

Käytä näitä ohjeita,
kun valitset ihmisiä
erilaisiin tehtäviin tai
ryhmiin:

Yhdenvertaisen rekrytoinnin muistilista

MÄÄRITÄ TEHTÄVÄ JA VALINTAKRITEERIT SELKEÄSTI

1

- *Laadi kuvaus, jossa käy ilmi vaadittavat taidot ja osaaminen, pätevyys ja kokemus.*
- *Aseta kriteerit ennakkoluulottomasti, älä sen mukaan miten on aina ennen ollut.*
- *Karsi henkilöön menevät tekijät (ikä, sukupuoli, kansalaisuus jne.) kriteereistä.*

VÄLTÄ TYÖPAIKKA- JA TOIMIALAKOHTAISTA JARGONIA

2

- *Rekrytointi-ilmoituksessa*
- *Haastatteluissa*
- *Valintojen perusteluissa*
- *Tehtävänkuvauksessa*

JULKAISE HAKUILMOITUS AVOIMESTI JA JULKISESTI

3

- *Kaikille avoimissa kanavissa*
- *Somessa ja sähköpostilistoilla*
- *Laajenna omia verkostoja monimuotoisempaan suuntaan*
- *Kannusta eri taustaisia ihmisiä hakemaan*

KESKITY ARVIOINNISSA OSAAMISEEN JA TEHTÄVÄN VAATIMUKSIIN

4

- *Arvioi hakijat ennalta määriteltyjen kriteereiden perusteella.*
- *Valitse haastateltavat vain tehtävässä edellytettävän osaamisen, pätevyden ja kokemuksen perusteella*
- *Käytä mahdollisuuksien mukaan anonyymiä rekrytointia.*

VÄLTÄ ASENTIEN JA ENNAKKO-OLETUSTEN VAIKUTUSTA

5

- *Valmistele haastattelutilanne huolella*
- *Kiinnitä huomiota tiedostamattomiin ennakkoluuloihin ja mm. kielenkäyttöön*
- *Varmista valinnassa syrjimättömyys, läpinäkyvyys ja yhdenvertainen palkkaus*

Lisävinkkejä:

Ennakkoon tehty selkeä tehtäväkuvaus on keskeinen osa yhdenvertaista rekrytointia

- Määrittele jo ennalta tehtävä sekä siihen vaadittavat taidot ja osaaminen mahdollisimman selkeästi. Millaista osaamista, pätevyyttä ja kokemusta työtehtävistä suoriutuminen edellyttää?
- Mieti myös kielitaitoon liittyvät kysymykset etukäteen ja pohdi, miten kielitaidon tasoa arvioidaan.
- Yhdenvertaisessa rekrytoinnissa vaikuttamina eivät ole hakijan sukupuoli, ikä, terveydentila tai vammaisuus, alkuperä, kansalaisuus tai kieli, uskonto tai vakaumus, mielipiteet tai poliittinen toiminta, perhesuhteet, seksuaalinen suuntautuminen tai muut henkilöön liittyvät syyt.

Välttämällä työpaikka- tai toimialakohtaista jargonia varmistat, että eri taustaisilla hakijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet ymmärtää tehtävän sisältö ja osaamisvaatimukset.

Rekrytoi julkisesti ja kaikille avoimesti.

- Julkaise rekrytointi-ilmoitus kaikille avoimissa kanavissa. Hyödynnä monipuolisesti myös esimerkiksi sosiaalisen median kanavia ja sähköpostilistojä.
- Tiedosta, että mikäli organisaation henkilöstö ei ole kovin monimuotoista, todennäköisesti myöskään sen verkostot eivät ole kovin monimuotoisia. Kun verkostoja hyödynnetään rekrytoinneissa, niitä kannattaa tarkastella kriittisesti ja pyrkiä laajentamaan.
- Kannusta rekrytointi-ilmoituksissa erilaisia ja eri ryhmiin kuuluvia ihmisiä hakemaan avoimia tehtäviä. Tehkää organisaatiossanne jatkuvasti töitä yhdenvertaisuuden eteen ja varmistakaa erilaisten työntekijöiden työskentelyedellytykset, jotta eri ikäiset, eri sukupuolia olevat, vammaiset sekä eri kieli- ja kulttuuriryhmiin kuuluvat kokevat tulevansa aidosti huomioiduiksi rekrytoinneissa.
- Jos tehtävään rekrytoitavan ei tarvitse osata suomea, ilmoitus voidaan julkaista englanniksi ja/tai muilla kielillä, ja koko rekrytointiprosessissa voidaan käyttää muita kieliä kuin suomea.

Valitse haastateltavat työtehtävään liittyvien, ennalta määriteltyjen kriteereiden perusteella.

- Valitse haastateltavat pelkästään näiden kriteereiden perusteella, henkilöiden taustoista riippumatta.
- Hakijoiden arviointi ennalta määriteltyjen kriteereiden perusteella lisää rekrytoinnin objektiivisuutta ja vähentää epäoleellisten tekijöiden, kuten asenteiden ja ennako-oletusten, vaikutusta päätöksentekoon.
- Harkitse anonymia rekrytointia, jossa hakemuksista poistetaan kaikki henkilöön ja hänen taustaansa liittyvät tiedot, jotka eivät liity hakijan osaamiseen tai tehtävän kelpoisuusvaatimuksiin. Näin erilaiset stereotyyppit ja ennakkokäsitykset eivät pääse vaikuttamaan siihen, keitä kutsutaan työhaastatteluun.
- Jos mahdollisesti käytössä oleva rekrytointijärjestelmä ei sovellu anonymisointiin, hakemusten anonymisoinnin tekevät eri henkilöt kuin ne, jotka valitsevat hakijoista haastatteluun kutsuttavat.
- Yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytoinnissa voi edistää pyytämällä hakijoilta anonymieja ennakkotehtäviä tai osaamisnäytteitä, jotka myös arvioidaan anonymisti ennen haastattelukutsuja.

Haastattelun ja päätöksenteon huolellinen valmistelu edistää yhdenvertaisuutta.

- Rekrytoijilla, kuten kaikilla ihmisillä, on tiedostamattomia ennakkoluuloja ja stereotyyppioita. Rekrytointeja tekeville henkilöille kannattaa suunnata koulutusta stereotyyppioiden haastamisesta ja syrjinnän välttämisestä.
- Laadi haastattelukysymykset huolellisesti etukäteen niin, että ne kartoittavat mahdollisimman hyvin hakijan tehtävään vaadittavaa osaamista ja taitoja ja ovat verrattavissa ennalta laadittuihin arviointikriteereihin.
- Haastattelijoita olisi hyvä olla useampi kuin yksi ja heidän tulisi mahdollisuuksien mukaan erota taustoiltaan ja ominaisuuksiltaan. Näin ehkäistään vain yhden haastattelijan mahdollisista ennakkoluuloista johtuvien arviointivirtojen merkitystä rekrytointipäätöksissä.
- Haastattelussa käytettävän kielen käyttöä kannattaa myös pohtia etukäteen yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Voiko haastattelun toteuttaa esimerkiksi monikielisesti, niin että käytetään rinnakkain esimerkiksi suomea/ruotsia ja englantia?
- Haastattelutilanteessa kannattaa keskittyä vain haastattelemiseen. Arviointien aika on haastattelun jälkeen. Pyrkimys haastatella ja arvioida yhtä aikaa kuormittaa ajattelua. Tällöin on todennäköisempää, että stereotyyppit ja ennakkoluulot vaikuttavat arviointeihin.
- Tee haastatteluista hyvät ja kattavat muistiinpanot arviointien ja valintojen pohjaksi.
- Työnhakijalta voi kysyä vain valinnan kannalta tarpeellisia tietoja ja heitä voi arvioida vain sellaisten tietojen perusteella, joilla voi olla merkitystä työtehtävien hoidossa. Edes työnhakijan suostumus ei oikeuta työnantajan keräämään työnhakijalta henkilötietoja, jotka eivät ole tarpeellisia valintaprosessin kannalta.
- Kiinnitä valinnoissa huomiota syrjimättömyyteen, positiiviseen diskriminaatioon sekä omien ennakkoluulojen tunnistamiseen ja torppaamiseen.
- Lähtökohtaisesti saman tason työtehtävistä tulee maksaa kaikille samanarvoista palkkaa. Palkkaukseen saavat vaikuttaa kokemuksen ja vastuun määrä sekä koulutustausta, mutta eivät mitkään henkilöön menevät syyt kuten ikä, sukupuoli, tausta tms.