

# Syrjintään puuttuminen

Syrjintää ei ole aina helppo tunnistaa. On tärkeää käydä yhdessä läpi järjestön työntekijöiden, jäsenistön ja vapaaehtoisten kanssa, mikä on ja mikä ei ole syrjintää sekä sopia menettelytavoista silloin kun epäillä syrjintää.



- Tunnistammeko syrjinnän ja kiusaamisen riittävän luotettavasti?
- Tunnistetaanko syrjintää silloin, jos se piilee järjestön rakenteissa tai yleisessä ilmapiiirissä?
- Mitä teemme, jos syrjintää esiintyy tai epäillä?

## Mitä on syrjintä?

**Syrjintä** on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko (esim. ulkopuolelle sulkeminen) tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Välillisenä syrjintänä pidetäänkin sitä, että näennäisen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

**Häirintä** on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiiri. Esimerkiksi rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

## Aina erilainen kohtelu ei ole syrjintää

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on sallittua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Lisäksi erilaisen kohtelun pitää olla oikeasuhtaista ja tavoitteen oikeutettu.

Jos ilmenee, ettei henkilö kohtuullisin mukauttamistoiminkaan kykenisi

suoriutumaan oleellisista työtehtävistä, ei hänen mahdollinen muodollinen pätevyytensä velvoita ottamaan häntä töihin.

Ihmisten erilainen kohtelu on kiellettyä silloin, kun kohtelun syy on jokin henkilöön liittyvä kielletty syrjäntäperuste (ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muun henkilöön liittyvä syy). Erilaisen kohtelun syy-yhteys kiellettyyn syrjäntäperusteeseen ei synny yksinomaan siitä, että erilaista kohtelua kokenut henkilö katsoo kuuluvansa johonkin kiellettyä syrjäntäperustetta ilmentävään viiteryhmään.

## Syrjintää ja epäasiallista kohtelua eivät ole

- Työtä tai järjestötoimintaa ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet
- Työn tai järjestön ja yhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita.
- Häirinnästä ei liioin ole kyse, jos henkilölle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus tai hänet päätetään ohjata työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hänen kanssaan on keskusteltu asiasta

Lisää syrjinnän määrittelystä ja rajauksista [yhdenvertaisuusvaltuutetun sivuilla](#).

[Lisätietoa ja rajanvetoa sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä löytyy tasa-arvovaltuutetun lausunnoista.](#)

## Syrjintään puuttuminen

Syrjintään tulee aina puuttua kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä tulee ottaa aina vakavasti. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen. Ensisijaisesti asia tulee ottaa esille syrjintään mahdollisesti syyllystyneen henkilön kanssa. Jos tilanne ei ratkea, tulee syrjintää kokeneen työntekijän ilmoittaa asiasta esimiehelleen tai esimiehen ollessa asianosainen, esimiehen esimiehelle. Työyhteisöön liittyvän syrjäntäepäilyn voi viedä eteenpäin myös työpaikan luottamushenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojeluviranomaiselle. Järjestön toiminnassa koetusta syrjäntäepäilystä tulee niin ikään keskustella ensin syrjintään mahdollisesti syyllystyneen kanssa. Jos tilanne ei ratkea, asiassa voi kääntyä järjestön luottamusjohdon tai työntekijän puoleen, joiden tehtävänä on käsitellä asia ja viedä sitä tarvittaessa eteenpäin.

Syrjinnän ehkäisemisessä yksi hyvä tapa on keskustella aiheesta omassa järjestössä ja koota yhteen syrjimättömyyden toimintaperiaatteet. Keskustelussa määritellään syrjimättömyyden tavoitetilä ja varmistetaan, että kaikki ymmärtävät käsitteen sisällön samalla tavalla. Yhteiset toimintaperiaatteet tulee pitää esillä ja huomioida osana järjestön uusien toimijoiden perehdytystä.

Periaatteet syrjinnän tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn sekä syrjintään puuttumiseen:

- syrjintäepäilyihin suhtaudutaan vakavasti
- määritellään toimintatapa syrjintäepäilyissä
- luodaan järjestön omat yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteet
- järjestö voi nimetä yhdenvertaisuudesta vastaavan henkilön
- valistetaan henkilöstöä, luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia sovitusta toimintatavoista ja periaatteista sekä kannustetaan syrjintään puuttumiseen.

Lisätietoa syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu>

Kamppailulajien opas kiusaamisen ehkäisyyn ja siihen puuttumiseen: [Kamppailija ei kiusaa -opas](#)