekrytointiosaamisen-kehittaminen>

Perheystävällisyys

The background features several thin, teal-colored lines that curve and intersect across the page. One line starts from the left edge and curves downwards towards the bottom right. Another line starts from the bottom left and curves upwards towards the right. A third line starts from the bottom right and curves upwards towards the top right. These lines create a sense of movement and flow around the central text.

Perheystävällisyys työpaikalla

- Perheystävällisyyden lisääminen työpaikalla edistää tasa-arvoa ja on osa vastuullisuutta ja monimuotoisuuden johtamista.
- Perheystävällisyys työpaikalla tarkoittaa työpaikan asenteita, rakenteita, käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka tukevat ja mahdollistavat työn ja perheen sujuvan yhteensovittamisen eri elämäntilanteissa.
- Perheystävällisyys näkyy työpaikan arjessa konkreettisina joustoina ja toimintatapoina, jotka tukevat työntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista. Hyvinvoivat työntekijät lisäävät tuottavuutta. Perheystävällinen työpaikka on vetovoimainen ja houkutteleva työnantaja.
- Perheystävällinen työpaikka huomioi erilaiset perhemuodot ja -tilanteet, myös lapsettomat työntekijät, sekä kunnioittaa jokaisen omaa määritelmää perheestä. Perhettä voivat olla työntekijöille lapset, ikääntyvät vanhemmat ja muut läheiset, sukulaiset ja lemmikkieläimet.
- Lisää tietoa ja vinkkejä perheystävällisyyden edistämiseksi:

[Työn ja perheen yhteensovittaminen | Työterveyslaitos](#)

[Työn ja muun elämän yhteensovittaminen | Työterveyslaitos](#)

[Työn ja perheen yhteensovittaminen – THL](#)

[Työelämästä perhevapaalle ja takaisin – Työmarkkinatori](#)

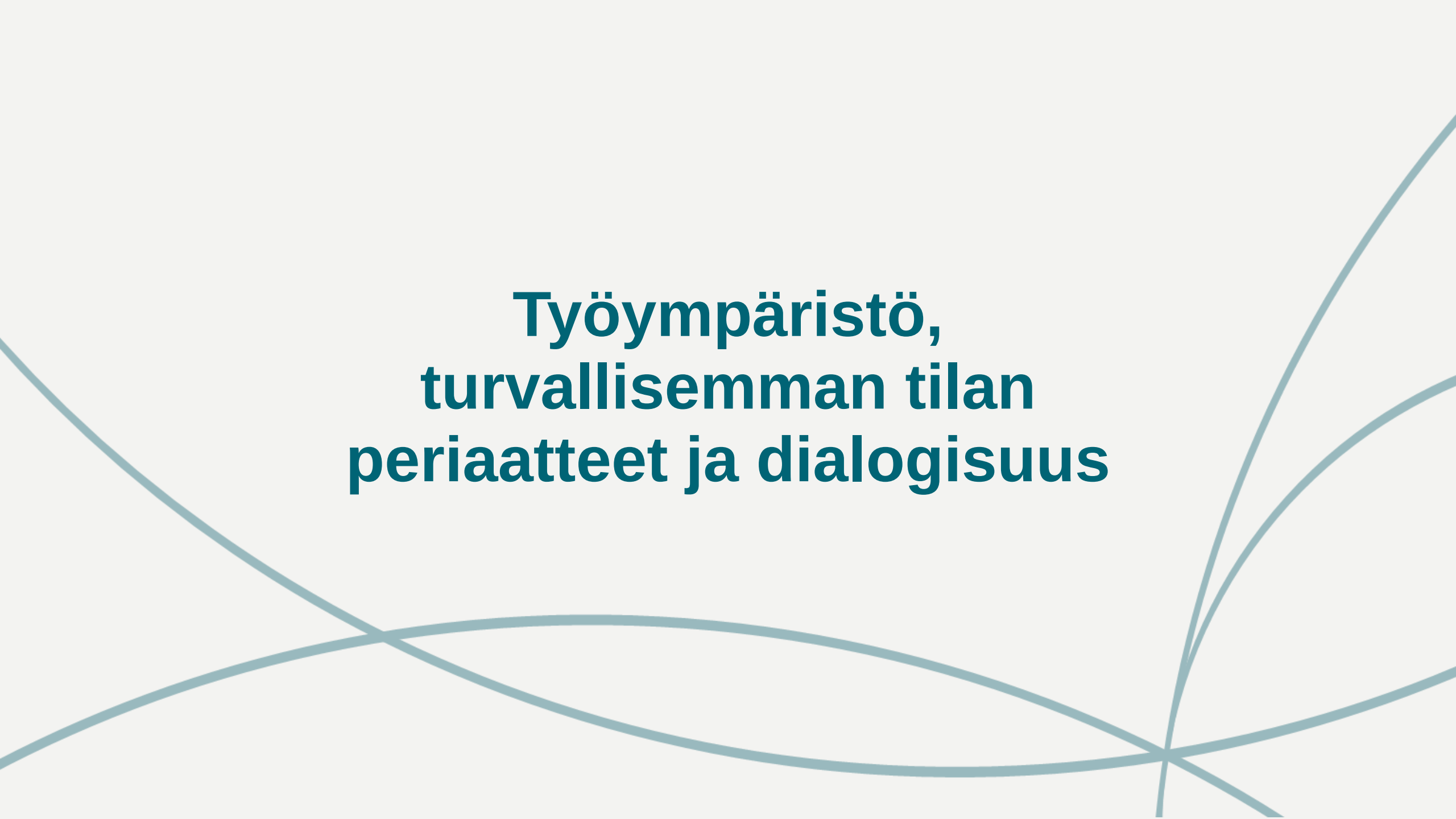
[Opas perheystävällisyyteen - Monimuotoiset perheet](#)

[Perheystävällisiä käytäntöjä - Väestöliitto.fi](#)

[Perheen ja työn yhteensovittamisen muistilista työpaikoille - Työmarkkinakeskusjärjestöt](#)

Arvioi työkalun avulla perheystävällisyyden tila työpaikallasi ja tunnista kehittämisen kohteet

- Työterveyslaitoksen tuottama [Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu](#) auttaa arvioimaan työpaikan perheystävällisyyden nykytilan ja tunnistamaan kehittämisen kohteita.
- Työkalu on suunnattu johdolle, henkilöstöhallinnolle, esihenkilöille, työhyvinvoinnin ja työsuojelun asiantuntijoille, luottamusedustajille ja -valtuutetuille sekä tasa-arvoryhmän jäsenille. Kehittämistoimet hyödyttävät koko henkilöstöä.
- Työkalu sisältää kysymysosion nykytilan arvioimiseksi, vastauksiin perustuvan palauteraportin ja viisi keinokorttia kehittämistyön tueksi.
 - Työkalun ja keinokorttien aihealueet: työn ja perheen yhteensovittaminen, perhevapaat, eri perhemuodot ja -tilanteet, raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäiseminen sekä perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa
- Kysymyksiin vastaamiseen menee noin 15–20 minuuttia. Varatkaa lisäksi aikaa palauteraportin ja keinokorttien läpikäyntiin, kehittämistoimien määrittelyyn (mielellään yhteistyössä henkilöstön kanssa) sekä tavoitteiden ja toimenpiteiden kirjaamiseen työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan.

The background features several thin, curved teal lines that sweep across the frame, creating a sense of movement and depth. These lines intersect and curve around the central text, adding a modern, graphic touch to the design.

Työympäristö, turvallisemman tilan periaatteet ja dialogisuus

Turvallisemman tilan periaatteet

- Turvallisempi tila tarkoittaa, että kaikilla on vapaus olla oma itsensä, ilmaista itseään vapaasti ja olla osallinen kaikessa toiminnassa. Arjessa turvallisempi tila on tärkeää esimerkiksi psykologisen turvallisuuden kannalta, joka osaltaan ylläpitää työhyvinvointia.
 - Lue lisää: [Mitä on psykologinen turvallisuus? | Työterveyslaitos](#)
- Turvallisemman tilan periaatteilla tarkoitetaan huomaavaisuutta ja arvostavaa käytöstä kaikkia kohtaan. Ketään ei syrjitä tai kohdella eriarvoisesti iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- Turvallisemmat tapahtumat vahvistavat erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten ja ihmisryhmien osallisuutta.
- Laatikaa työpaikallanne turvallisemman tilan periaatteet. Esimerkkejä:
 - [Turvallisemman tilan periaatteet - Sosiaali- ja terveysministeriö](#)
 - [Turvallisempien tapahtumien periaatteet THL:ssä - THL](#)
 - [Turvallisemman tilan periaatteet | Työterveyslaitos](#)
 - Allianssin [Turvallisemman tilan periaatteet ja vihapuheesta vapaan keskustelun säännöt](#)
 - [Turvallisemman tilan periaatteet - Väestöliitto.fi](#)

Syrjimätön kieli

- Syrjimätön kieli kunnioittaa kaikkien ihmisarvoa – ei loukkaa tai oletta.
- Edistää yhdenvertaisuutta ja osallisuutta, mikä voi vaikuttaa positiivisesti myös asiakassuhteisiin ja organisaation maineeseen. Parantaa työilmapiiriä, hyvinvointia ja tehokkuutta.
- Käytä syrjimättömän kielen lisäksi myös yhdenvertaisempaa ja sukupuolitietoista kieltä ja kuvitusta.
- Esimerkkejä:
 - Älä oletta sukupuolta tai seksuaalista suuntautumista. Vältä sukupuolesta dikotomisista ilmaisuja ”molemmat”, ”kummatkin” ja ”vastakkaiset sukupuolet”.
 - Käytä sukupuolineutraaleja tehtävänimikkeitä. Esimerkkejä sukupuolineutraaleista nimikkeistä löydät esimerkiksi [Duunitorilta](#).
 - Älä tee oletuksia henkilön sukupuolesta tai taustasta esimerkiksi ihonvärin perusteella. Kunnioita henkilön omaa määritelmää itsestään ja sukupuolestaan.
 - Viesti ja puhu kunnioittavasti kaikista ihmisistä. Käytä syrjimätöntä kieltä sekä työpaikan virallisessa viestinnässä että työkavereiden kesken. Älä esimerkiksi kerro seksistisiä tai rasistisia vitsejä.
 - Vältä toistamasta sukupuoliin ja eri vähemmistöryhmiin liitettyjä stereotyyppioita.
 - Syrjimätön kieli voi olla monille uutta – virheisiin tulee suhtautua ymmärtäväisesti. Kannusta oppimiseen ja keskusteluun, ei syyllistämiseen.
 - Tarkista sanavalinnat: ovatko ne neutraaleja ja kunnioittavia? Käytä selkeää kieltä, joka on ymmärrettävää kaikille. Kuuntele palautetta.

Lähteet: [KSL Opintokeskus: Syrjimätön kieli –opas](#); [Tieteen termipankki](#); [Kielikello: Kohti syrjimätöntä kielenkäyttöä](#); [Tampereen yliopisto: Tunteiden Tampere –hanke](#); [Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla](#); [THL: Sukupuolitietoinen viestintä](#)

Kaikille sopiva tilojen suunnittelu huomioi monimuotoisuuden

- Rakennetun ympäristön esteettömyys sekä palvelujen ja viestinnän saavutettavuus ovat edellytyksiä yhdenvertaisuuden toteutumiselle.
- Lainsäädäntö edellyttää esteetöntä rakentamista, mutta lähinnä vain liikuntavammaisten henkilöiden kannalta. Jotta rakennus olisi esteetön mahdollisimman monen käyttäjäryhmän kannalta tulisi myös muita esteettömyyden* osa-alueita kuljettaa suunnittelussa mukana.
- Kaikille sopivassa suunnittelussa ei ole kyse pelkästään ikääntyneiden tai liikkumis- ja toimimisesteisten henkilöiden huomioimisesta, vaan ylipäättään ihmisten moninaisuudesta, jota esteetön ympäristö tukee. Moninaisten käyttäjien erilaisten tarpeiden huomioon ottaminen on edellytys sille, että suunniteltava rakennus, tila ja palvelu on toimiva, sopiva ja turvallinen mahdollisimman monelle.
- Design for All (DfA) tai kaikille sopiva suunnittelu tarkoittaa hyvää suunnittelua ja suunnitteluratkaisuja, jotka huomioivat ihmisten erilaiset tarpeet, toiveet ja toimintakyvyn sekä esteettömyyden.
- Saavutettavuus: Saavutettavuudella puolestaan yleensä tarkoitetaan viestinnän ja palveluiden, kuten verkkopalveluiden toimivuutta kaikille. Saavutettavuus pitää myös sisällään ihmisten moninaisuuden huomioon ottavan ilmapiirin ja asenteet.
- Esteettömyys: Esteettömyys on rakennetun ympäristön ominaisuus, joka mahdollistaa yhdenvertaisen liikkumisen ja toimimisen kaikille.

Sisältö: Senaatti osin Avaava Oy:n kanssa.
Lähteet: www.invalidiliitto.fi

MITEN?

Valtion toimitilat ja työympäristöt:

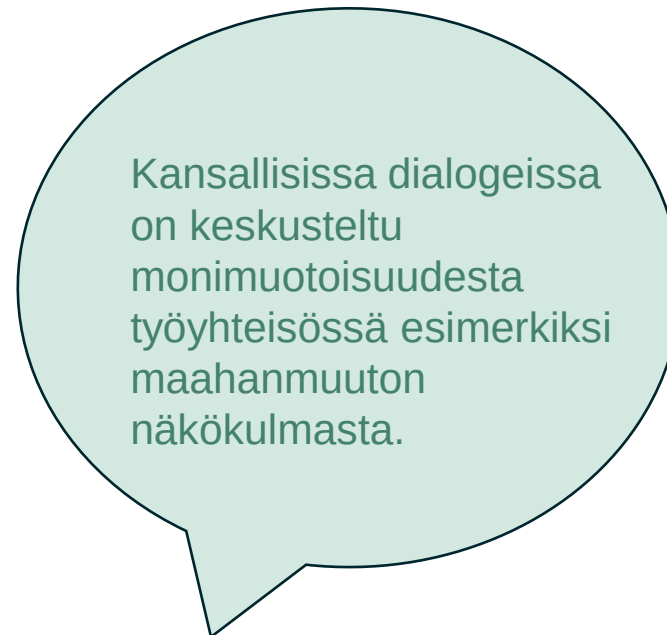
Tilat tukevat toimintaa ja ovat turvallisia ja terveellisiä.

Lainsäädäntö määrittelee lähtötason. Senaatti-konserni on sitoutunut tekemään asiakkaidensa kanssa yhteistyössä enemmän. Tarkemmat DfA-toimenpiteet määritellään hankkeittain.

*Esteettömyyden osa-alueet: liikkuminen, näkeminen, kuuleminen, kommunikaatio, sekä tilojen ymmärrettävyys ja hahmotettavuus. Laajemmin ymmärtäen esimerkiksi myös uskonto-, kulttuuri- ja seksuaalivähemmistöjen tarpeet.

Puhutaan monimuotoisuudesta – järjestä keskustelu

- Dialoginen keskustelu tähtää ymmärryksen lisääntymiseen käsiteltävistä asioista, toisista ihmisistä ja itsestä. [Kansallisissa dialogeissa](#) keskustellaan ihmisille ja yhteisöille tärkeistä asioista erätaukokeskustelumallilla.
- Keskustelun tavoitteena on lisätä ymmärrystä tärkeistä aiheista, ihmisistä ja maailmasta ilman, että tavoitteena on yksimielisyys tai ratkaisujen löytäminen. Keskustelussa noudatetaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä. Erätaukokeskustelumalli sopii erityisesti tilanteisiin, joissa halutaan vahvistaa luottamusta ja osallisuutta.
- Tukea keskusteluun saadaan Erätaukokeskustelun [keskusteluohjeista ja ohjauskorteista](#).



**”Työkalu” toimenpiteiden
valitsemiseen ja niiden
vaikutusten tarkistamiseen**

Valitkaa kolme monimuotoisuutta edistävää kehittämistoimenpidettä ja pohtikaa, mitä monimuotoisuuden eri osa-alueita ne edistävät

Valitut toimenpiteet			
	Toimenpide 1	Toimenpide 2	Toimenpide 3
Ikä			
Sukupuoli			
Sukupuoli-identiteetti			
Seksuaalinen suuntautuminen			
Terveystila			
Vamma			
Fyysinen seikka			
Uskonto tai vakaumus			
Alkuperä tai kansalaisuus			
Kielitausta			
Sosioekonominen tausta			
Joku muu ero			

- Valitkaa kolme toimenpidettä, joita lähдете edistämään ja toteuttamaan työpaikallanne.
- Kirjatkaa toimenpiteet taulukkoon
- Pohtikaa, miten ja mihin eri monimuotoisuuden osa-alueisiin kukin toimenpide liittyy
- Kirjatkaa esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan valittujen toimenpiteiden aikataulu, vastuut sekä miten seuraatte ja arvioitte toimenpiteen toteutumista ja mikä on toimenpiteen tavoiteltu vaikuttavuus.

Tarkistakaa, miten valitut kehittämistoimenpiteet edistävät monimuotoisuuden eri osa-alueita

	Valitut toimenpiteet		Keskustelu-tilaisuus monimuotoisuudesta
	Monimuotoisuuslauseke rekrytoinnissa	Anonyymi-rekrytointi	
Ikä	X	X	X
Sukupuoli	X	X	X
Sukupuoli-identiteetti	X	X	X
Seksuaalinen suuntautuminen	X	X	X
Terveystila	X	X	X
Vamma	X	X	X
Fyysinen seikka	X	X	X
Uskonto tai vakaumus	X	X	X
Alkuperä tai kansalaisuus	X	X	X
Kielitausta	X	X	X
Sosioekonominen tausta	X	X	X
Joku muu ero	X	X	X

- Monimuotoisuuslausekkeella viestitään, että organisaatio arvostaa henkilöstönsä monimuotoisuutta, ja kannustetaan eri ryhmiin kuuluvia henkilöitä hakemaan avoinna olevaan työtehtävään.
- Anonyymi rekrytointi edistää hakijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä henkilöstön monimuotoisuutta.
- Keskustelulla lisätään ymmärrystä monimuotoisuudesta ja vahvistetaan osallisuutta, luottamusta ja turvallisuutta.

4. Lisätietoa

Lisätietoa monimuotoisuudesta

SUOSITUKSIA JA KÄYTÄNTÖJÄ

- [Yhdenvertaisuus.fi](https://yhdenvertaisuus.fi)
- [Tasa-arvon edistäminen | Tasa-arvovaltuutettu](#)
- [Suositus sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa \(VM\)](#)
- [Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle - THL](#)
- [Käytäntöjä kulttuurisen moninaisuuden edistämiseksi \(THL\)](#)
- [Käytäntöjä tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla \(STM\)](#)

VERKKOKOULUTUKSIA

- [Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja miten? \(eOppiva\)](#)
- [Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle - eOppiva](#)
- [Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille \(eOppiva\)](#)

TILASTO- JA TIETOLÄHTEITÄ

- [Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2025 \(Tilastokeskus\)](#)
- [Sukupuolten tasa-arvo | Tilastokeskus](#)
- [Tasa-arvobarometri 2025 \(STM\)](#)
- [Maahanmuuttajat ja kotoutuminen | Tilastokeskus](#)
- [Monimuotoisuusbarometri \(Työterveyslaitos\)](#)

SANASTOJA

- Tasa-arvosanasto: [Tasa-arvosanasto – THL](#)
- Yhdenvertaisuussanasto: [Sanasto | Yhdenvertaisuus.fi](#)

Lisätietoa monimuotoisuudesta

MONIMUOTOINEN JA ESTEETÖN REKRYTOINTI

- [Monimuotoinen rekrytointi](#) (THL)
- [Suosituksia monimuotoisuuden edistämiseksi rekrytoinnissa](#) (Työterveyslaitos)
- [Esteetön rekrytointi](#) (Vamlas)

MONIMUOTOINEN JA SYRJIMÄTÖN TYÖYHTEISÖ

- [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas monimuotoisuustyön tueksi työpaikoille](#) (Työterveyslaitos)
- [Kohti syrjimätöntä ja monimuotoista työyhteisöä - opas: Rauhan ja Hyvinvoinnin järjestö ry](#)

TOIMITILOJEN ESTEETTÖMYYS

- [Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä | 241/2017 | Suomen säädöskokoelma | Finlex](#)
- [Ympäristöministeriön ohje rakennuksen esteettömyydestä](#)
- [Rakennetun ympäristön esteettömyys | Invalidiliitto](#)

Valtion henkilöstöjohdon foorumin Monimuotoisuusryhmään 2025 osallistuneet virastot

- Eduskunta
- Geologian tutkimuskeskus
- Kaakkois-Suomen elinvoimakeskus
- Luonnonvarakeskus
- Maahanmuuttovirasto
- Oikeuspalveluvirasto
- Poliisihallitus
- Ruokavirasto
- Suomen akatemia
- Suomen ympäristökeskus
- Syyttäjälaitos
- Taiteen edistämiskeskus
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos
- Traficom
- Työ- ja elinkeinoministeriö
- Työterveyslaitos
- Uudenmaan elinvoimakeskus
- Valtiokonttori
- Valtiovarainministeriö
- Verohallinto
- Väylävirasto