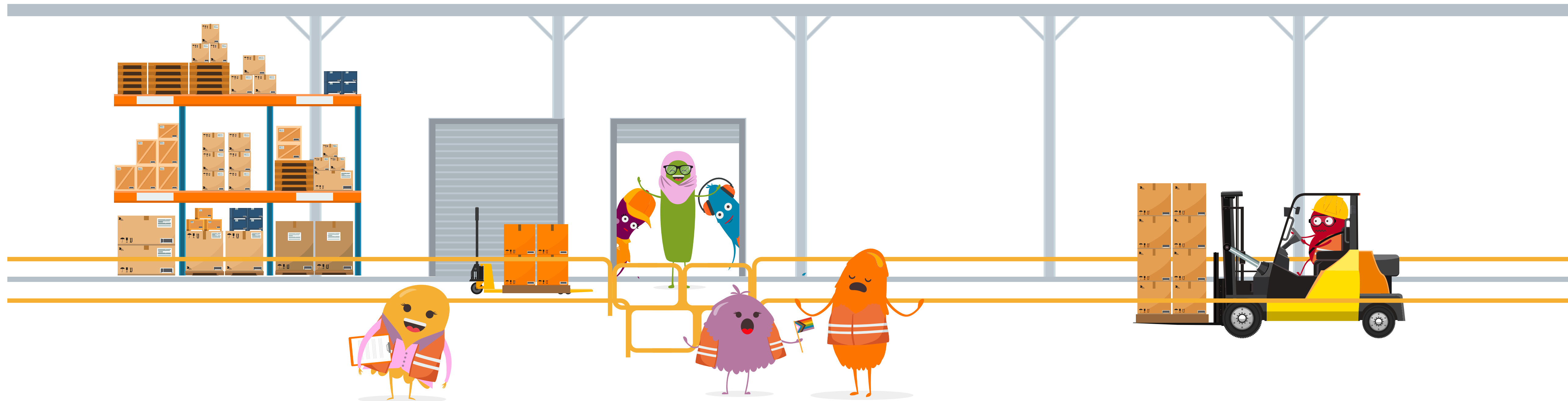
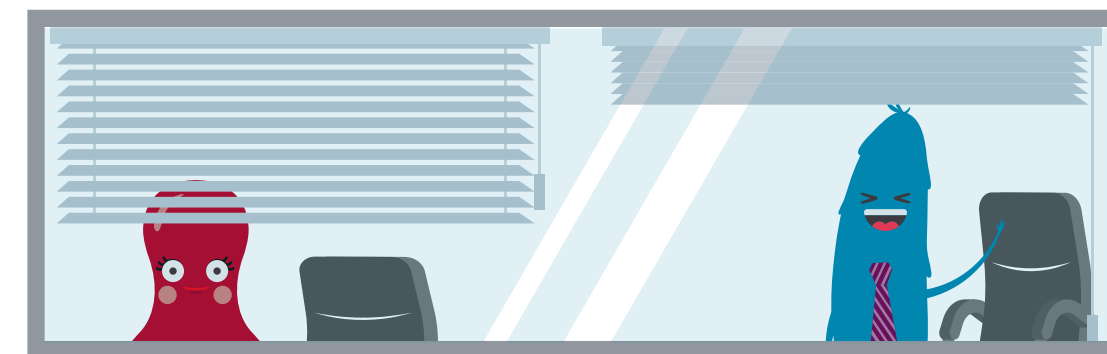
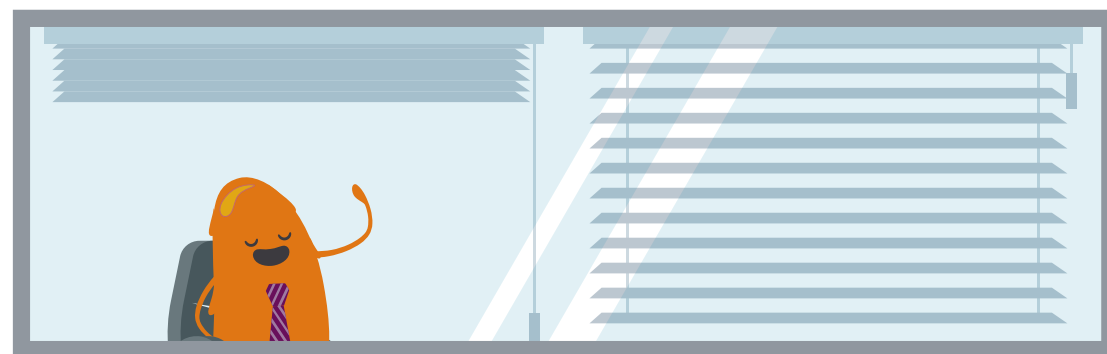




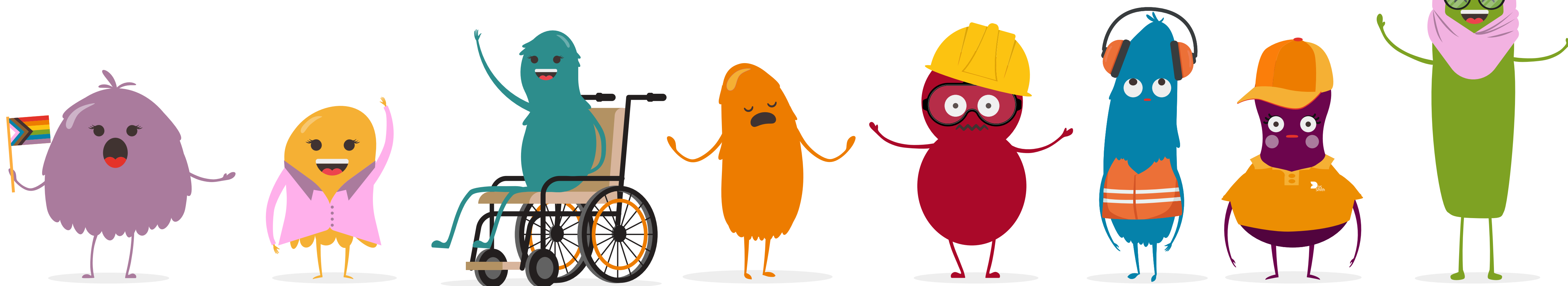
# Esihenkilön opas monimuotoisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja inkluusioon



# Sisältö

---

- 01 Mikä on tämän oppaan tarkoitus?
- 02 Monimuotoisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja inklusioon liittyvien termien sanasto
- 03 DEI-työ DS Smithillä
- 04 Inklusiivinen kielenkäyttö
- 05 Inklusiivinen johtaminen
- 06 Miten rekrytoin monimuotoisemman tiimin?
- 07 Miten minusta tulee inklusiivinen johtaja?
- 08 Miten luon yhteenkuuluvuuden tunnetta tiimissäni?
- 09 Miten tunnistan mikroaggressiot ja puutun niihin?
- 10 Miten tiedostan omat ennakkoluuloni?





# 01

Mikä on tämän oppaan tarkoitus?

# Johdanto

Tämä opas on laadittu esihenkilöille, jotta he voivat saada tietoa monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja inklusiota koskevasta työstä (DEI, Diversity, Equity and Inclusion) DS Smithillä. Lisäksi oppaassa kerrotaan, miten inklusiivista kulttuuria voidaan edistää tiimeissä.

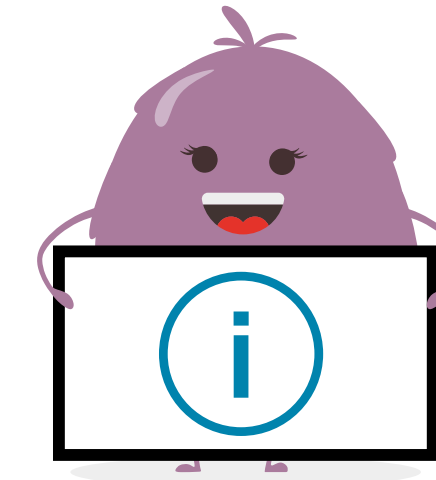
Inklusiivinen toimintasi linjaesihenkilönä on tärkeää, jotta voit johtaa tiimiäsi tehokkaasti ja DS Smith Management Standards -standardien mukaisesti.

Tämän oppaan sisältö on laadittu keskustelutilaisuuksissa esihenkilöiltä saadun palautteen perusteella. Oppaassa käsitellään aiheita, joista esihenkilöt kertoivat haluavansa oppia enemmän.

## Tämän oppaan sisältö:



Yleisten  
DEI-termien  
sanasto



Tietoja  
esihenkilöiden avuksi  
inklusiivisempaan  
johtamiseen



Tietoja  
DEI-työstä  
DS Smithillä

Ohjeita  
kielenkäyttöön





# 02

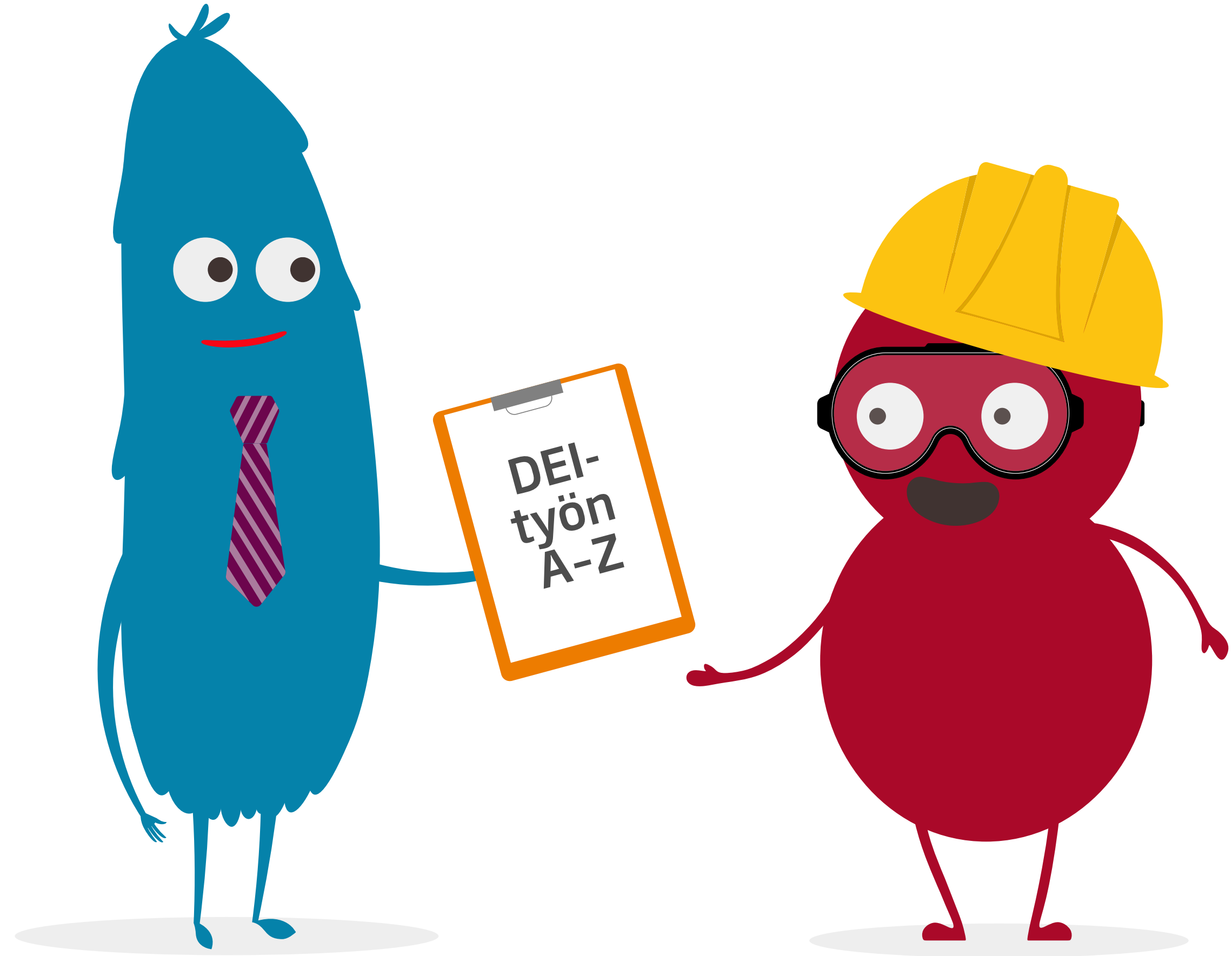
Monimuotoisuuteen,  
oikeudenmukaisuuteen  
ja inkluusioon liittyvien  
termien sanasto

# Sanasto

---

Olemme koonneet sanaston termeistä ja kielestä, joita yleisesti käytetään keskusteltaessa monimuotoisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja inklusiosta.

On hyvä huomata, että näiden sanojen merkitys saattaa muuttua ja kehittyä ajan mittaan.





# Sanasto

---

## Aktiiviset verkostot

Vapaaehtoisia työntekijävetoisia ryhmiä, jotka on koottu yhteisen kiinnostuksen kohteen, identiteetin tai epämuodollisen yhteenkuuluvuutta luovan asian ympärille. Organisaatiosta riippuen aktiivisilla verkostoilla voi olla monia eri rooleja. Ne esimerkiksi

- luovat yhteisöllisyyden tunnetta ja tarjoavat tukea organisaatiossa
- mahdollistavat aliedustettujen äänen kuulemisen
- toimivat linkkinä ulkoisiin yhteisöihin
- tukevat vähemmistöihin kuuluvien lahjakkuuksien urakehitystä
- tarjoavat jäsenille mahdollisuuksia tavoittaa johto
- tekevät yhteistyötä rekrytoinnin kanssa laajan lahjakkuuksien kirjon houkuttelemiseksi
- tarjoavat näkemyksiä tuotteista ja palveluista.

Näitä verkostoja kutsutaan joskus ERG-ryhmiksi (Employee Resource Groups) muissa organisaatioissa.

## Liittolainen

Liittolainen on henkilö, joka aktiivisesti edistää inklusiivista kulttuuria. Liittolainen pyrkii aktiivisesti ymmärtämään marginalisoitujen ryhmien kohtaamia esteitä riippumatta omasta etnisyydestään, seksuaalisuudestaan, uskonnostaan tai kyvykkyydestään.

## Liittolaisuus

Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilöt tukevat aliedustettuja tai marginalisoituja ryhmiä ja puhuvat niiden puolesta, vaikka eivät itse kuulu kyseiseen ryhmään.

## Yhteenkuuluvuus

Yhteenkuuluvuus työpaikalla viittaa niihin arkipäiväisiin kokemuksiin, jotka vahvistavat yksilöiden tunnetta siitä, että heidät osallistetaan sekä hyväksytään sellaisena kuin he ovat.

## Yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden ero

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että jokaista tulee kohdella työpaikalla yhdenvertaisesti. Oikeudenmukaisuus on tietoisuutta siitä, että joillakin tiimin jäsenillä on jokapäiväisessä työssään erilaisia tarpeita, jotka tulee täyttää, ennen kuin he voivat tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti.

Otetaan esimerkiksi vaikka se, että uudella työntekijällä on näkövamma, ja hän on pyytänyt erikoisohjelmistoa kannettavaansa. Yhdenvertaisuus tarkoittaisi sitä, että kaikille pitäisi hankkia sama ohjelmisto. Tämä olisi kuitenkin tarpeetonta, sillä kaikki työntekijät eivät tarvitse tai halua sellaista. Jos tavoitteena on oikeudenmukaisuus, ohjelmisto hankitaan uudelle työntekijälle, jotta hänellä on tarvittavat välineet tehtäviensä hoitamiseen.

## Syrjintä

Eri ihmisryhmien epäoikeudenmukainen tai ennakkoluuloinen kohtelu rodun, iän, sukupuolen, vamman ja muiden suojattujen ominaisuuksien perusteella.

# Sanasto

---

## Monimuotoisuus

Monimuotoisuus on organisaatiossa esiintyvien ihmisten ominaisuuksien kirjo. Tämä kattaa mukaan lukien muun muassa rodun, etnisyyden, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, seksuaalisen suuntautumisen, iän, yhteiskuntaluokan, fyysisen ja henkisen kyvykkyyden, uskonnolliset tai eettiset vakaumukset, kansallisen alkuperän ja poliittiset näkemykset. Lisäksi se kattaa monimuotoisen ajattelun ja neurodiversiteetin.

## ERG-ryhmä

ERG-ryhmät (Employee Resource Groups) ovat vapaaehtoisia työntekijävetoisia ryhmiä, jotka pyrkivät vaalimaan työpaikan monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta. DS Smithillä ERG-ryhmiä kutsutaan aktiivisiksi verkostoiksi. Eri organisaatioissa voidaan käyttää eri nimityksiä, kuten henkilöstöverkostot ja inklusioverkostot.

## Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että erilaiset ihmiset ovat samanarvoisia. Voidaan puhua esimerkiksi sukupuolten tai rotujen yhdenvertaisuudesta tai rikkaiden ja köyhien yhdenvertaisuudesta mahdollisuuksista.

## Etnisyys

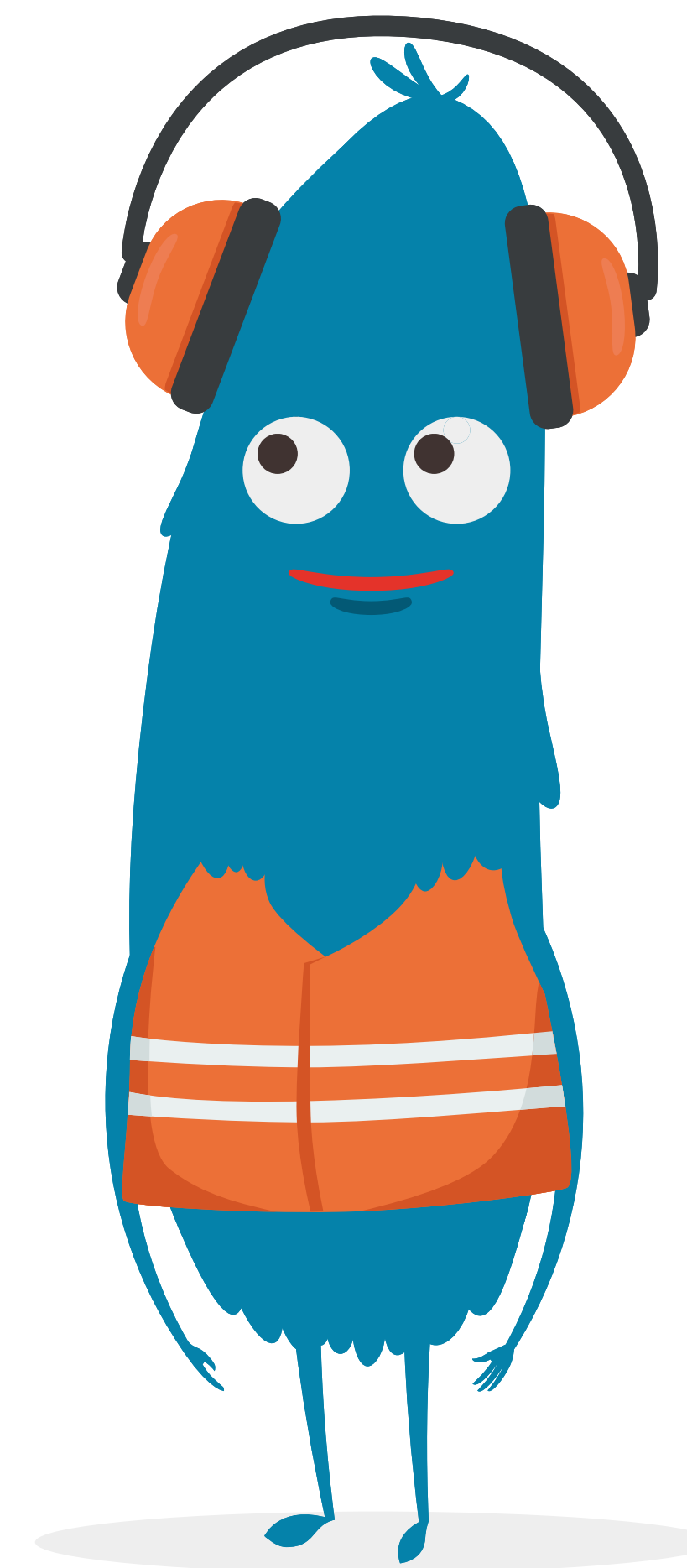
Etnisyydellä viitataan yleensä henkilön kulttuuriseen identiteettiin tai syntyperään: esimerkiksi irlantilainen tai karibialainen.

## Oikeudenmukaisuus

Kaikkien oikeudenmukainen kohtelu sekä mahdollisuuksien tarjoaminen ja edistäminen pyrkien samalla tunnistamaan ja poistamaan esteitä, jotka ovat aiemmin estäneet joitakin ryhmiä menestymästä yhtä hyvin kuin toiset.

## Inklusio

Sellaisen ympäristön luominen, jossa kaikki tuntevat olevansa tervetulleita, kunnioitettuja ja arvostettuja sekä jossa kaikkien näkökulma ja panos ovat toivottuja ja ne huomioidaan.





# Sanasto

---

## Inklusiivinen kielenkäyttö

Sellainen kielenkäyttö, joka kunnioittaa ja osallistaa kaikki taustasta tai identiteetistä riippumatta ja joka välttää termejä, jotka voisivat olla poissulkevia tai loukkaavia.

## Mikroaggressiot

Hienovaraiset, usein tahattomat toimet tai kommentit, jotka sisältävät jonkun henkilön identiteettiin perustuvan negatiivisen viestin. Kyse voi olla kommenteista, käyttäytymistavoista tai asenteista, jotka viestivät stereotyyppioista tai ennakkoluuloista.

## Neurodiversiteetti

Neurodiversiteetti viittaa henkilöihin, jotka käsittelevät tietoa eri tavalla. Yleensä tämä johtuu aivojen erilaisesta toiminnasta ja monesti ilmenee erilaisina käyttäytymispiirteinä.

Esimerkkejä neurodiversiteetistä ovat dyspraksia, dysleksia, ADHD, dyskalkulia, autismi ja Touretten oireyhtymä. On tärkeää tunnistaa neurologiset erot ja kunnioittaa niitä yhtä lailla kuin muitakin ihmisten välisiä eroja.

## Pronominit

Pronominit ovat termejä, joilla ihmiset haluavat itseensä viitattavan sukupuoli-identiteettinsä perusteella. Englannin kielessä tällaisia pronomineja ovat he/him, she/her ja sukupuolineutraalit pronominit they/them.

## Rotu

Rotu viittaa fyysisiin ominaisuuksiin, erityisesti ihonväriin.

## Representaatio

Monimuotoisten henkilöiden läsnäolo ja esittäminen eri rooleissa, asetelmissa ja mediassa, mikä auttaa heijastamaan yhteiskunnan todellista monimuotoisuutta.

## Tiedostamaton ennakkoluulo

Taustalla olevat ennakkoluulot tai asenteet, joita ihmisillä on eri ryhmiä kohtaan ja jotka usein ovat tiedostamattomia. Nämä ennakkoluulot voivat vaikuttaa päätöksentekoon ja käyttäytymiseen.



# 03

## DEI-työ DS Smithillä

# Mitä tarkoitamme monimuotoisuudella, oikeudenmukaisuudella ja inklusiolla?

**Monimuotoisuus** on kutsu juhliin,

**Inklusio** on kutsu tanssimaan,

**Oikeudenmukaisuus** on sitä, että DJ soittaa toivekappaleesi.



# Mitä tarkoitamme monimuotoisuudella, oikeudenmukaisuudella ja inklusiolla?

## Monimuotoisuus

Olemme sitoutuneet lisäämään henkilöstömme monimuotoisuutta, jotta organisaatiomme heijastaisi paremmin niitä yhteisöjä, joissa toimimme.

## Oikeudenmukaisuus

Luomme yhdessä inklusiivista ympäristöä, jossa jokainen voi saavuttaa täyden potentiaalinsa ja menestystä.

## Inklusio

Tämä on ratkaisevaa, jotta voimme saavuttaa strategisen tavoitteemme, joka on henkilöstömme potentiaalın hyödyntäminen.

# DEI-työn perusteet

---

## Monimuotoisuus

Tuo yhteen DS Smithin inhimillisten ominaisuuksien koko kirjon. Tämä kattaa mukaan lukien muun muassa rodun, etnisyyden, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, seksuaalisen suuntautumisen, iän, yhteiskuntaluokan, fyysisen ja henkisen kyvykkyyden, uskonnolliset tai eettiset vakaumukset, kansallisen alkuperän ja poliittiset näkemykset.

## Oikeudenmukaisuus

Menestyksen eväiden tarjoaminen kaikille – ymmärtäminen, että kaikilla ei ole samoja lähtökohtia.

## Inkluusio

Kuvaa, miten ihmiset kokevat työskentelyn DS Smithillä – kokevatko he, että yhteenkuuluvuuden tunnetta edistetään ja ylläpidetään.

Mitä tarkoitamme monimuotoisuudella, oikeudenmukaisuudella ja inklusiolla?

**Kuvittele tulevaisuus, jossa tarjoamme virikkeitä luovuuteen ja vaalimme meiltä vaadittavaa innovatiivisuutta, jotta voimme johtaa siirtymää vähähiiliseen kiertotalouteen.**

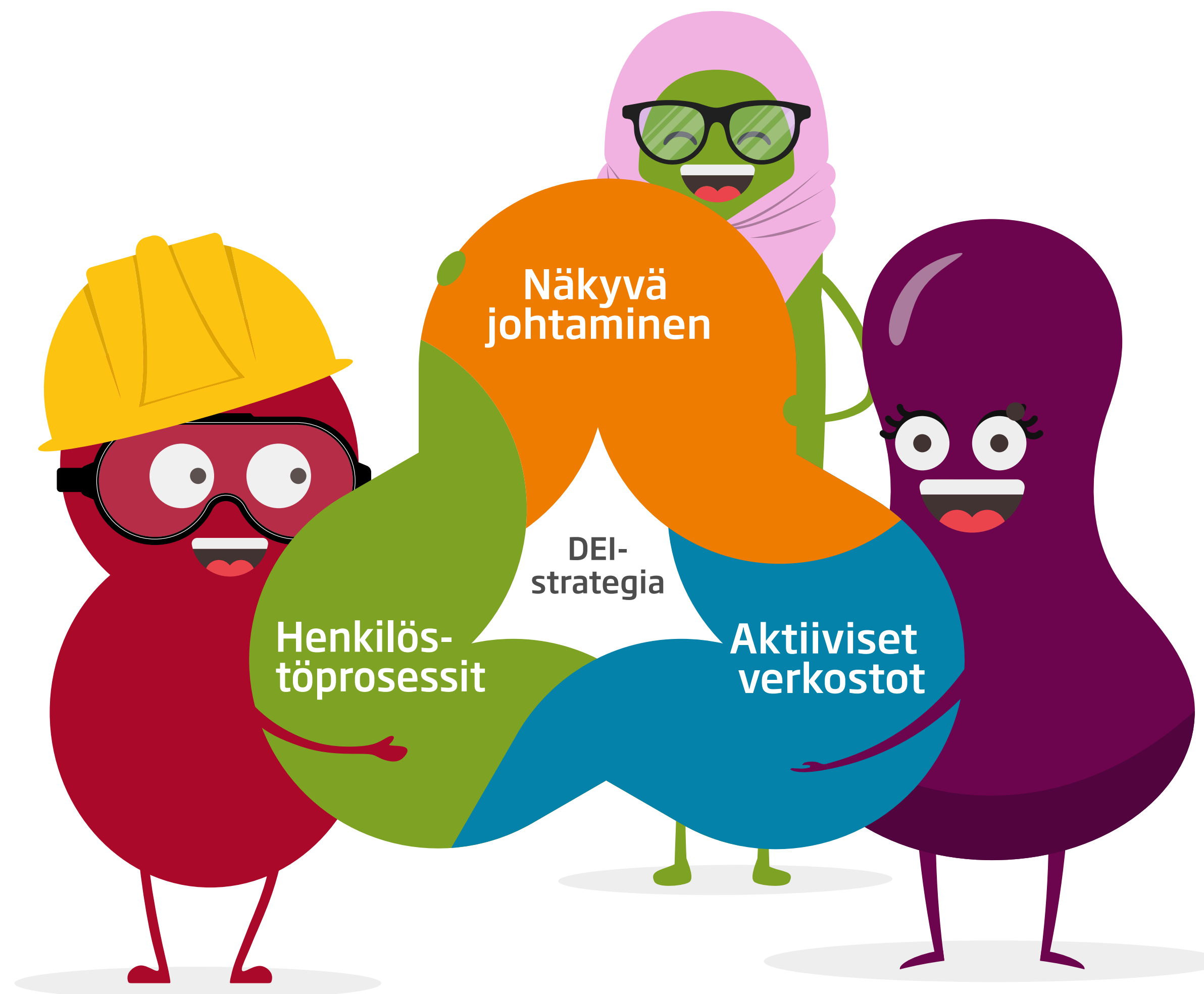
Tämä tulevaisuus ei ole kaukana. Taustoiltaan erilaiset ihmiset kokoontuvat yhä enenevässä määrin yhteen, ja näin saadaan laajempi kirjo näkökulmia, kokemuksia ja ideoita.

Monimuotoiset tiimit kehittävät ainutlaatuisia ratkaisuja ja lähestyvät ongelmia eri näkökulmista. Tämä auttaa meitä keskittymään kahdenlaisiin kestäväen kehityksen haasteisiin: sellaisiin, joita kohtaamme tänään, ja sellaisiin, jotka vaikuttavat tuleviin sukupolviin.

# DEI-strategiamme

Kestävän kehityksen Now and Next -strategiamme puitteissa asetamme tavoitteita, jotka edistävät sellaisen inklusiivisen ympäristön kehittymistä, jossa jokainen voi saavuttaa täyden potentiaalinsa ja menestystä. Jotta voimme saavuttaa nämä tavoitteet, strategiamme perustuu kolmeen prioriteettiin.

- 1 Näkyvä johtajuus tarkoittaa sitä, että johtajamme näyttävät esimerkkiä inklusiivisesta johtajuudesta ja käyttävät siihen liittyviä toimintatapoja.
- 2 Aktiivisten verkostojen (eli ERG-ryhmien) kasvun tukeminen on tärkeä näkökohta monimuotoisen ja inklusiivisen organisaation luomisessa.
- 3 Jos aidosti haluamme tukea kollegojamme olemaan omia itsejään ja menestymään, silloin henkilöstöprosessiemme tulee vastata tulevaisuuden tarpeisiin.





# Panostaminen esihenkilöihin



**Esihenkilöillä on erittäin tärkeä rooli organisaatiossamme.**

- He toimivat esimerkkeinä inklusiivisesta käytöksestä.
- He rekrytoivat ja ylläpitävät monimuotoisia tiimejä.
- He luovat tarvittavat edellytykset, jotta henkilöstömme jäsenet voivat olla omia itsejään sekä ilmaista mielipiteitään ja näkemyksiään. Näin yhä suurempi kirjo näkökulmia ja ideoita voi tulla kuulluksi.
- He synnyttävät vahvempaa yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä parantaa työntekijöiden sitoutumista ja pysyvyyttä organisaatiossa sekä vähentää työntekijöiden vaihtumisesta aiheutuvia kustannuksia.

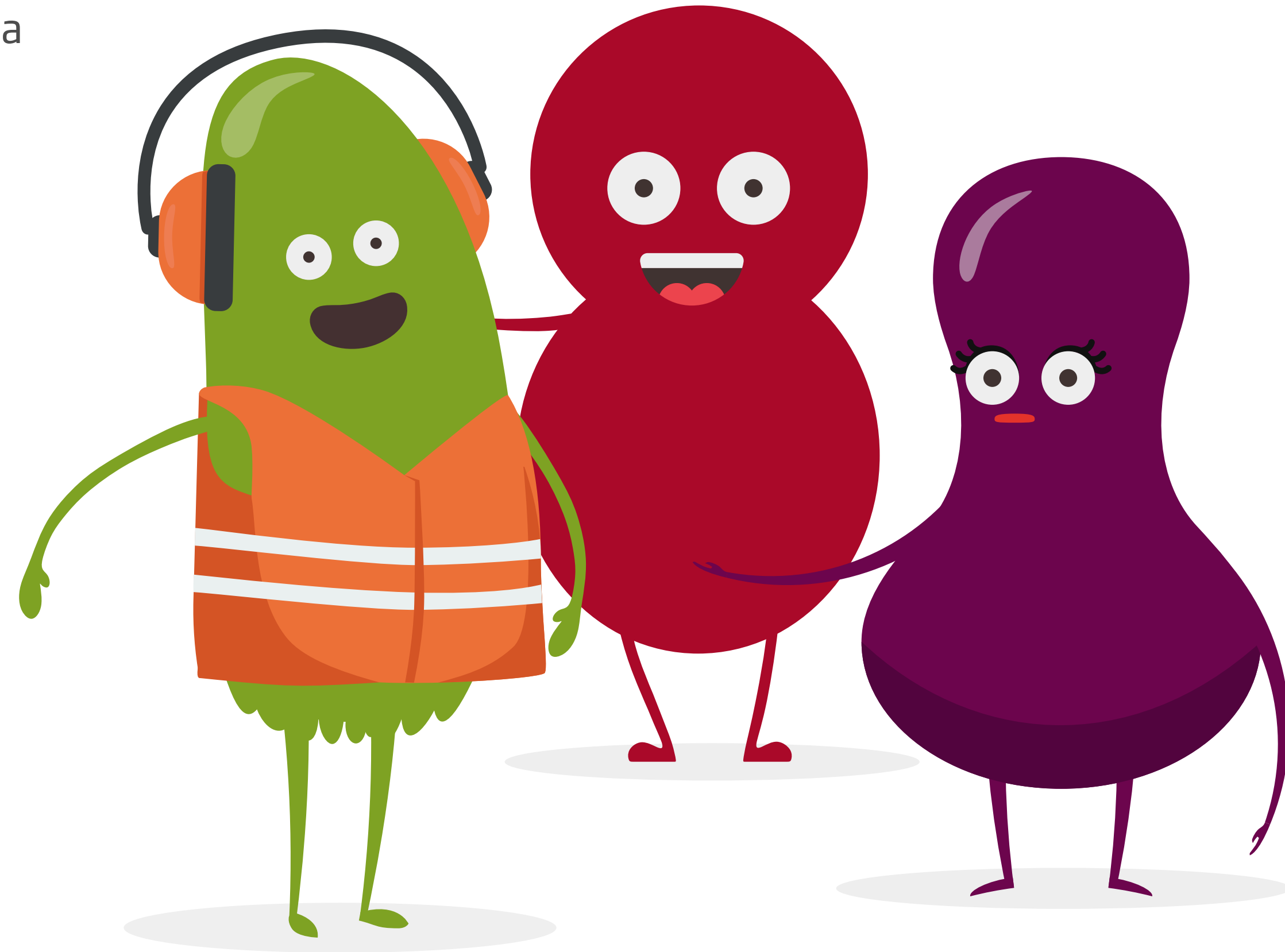
**Kaikki esihenkilöt kutsutaan osallistumaan inklusiivisen johtajuuden työpajaan.**

# Aktiiviset verkostot

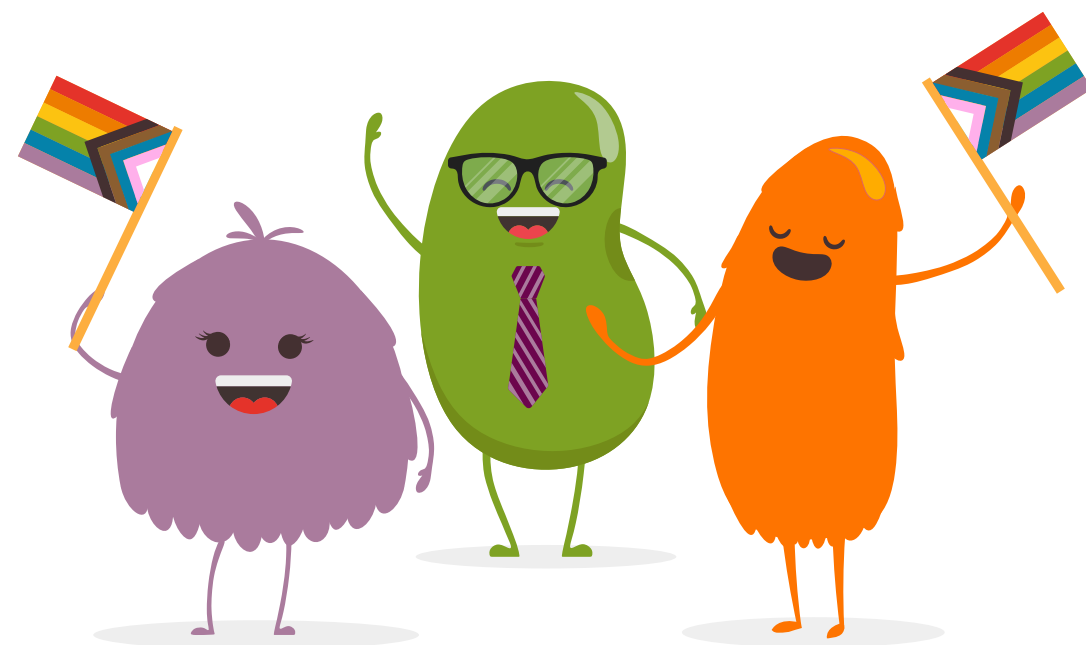
Aktiiviset verkostot luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta tarjoamalla turvallisen ja kannustavan tilan työntekijöille, joilla on yhteinen kokemus identiteetistä. Näissä verkostoissa he voivat avoimesti keskustella kokemuksistaan, huolenaiheistaan ja näkemyksistään. Verkostot myös lisäävät tietoisuutta monin eri tavoin, kuten vuosikalenterilla, joka auttaa huomioimaan kunkin yhteisön tärkeät päivämäärät ja juhlat.

Organisaatiosta riippuen aktiiviset verkostot myös

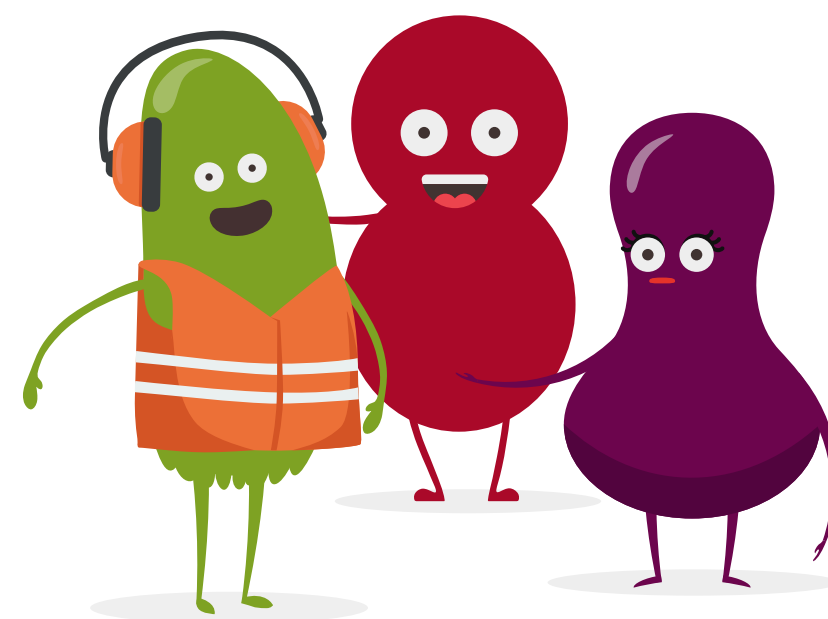
- mahdollistavat aliedustettujen äänten kuulemisen
- toimivat linkkinä ulkoisiin yhteisöihin
- tukevat vähemmistöihin kuuluvien lahjakkuuksien urakehitystä
- tarjoavat jäsenille mahdollisuuksia tavoittaa johto
- tekevät yhteistyötä rekrytoinnin kanssa laajan lahjakkuuksien kirjon houkuttelemiseksi
- tarjoavat näkemyksiä tuotteista ja palveluista.



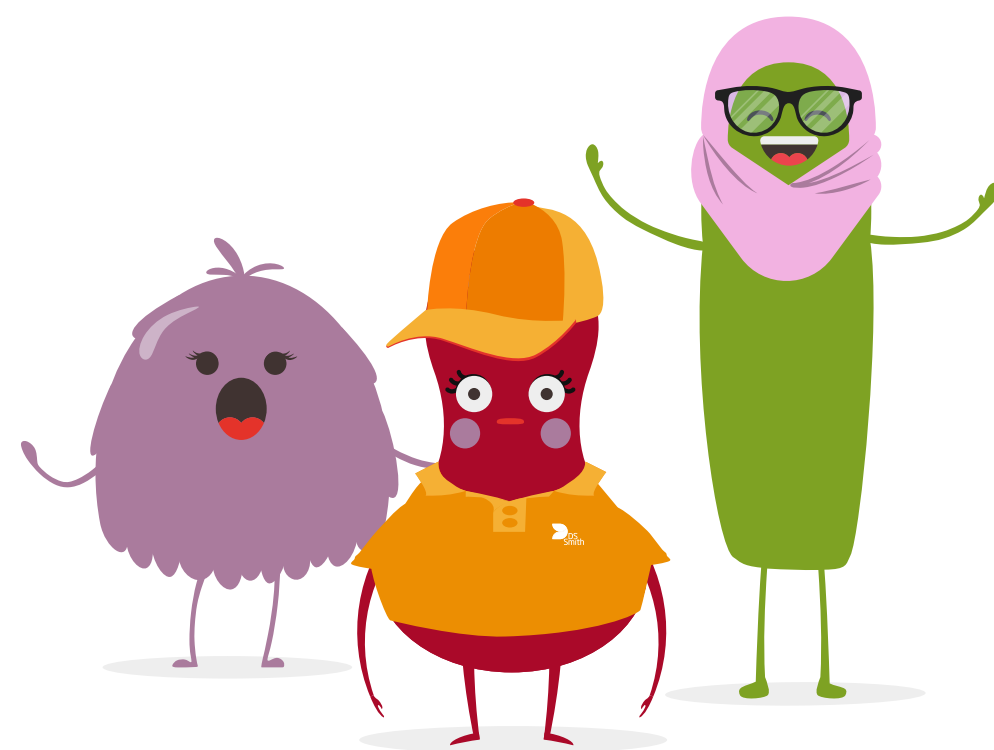
# Meillä on neljä aktiivista verkostoa



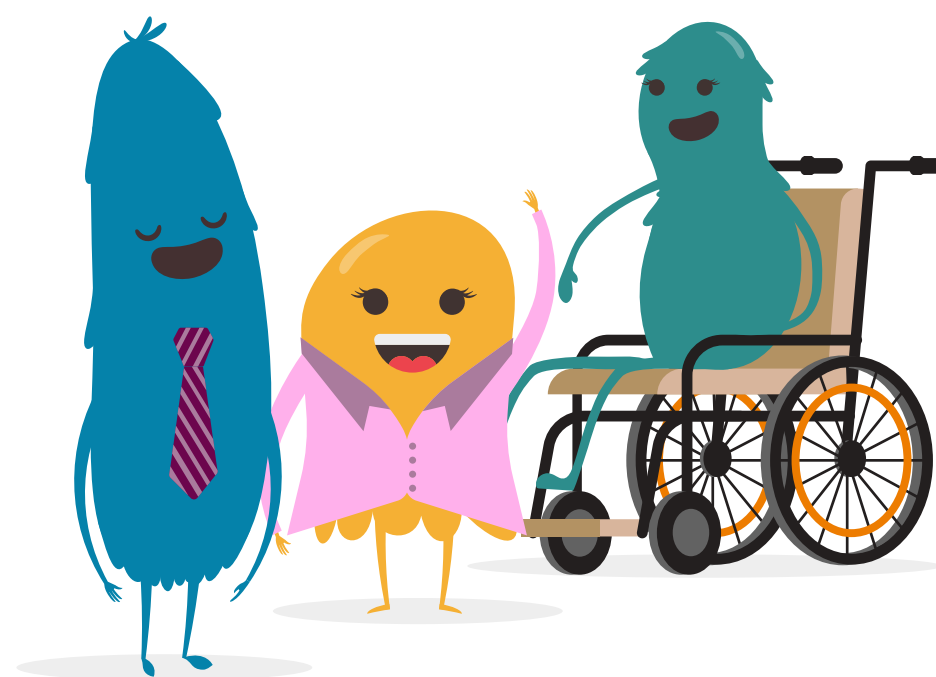
LGBTQ+ ja liittolaiset



Sukupuolten monimuotoisuus



Kulttuurinen ja etninen monimuotoisuus



Vammaisuus ja liittolaiset

## Miten voit tukea näitä verkostoja?

- Voit liittyä verkostoon jäseneksi tai liittolaiseksi tai tukea niitä tiimisi jäseniä, jotka haluavat osallistua verkostoihin.
- Tällaisissa tilanteissa tuki ja kannustus voi olla ratkaisevan tärkeää, jotta tiimisi jäsen saa varmuutta tehdä oikea päätös siitä, miten hän osallistuu aktiivisen verkoston toimintaan.



# 04

## Inklusiivinen kielenkäyttö

# Inklusiivinen kielenkäyttö

---

Kun esihenkilöt käyttävät inklusiivista kieltä, he luovat tiimiympäristön, jossa ihmiset kokevat olevansa kunnioitettuja ja arvostettuja sekä voivansa onnistua.

## Mitä on inklusiivinen kielenkäyttö?

Inklusiivinen kielenkäyttö kunnioittaa ja osallistaa kaikkia taustasta tai identiteetistä riippumatta ja välttää termejä, jotka voisivat olla poissulkevia tai loukkaavia.

## Millaista inklusiivinen kielenkäyttö on käytännössä?

Se pyrkii välttämään ennakkoluuloja, puhekieltä ja ilmaisuja, jotka syrjivät ihmisryhmiä jonkin identiteettieron (esimerkiksi rodun, sukupuolen, iän tai yhteiskuntaluokan) perusteella. Se tunnustaa monimuotoisuuden, kunnioittaa kaikkia, huomioi eroavaisuudet ja edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia.

## Entä jos teen jonkin virheen?

Jos yrität käyttää kunnioittavaa kieltä ja edistää inklusiivisuutta, on ymmärrettävää, jos teet virheen. Pyydä silloin anteeksi ja yritä toimia paremmin ensi kerralla.

## Entä jos huomaan jonkun muun tekevän virheen?

Pyydä henkilö sivuun ja mainitse, että hänen kielenkäyttönsä voisi olla inklusiivisempaa. Näin olet erityisesti sellaisten henkilöiden tukena, jotka eivät ehkä koe, että heillä on riittävästi auktoriteettia tai valtaa oikaista jotakuta muuta (esimerkiksi alemmassa asemassa oleva tai uusi työntekijä).

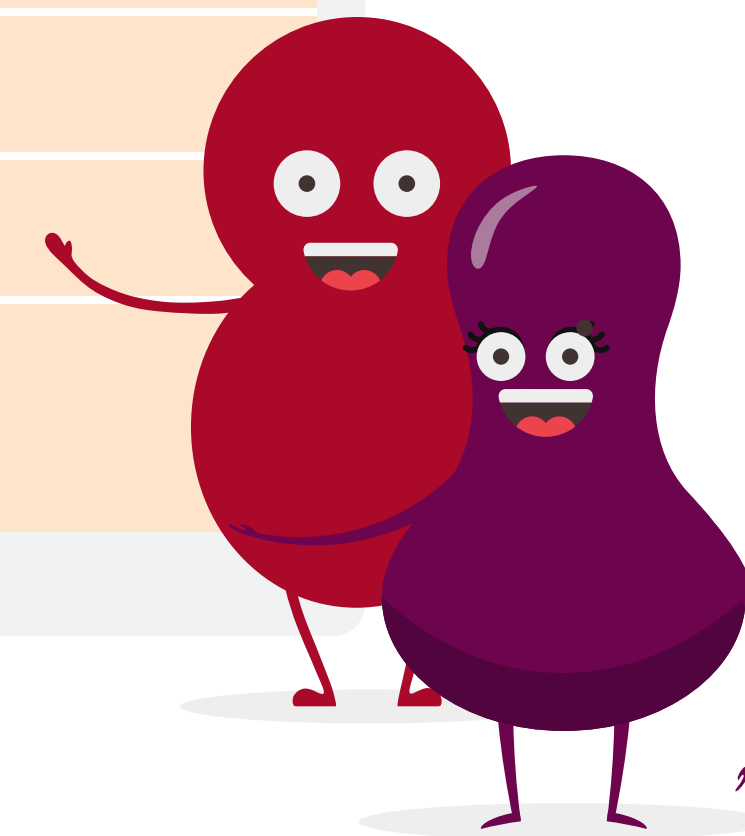
# Inklusiivinen kielenkäyttö: Sukupuoli

Sukupuolisidonnainen kielenkäyttö saattaa vahvistaa stereotyyppioita. Inklusiivista kieltä tulee käyttää jokaisen huomioimiseen ja osallistamiseen sukupuoli-identiteetistä riippumatta. Sukupuolineutraali kieli ei sulje ketään pois eikä tee oletuksia kenenkään sukupuoli-identiteetistä. Tämä on tärkeää, jotta voidaan luoda osallistavampi ja kunnioittava ympäristö kaikille sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta riippumatta.

Käytä sukupuolineutraalia kieltä aina kun mahdollista, jotta viestintä on kaikkien kannalta inklusiivisempaa.



Ei inklusiivinen	Inklusiivisempi
Miesvahvuus	Resurssit
Esimies	Esihenkilö
Liikemies, liikemainen	Liikehenkilö
Postimies	Postinkantaja, postinjakaja
Hyvät naiset ja herrat	Hyvät kollegat
Molemmat sukupuolet	Kaikki sukupuolet
Äiti, isä	Vanhemmat, huoltajat
Tyttöystävä/vaimo, poikaystävä/aviomies	Kumppani, puoliso





# Inklusiivinen kielenkäyttö: rotu ja etnisyys



On tärkeää ymmärtää rodun, etnisyyden ja kansallisuuden ero:

- **Rotu** viittaa fyysisiin ominaisuuksiin ja näkyviin eroihin, kuten ihonväriin, silmien muotoon ja hiustyyppiin.
- **Etnisyys** viittaa kulttuuriseen, kielelliseen ja uskonnolliseen identifioitumiseen.
- **Kansallisuus** tarkoittaa oikeudellista kytköstä tiettyyn maahan tai kansakuntaan.

Viittaa rotuun ja etnisyyteen vain kun se on olennaista viestittävien tietojen kannalta.

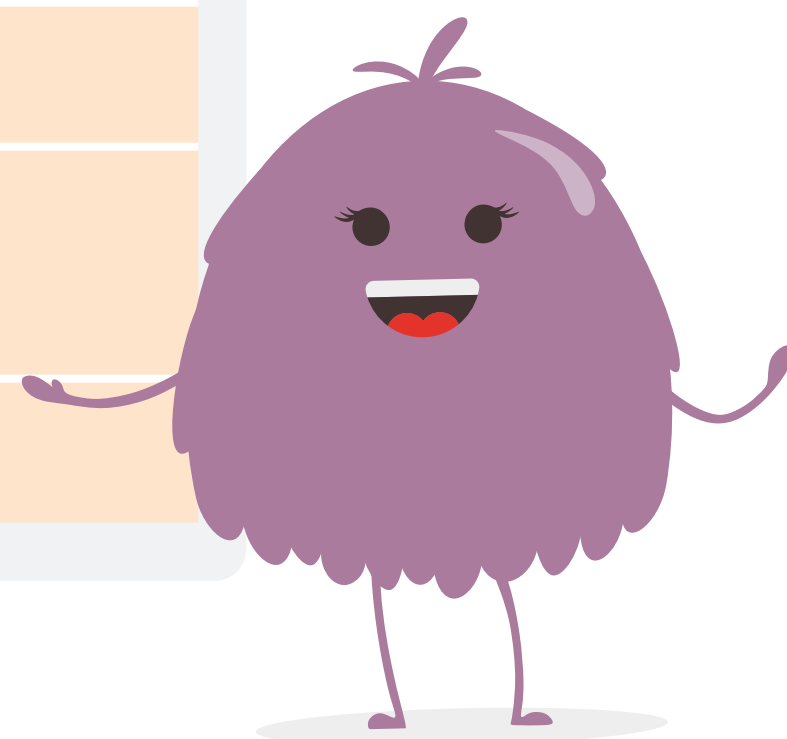
Muista, että jokaisella on identiteettitekijöitä, kuten rotu, ihonväri, etnisyys ja kansallisuus. Vältä etnisten ryhmien yleistämistä, sillä kaikkien etnisten ryhmien sisällä esiintyy merkittävää vaihtelua (ei siis ole soveliaista todeta "kaikki aasialaiset ovat kuten se ja se" tai "valkoiset tekevät aina sitä ja tätä").

Pyri lisäksi täsmälliseen kielenkäyttöön, kun viittaa henkilön tai ryhmän taustaan tai alkuperään. Esimerkiksi jos viittaa vain aasialaisiin ihmisiin, vältä käyttämästä laiveita termejä, kuten "värilliset". Älä myöskään käytä termiä afroamerikkalainen, jos viittaa mustaan henkilöön, joka ei ole yhdysvaltalainen.

# Inklusiivinen kielenkäyttö: rotu ja etnisyys

Alla olevassa taulukossa on esimerkkejä inklusiivisista tavoista kuvailla henkilön etnistä ja rodullista taustaa. Muistathan, että jokainen voi valita, miten identifioituu. Jos joku haluaa käyttää itsestään tiettyä termiä, pyri kunnioittamaan valintaa.

Ei inklusiivinen	Inklusiivisempi
Mustat, aasialaiset	Mustat ihmiset, aasialaiset ihmiset
Värilliset	Värilliset ihmiset
Monitaustainen, monietninen	Kaksitaustainen/ kaksietninen
Valkoihoinen, valkoiset	Valkoiset ihmiset



## Huomautus sosioekonomisesta taustasta

Viittaa henkilön tai ryhmän yhteiskuntaluokkaan ja taloudelliseen tilanteeseen. Sitä mitataan usein koulutuksen, tulojen ja ammatin yhdistelmänä.

Meillä kaikilla on sosioekonominen tausta, joka heijastaa useita yhteiskunnallisia ja taloudellisia tekijöitä, joihin emme usein voi vaikuttaa. Näitä ovat esimerkiksi henkilön perhe- tai huoltajuustilanne sekä se, missä henkilö on syntynyt ja varttunut. Nämä tekijät voivat vaikuttaa siihen, miten henkilön saatavilla on koulutusta, varoja ja muita mahdollisuuksia, jotka voivat vaikuttaa hänen elämänlaatuunsa, uraansa ja saavutuksiinsa.

Rotu, etnisyys ja sosioekonominen tausta ovat usein risteäviä ja limittäisiä tekijöitä johtuen värillisten ihmisten systeemisestä syrjinnästä, jota on esiintynyt kautta historian ja joka jatkuu monissa maissa edelleen. Jokainen näistä identiteetikategorioista on kuitenkin erillinen, joten älä oleta henkilön sosioekonomista taustaa tämän rodun tai etnisyyden perusteella.

# Inklusiivinen kielenkäyttö: vammaisuus

---

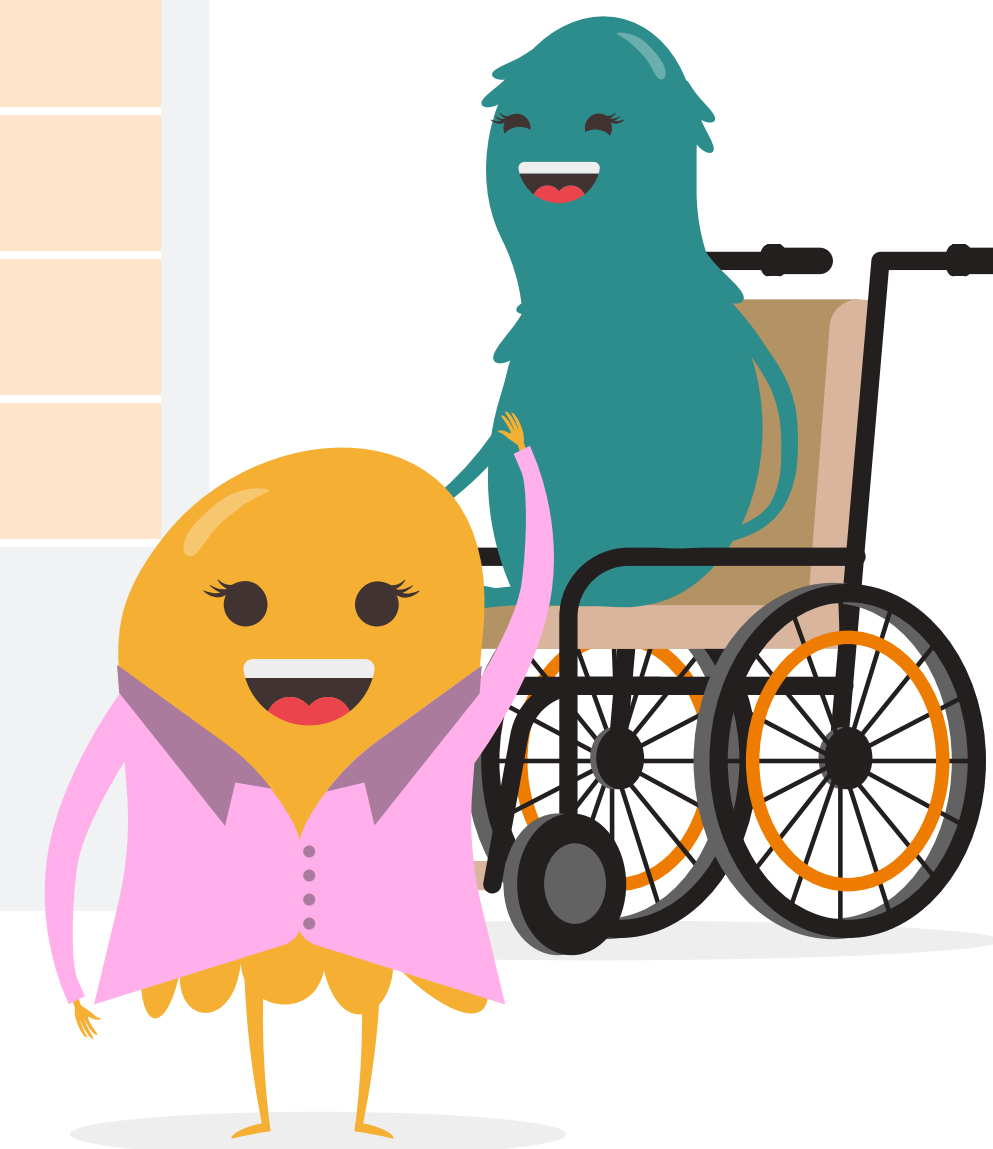
Vammaisuus määritellään fyysisenä tai psyykkisenä häirtana, joka merkittävästi rajoittaa kykyä suorittaa tavanomaisista päivittäisistä aktiviteeteista. Tämä laaja määritelmä kattaa esimerkiksi liikuntavammat, krooniset sairaudet, oppimisvaikeudet ja mielenterveysongelmat. Kollegoilla saattaa olla vammoja, jotka eivät näy päälle päin – useimmat vammat ovat näkymättömiä. On tärkeää huomata, että on henkilökohtainen valinta, miten vammaiset haluavat identifioitua, ja sitä tulee aina kunnioittaa.

- Ihmisiä ei tule rajoittaa heidän vammansa/sairautensa vuoksi, eikä heitä tule leimata uhriksi terveydentilansa takia. Käytä sellaista kieltä, joka kunnioittaa vammaisia aktiivisina yksilöinä, jotka voivat itse päättää elämästään.
- Älä esitä kysymyksiä kuten ”mikä sinussa on vikana?” / ”mikä vamma sinulla on?” / ”mitä sinulle kävi?”.
- Jos haluat tietää enemmän, jotta voit huomioida saavutettavuuden, kysy ensin lupaa: ”Kuulisin mielelläni tarkemmin asiasta, sikäli kun haluat kertoa siitä, jotta voin jatkossa huomioida saavutettavuuden.”

# Inklusiivinen kielenkäyttö: vammaisuus



Ei inklusiivinen	Inklusiivisempi
rajoitteinen, esteinen	vammainen, invalidi (henkilön oman valinnan mukaan)
kärsii [sairaudesta tai vammasta], [sairauden tai vamman] heikentämä, [sairauden tai vamman] uhri	henkilöllä on [sairauden tai vamman nimi]
pyörätuoliin sidottu, pyörätuolipotilas	pyörätuolin käyttäjä
kuuromykkä	kuuro, viittomakielinen, kuulovammainen
sokeat	näkövammaiset, sokeat ihmiset, heikkonäköiset
Lisä- tai erityistarpeet	Saavutettavuuteen liittyvät tarpeet



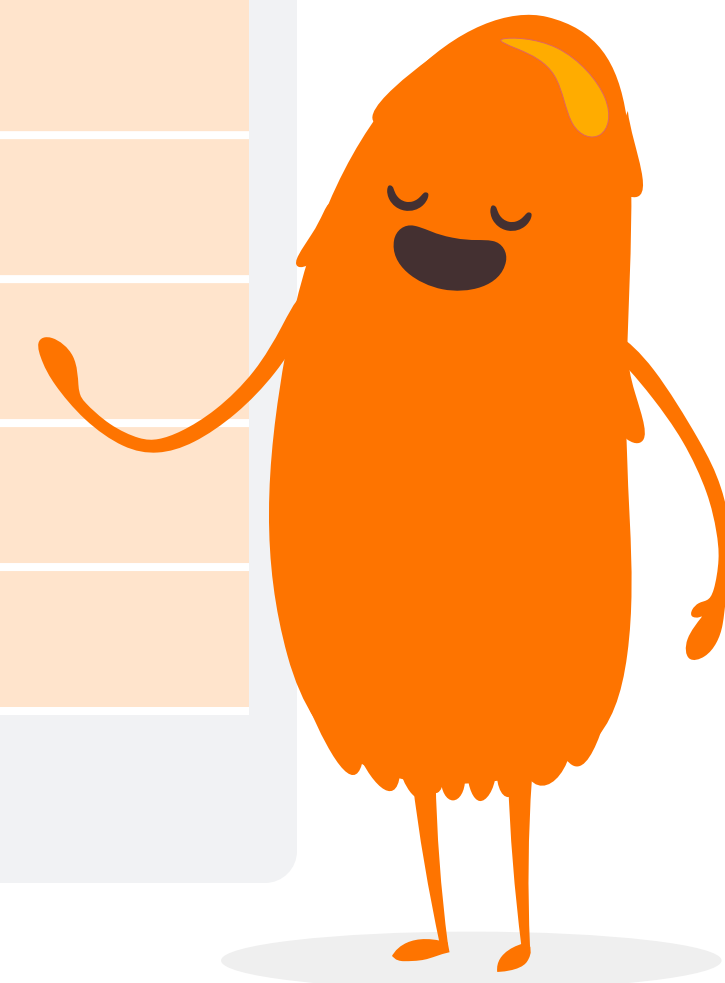
# Inklusiivinen kielenkäyttö: LGBTQ+

LGBTQ+ -inklusiivinen kielenkäyttö tarkoittaa sitä, että käytämme sanoja tavoilla, jotka kunnioittavat ihmisten tapaa kuvailla kehoaan, sukupuoltaan ja suhteitaan.

- Älä tee oletuksia ihmisten henkilökohtaisesta tilanteesta, äläkä yritä arvailla tai luokitella toisten sukupuoli-identiteettiä tai seksuaalista suuntautumista.
- Älä esimerkiksi käytä termejä, joihin sisältyy oletus siitä, että kaikilla on vastakkaista sukupuolta edustava kumppani.



Ei inklusiivinen	Inklusiivisempi
Aviomies, vaimo	Puoliso tai kumppani
Homoseksuaali	Homo, lesbo, biseksuaali
Heteroseksuaali	Hetero
Transseksuaali	Transsukupuolinen
Mitä pronomineja suosit?	Mitä pronomineja käytät?
Seksuaaliset mieltymykset	Seksuaalinen suuntautuminen
Äitiys-/isyysvapaa	Vanhempainvapaa





# Inklusiivinen kielenkäyttö: LGBTQ+

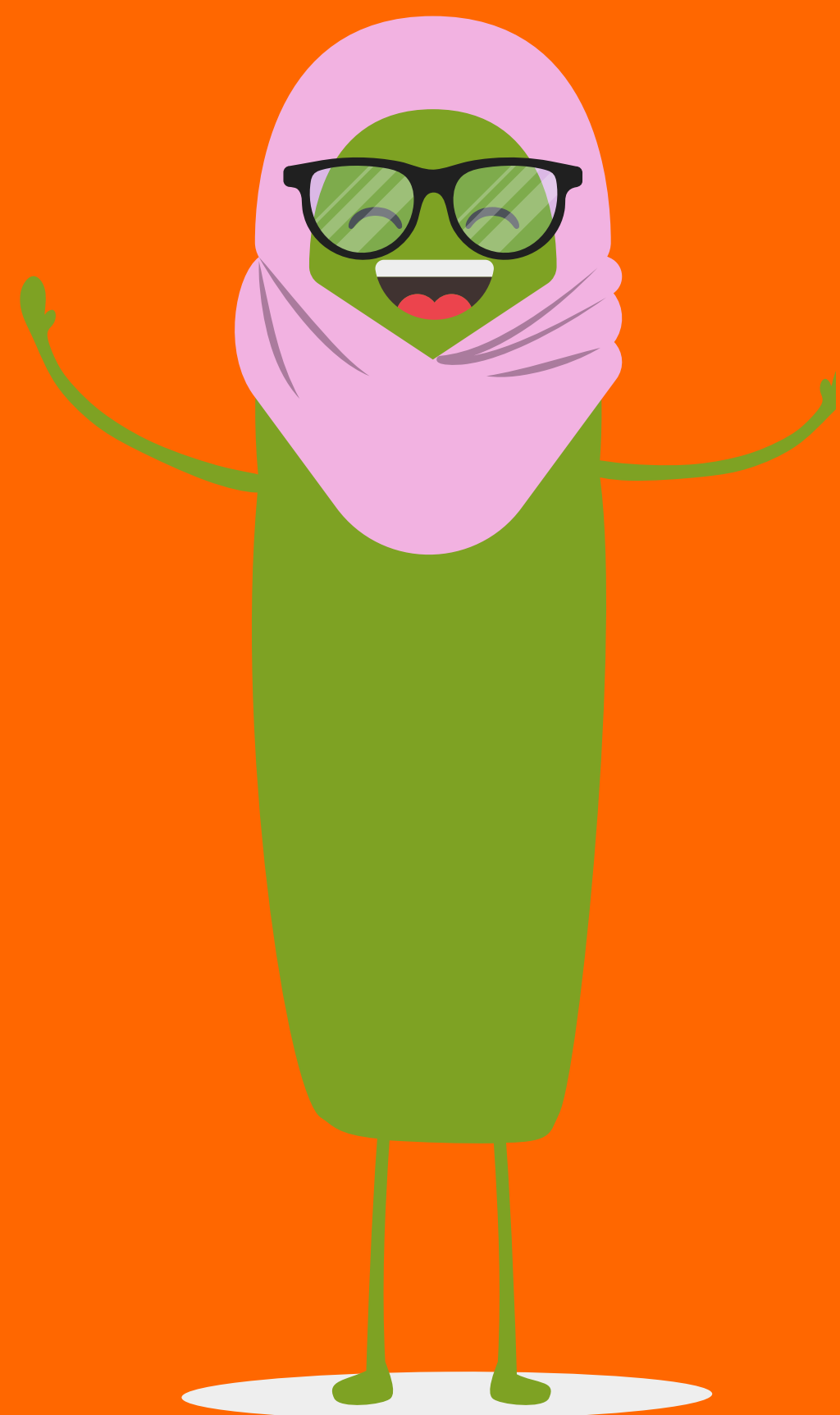
## Pronominit

Pronominit ovat sanoja, joita käytetään itseemme tai muihin viittaamiseen arkikielessä. Suomen kielessä pronomineja ovat esimerkiksi "minä", "hän" ja "he". Englanniksi niitä ovat vastaavasti "I/me", "she/her", "he/him" ja "they/them". Käytä aina kollegan oikeita pronomineja tai puhuttelumuotoa, kun ne ovat tiedossasi.

- Asianmukainen pronomien käyttö on ratkaisevan tärkeää, jotta jokainen voi tuntea olonsa tervetulleeksi ja osalliseksi. Suomen kielessä pronominit ovat valmiiksi sukupuolineutraaleja. Englanniksi voit käyttää sukupuolineutraaleja pronomineja (they/them), kun puhut henkilöstä, jonka kanssa et vielä ole ollut tekemisissä. Voit myös yksinkertaisesti käyttää tämän etunimeä. Esimerkiksi: "I reviewed Robin's proposal the other day. They did a great job."

- Voit itse näyttää esimerkkiä inklusiivisesta johtajuudesta kertomalla pronominisi esitellessäsi itsesi ja/tai lisätä ne sähköpostiviestiesi allekirjoitukseen.
- Jos et ole varma kollegan pronomineista, kysy heiltä tai kuuntele, mitä pronomineja he käyttävät. Kunnioita kuitenkin toisten yksityisyyttä: toisten ei tarvitse kertoa henkilökohtaisia asioita itsestään, ellei se tunnu hyvältä.
- Jos teet virheen ja käytät väärää pronominia, oikaise virhe viipymättä. Käytä sitten oikeaa pronominia samassa keskustelussa, jotta se jää helpommin mieleen. Älä pyytele anteeksi liian vuolaasti, jotta toinen ei koe painetta vakuutella, että asia on kunnossa. Kiitä oikaisusta, ota vastuu, oikaise virheesi ja jatka yrittämistä.





# 05

## Inklusiivinen johtaminen

# Inklusiivinen johtaminen

Inklusiivinen johtaminen tarkoittaa johtamista tavalla, joka tukee tiimin kaikkien jäsenten osallistumista ja kannustaa siihen. Kyse on myös identiteettien, taustojen ja henkilökohtaisten tilanteiden kunnioittamisesta.

Esihenkilöiden inklusiivinen toiminta on avainasemassa, jotta voidaan synnyttää psykologisesti turvallinen ympäristö. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa tunnetta siitä, että voit kertoa ajatuksesi, näkemyksesi ja ideasi vapaasti pelkäämättä haitallisia seuraamuksia.



# Tee kokouksista inklusiivisia

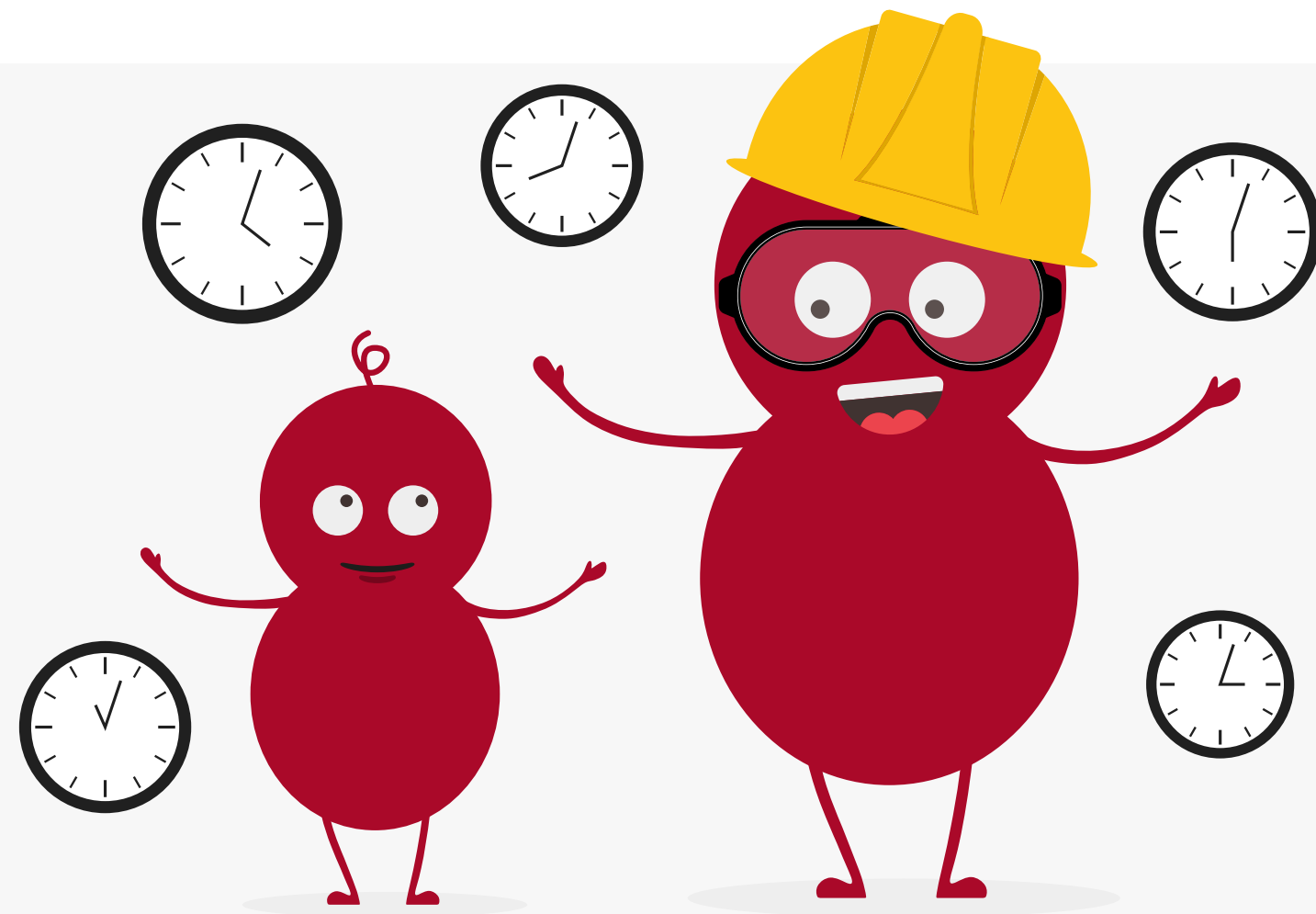
## Vinkkejä inklusiivisiin kokouksiin

- Mikäli mahdollista, toimita kokouksen tiedot etukäteen (kuten aihe, asiallista, tavoitteet ja mahdolliset keskeiset kysymykset). Näin kaikki voivat paremmin valmistautua esittämään ajatuksiaan.
- Varmista heti alussa, että kaikki tuntevat olonsa tervetulleiksi. Yksi tapa tehdä tämä on aloittaa kokous sanomalla: "Toivon, että voimme olla avoimia uusille ajatuksille sekä ilmaista mahdolliset eriävät näkemykset kunnioittavasti."
- Anna kaikille puheenvuoro. Yksi tapa tehdä tämä on kysyä kaikilta kokouksen osallistujilta, onko heillä jotain lisättävää.
- Yritä luoda sellainen tila, jossa ihmiset tietävät saavansa olla eri mieltä esihenkilön kanssa ja että tällaisen kannan myös saa esittää. Periaatteena on se, että eriävät mielipiteet ja keskustelu johtavat parempiin päätöksiin. Voit esimerkiksi pyytää kertomaan, miksi alainen kokee sinun olevan väärässä.
- Huomioi aikavyöhykkeet ja henkilökohtaiset sitoumukset (esimerkiksi lastenhoito). Jos joku ei pysty osallistumaan, jaa muistiinpanot, jotta tämä voi silti kertoa näkemyksensä.
- Ihmiset oppivat ja omaksuvat tietoa eri tavoilla. Yritä ottaa tämä huomioon, kun laadit asialistoja ja sisältöä kokouksiin, koulutuksiin ja työpajoihin.

Inklusiivisissa kokouksissa kollegat kokevat tulevansa kuulluiksi ja kunnioitetuiksi, ja tiimi hyötyy näkökulmien monimuotoisuudesta.



# Tee kokouksista inklusiivisia

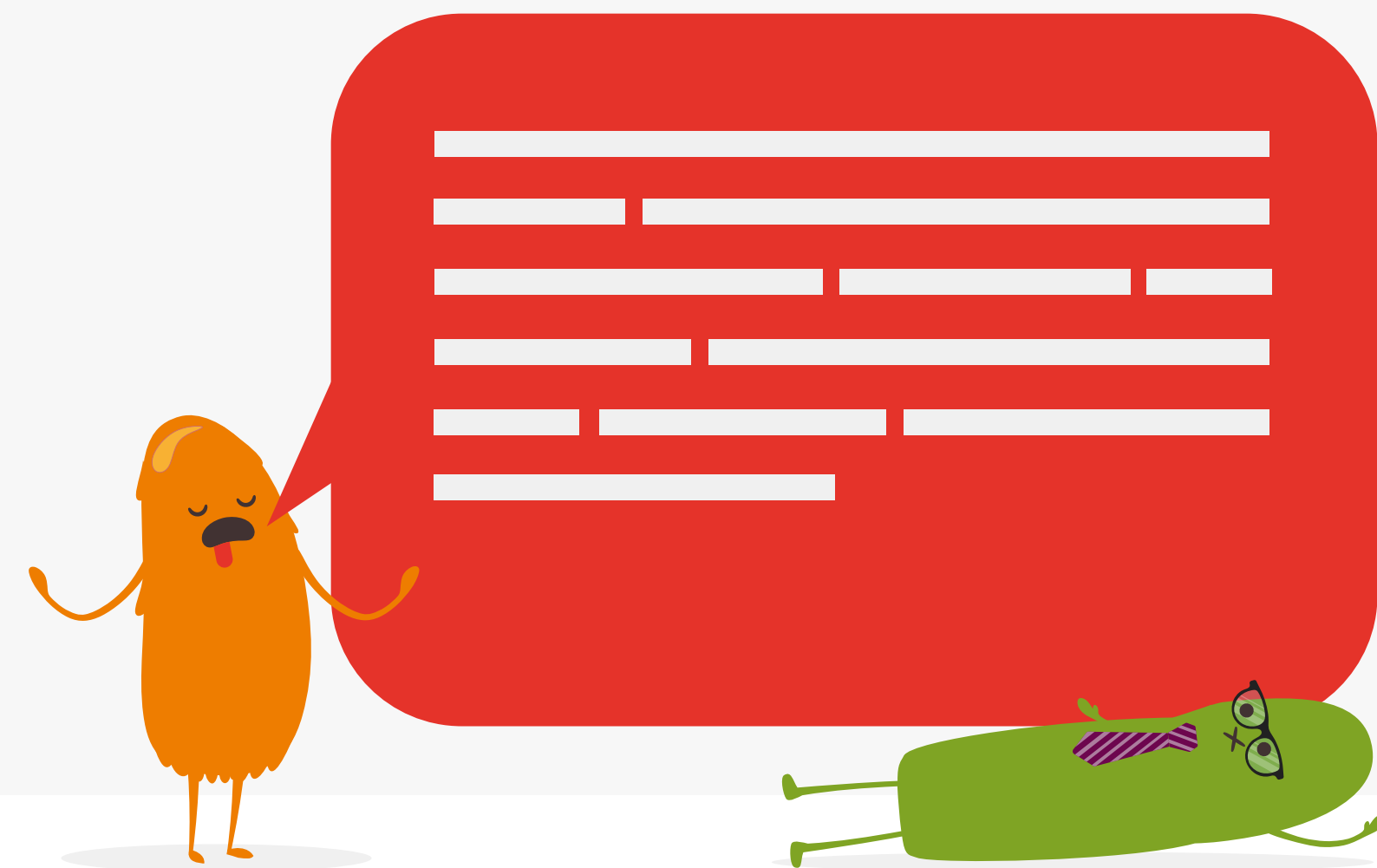


## Huomioi kaikkien aikataulu

- Mikäli mahdollista, yritä vaihdella kokousten ajankohtia siten, että kaikki pääsevät osallistumaan ainakin jonkin aikaa.

## Valitse sanasi harkiten

- Muista, että esihenkilönä sanoillasi on suuri vaikutus. Käytä inklusiivista kieltä, jotta kaikki tuntevat olevansa tervetulleita ja osallisia. Katso tämän oppaan **Inklusiivinen kielenkäyttö** -osio.

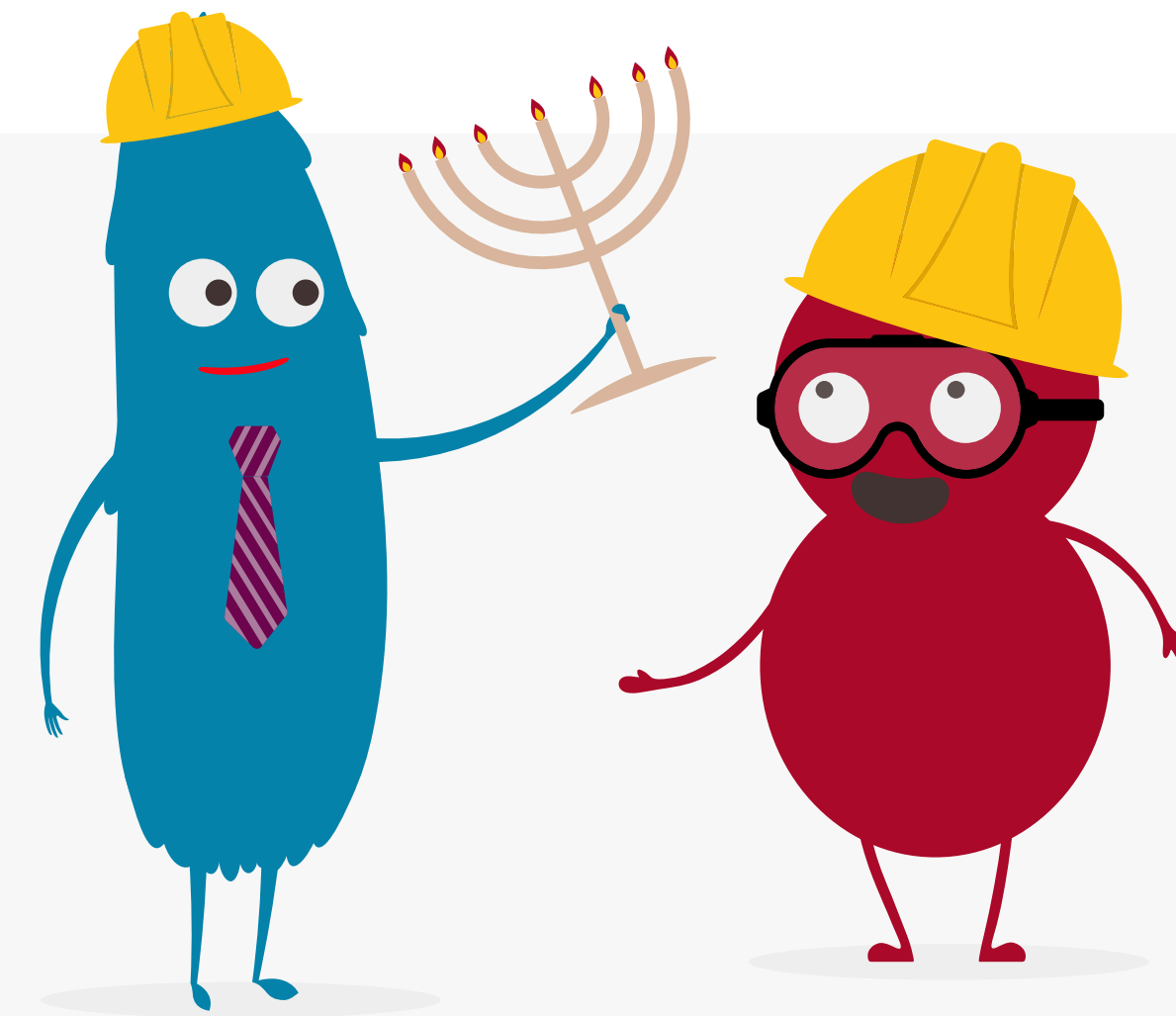
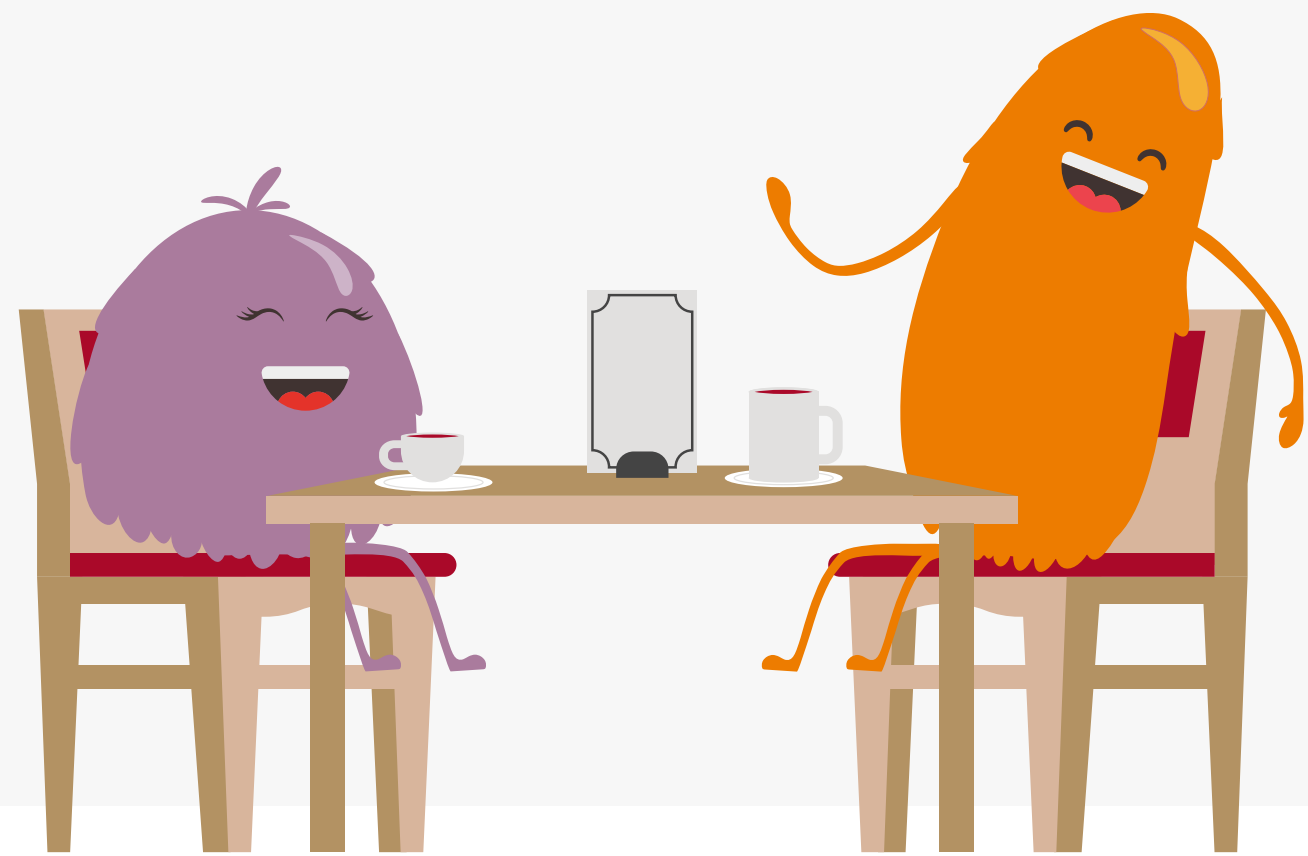


# Tee kokouksista inklusiivisia

## Ole utelias ja kuuntele

Sovi kollegojen kanssa keskusteluhetkiä kahvikupposen äärellä ja epämuodollisia tapaamisia.

- Ole kiinnostunut siitä, miten heillä menee sekä työpaikalla että sen ulkopuolella.
- Kunnioita tällöin toisten aikataulua, yksityisyyttä ja työtilannetta. Jos joku ei pääse osallistumaan vapaamuotoisiin keskusteluihin, älä ota sitä henkilökohtaisesti.



## Huomioi juhlapyhät

Kaikki eivät vietä joulua ja pääsiäistä. Voi olla haastavaa juhlia jokaista juhlapyhää, mutta yritä huomioida tiimillesi tärkeät päivät.

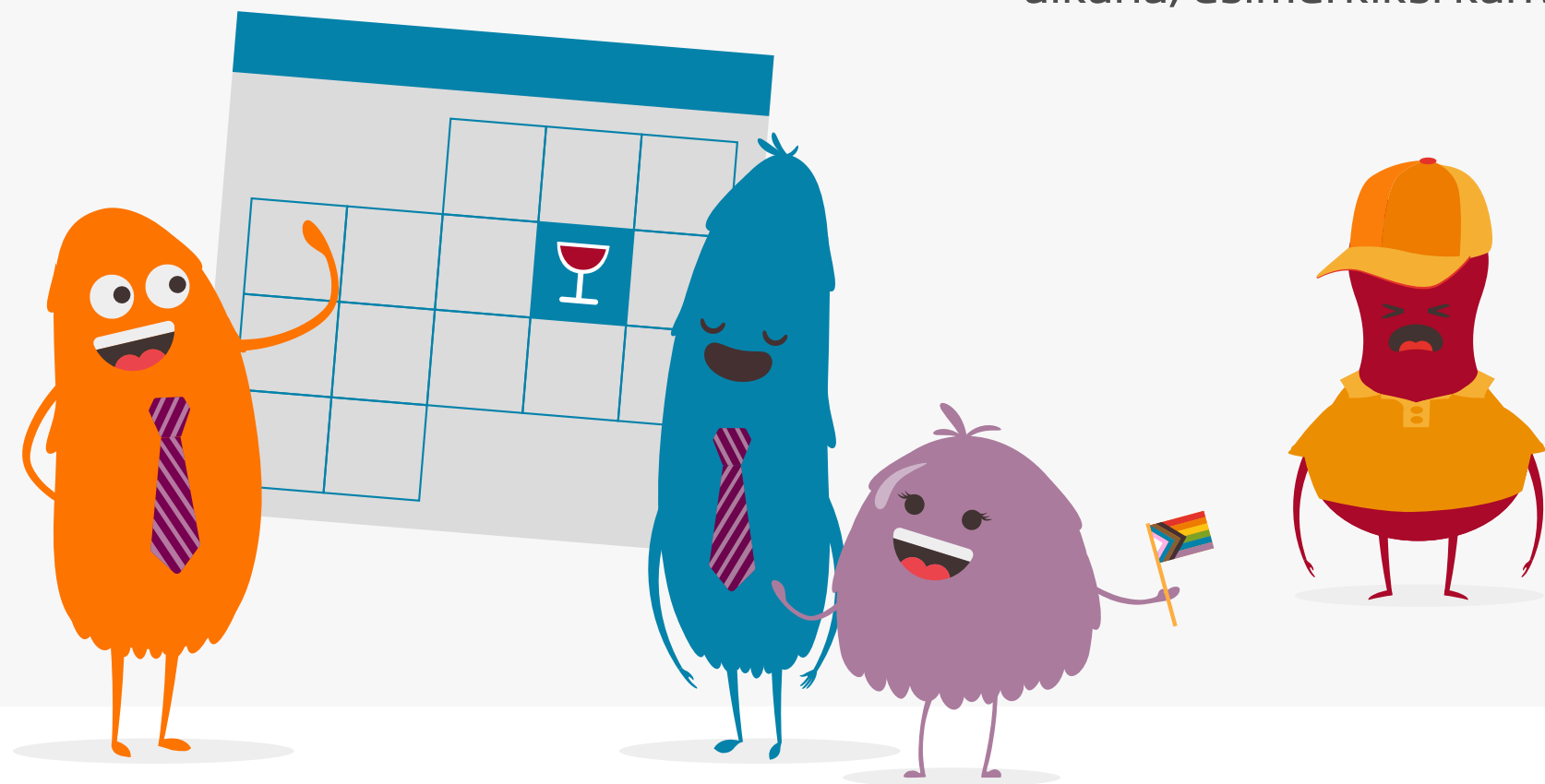
Muista jakaa taakkaa, joka syntyy tiimin juhliin tai merkittäviin tapahtumiin liittyvästä oppimisesta ja järjestelytyöstä.

# Tee kokouksista inklusiivisia

## Tee tiiminrakennuksesta inklusiivista

Tee vapaa-ajan tapahtumista saavutettavia lisäämällä niihin vaihtelua.

- Jos olette menossa ravintolaan syömään, varmista, että kaikkien ruokavalioon liittyvät tarpeet ja mieltymykset tulevat huomioituksi.
- Jos tiimi menee drinkkeille pubiin illalla, kaikki eivät välttämättä pääse mukaan. Tämä voi koskea joitakin huoltajia, vanhempia, etätyöntekijöitä sekä henkilöitä, jotka eivät juo alkoholia. Vaihtelee järjestettävän tapahtuman ajankohtaa ja tyyppiä. Harkitse myös tapahtumien järjestämistä työpäivän aikana, esimerkiksi kahvi- tai teehetkeä.



## Kannusta osallistumaan aktiivisiin verkostoihin

**Aktiiviset verkostot** tarjoavat jäsenille alustan, jossa he voivat avoimesti keskustella kokemuksistaan, huolenaiheistaan ja näkemyksistään.



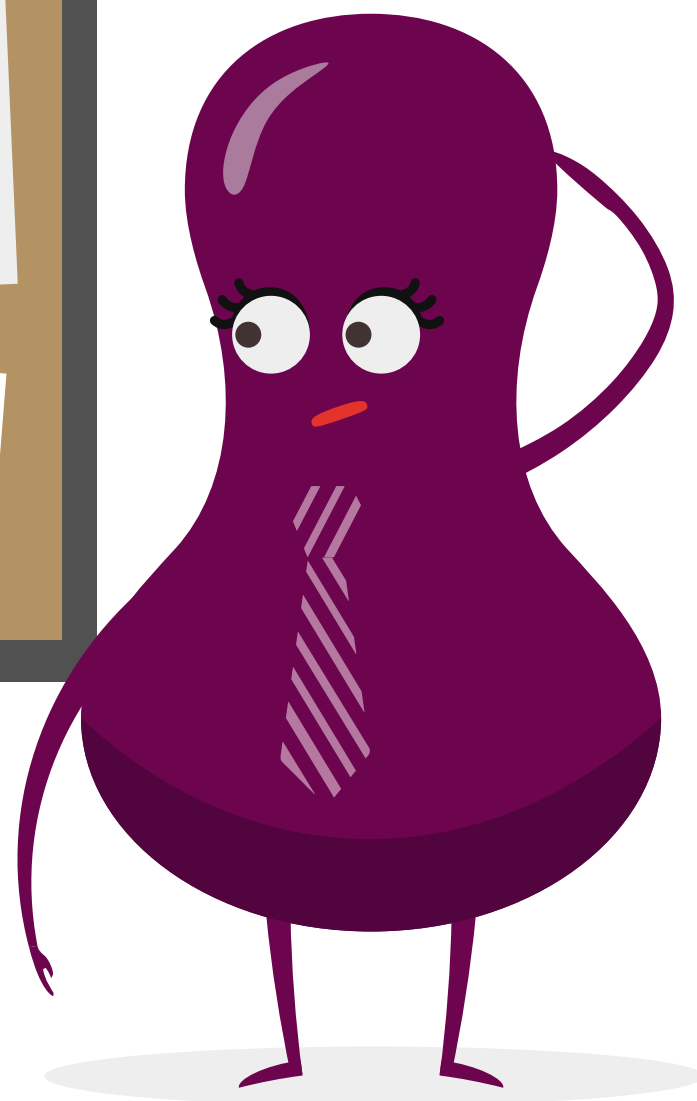




# 06

Miten rekrytoin monimuotoisemman tiimin?

# Miten rekrytoin monimuotoisemman tiimin?

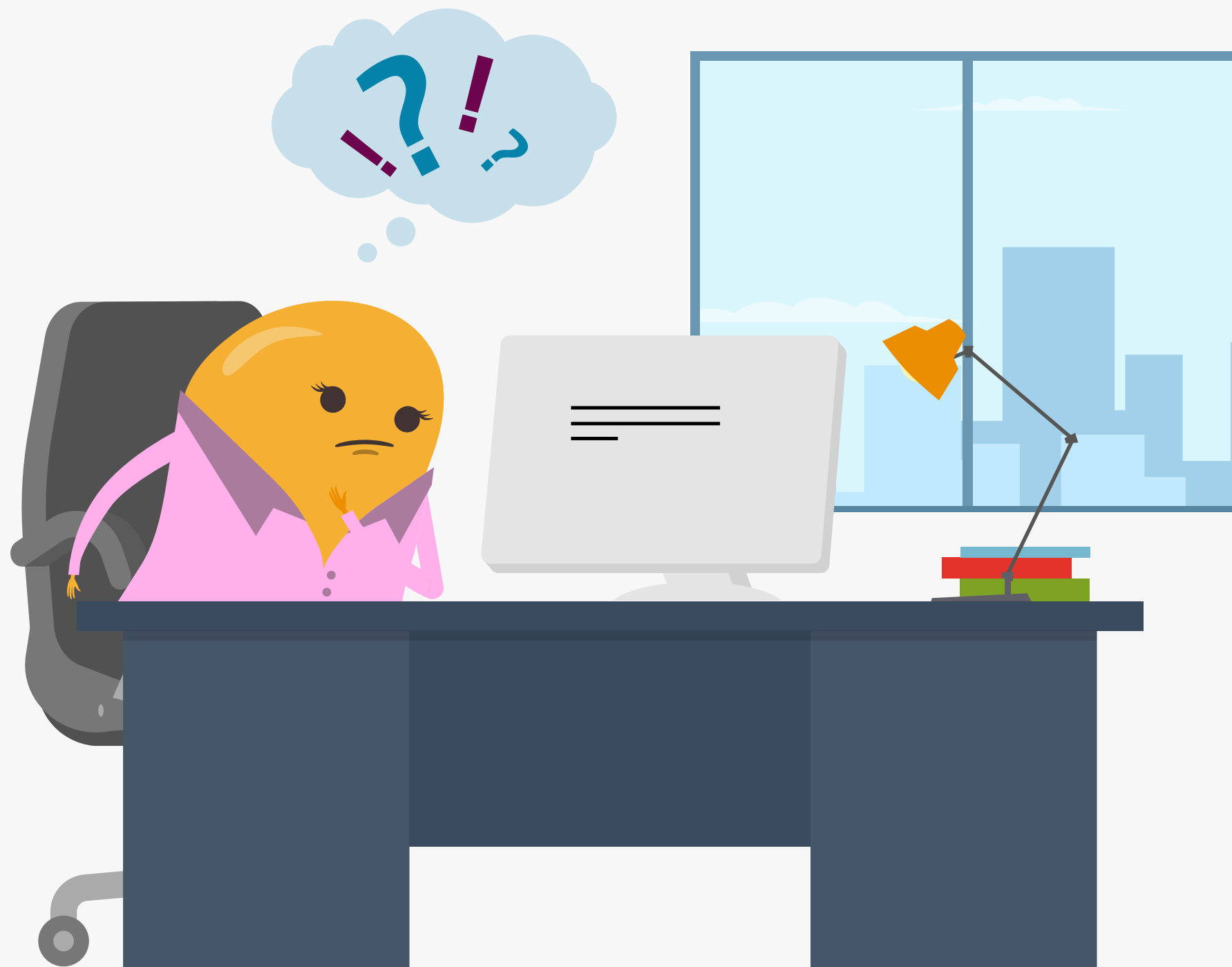


Haluamme DS Smithin olevan monimuotoinen ja inklusiivinen työpaikka, joka heijastaa niitä yhteisöjä, joita palvelemme ja joissa toimimme.

Esihenkilöillä on keskeinen rooli inklusiivisissa rekrytointiprosesseissa. Heidän tehtävänsä on varmistaa, että tehtävänkuvauksissa käytetään inklusiivista kieltä, pyrkiä löytämään monimuotoisia hakijoita, vähentää ennakkoluuloja seulonnassa ja haastatteluissa sekä luoda ympäristö, jossa voi kokea itsensä tervetulleeksi. Esihenkilöt edistävät aktiivisesti hakijoiden syrjimättömyyttä näiden sukupuolen, rodun, kansallisuuden, iän, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sosiaaliluokan, huoltajuusvelvoitteiden ja uskonnon perusteella, jotta kaikilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet.

# Miten rekrytoin monimuotoisemman tiimin?

## Vinkki 1



## Laadi inklusiivisia tehtävänkuvauksia

Käytä inklusiivista kieltä tehtävänkuvauksissa, jotta mahdollisia hakijoita ei vieraannuteta heti alussa.

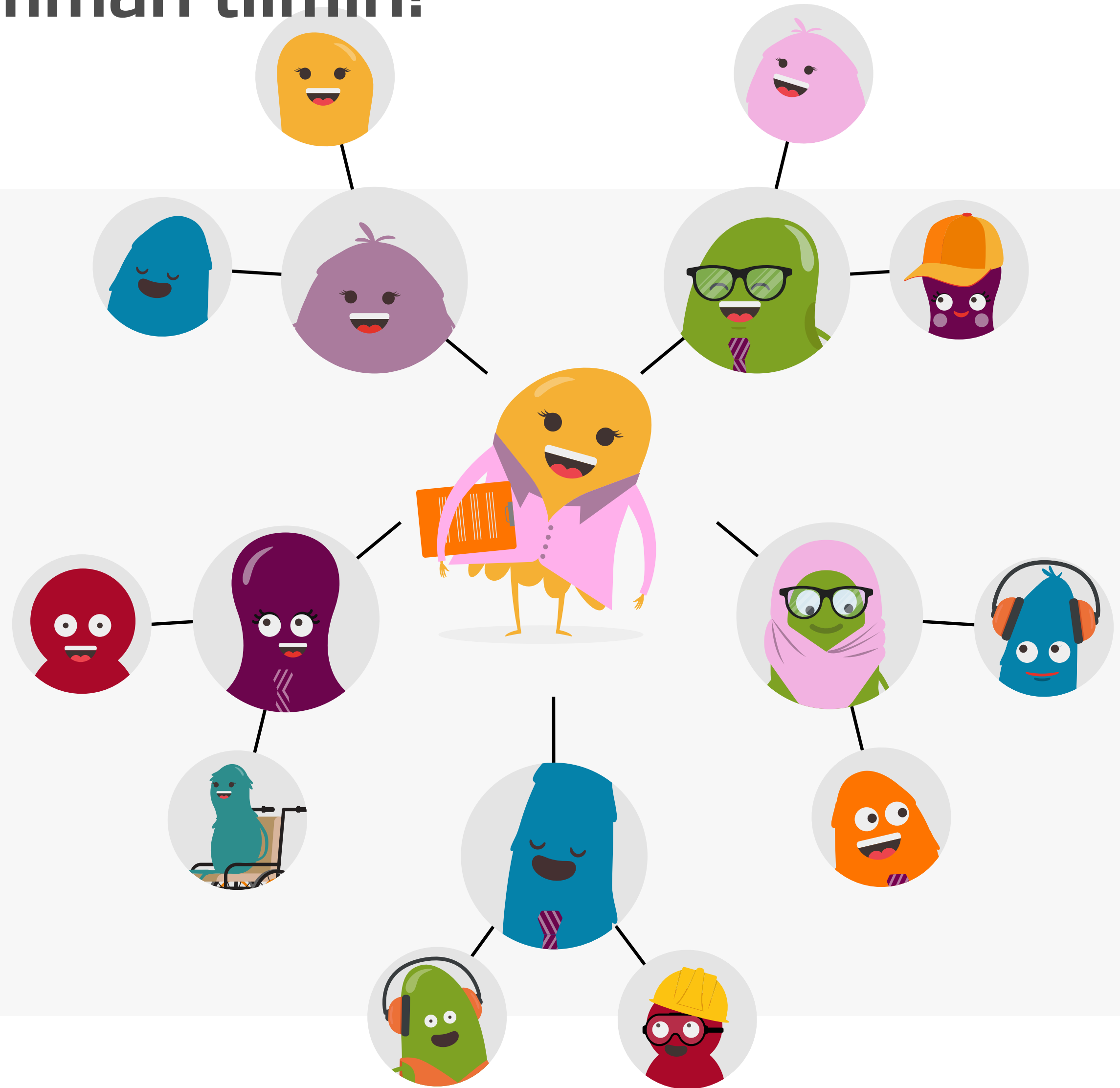
- Käy tehtävänkuvaukset läpi, jotta asenteellinen kieli tai tarpeettomat pätevyysvaatimukset voidaan poistaa. Esimerkki asenteellisesta kielestä voi olla tiimin kuvaileminen "nopeatempoiseksi": se saattaa karkottaa hakijat, joilla on erityistarpeita.
- Poista sukupuolittunut kieli. Esimerkki tästä on "Etsimme esimiestä vetämään kaikkia tiiminsä projekteja": sana "esimies" sulkee pois naispuoliset ja ei-binääriset hakijat. Käytä tässä tapauksessa sen sijaan sanaa "esihenkilö". On olemassa verkkosivustoja (englanniksi), joilla voi tarkistaa tehtävänkuvauksen kielen inklusiivisuuden, kuten **Gender Decoder**.
- Korosta tehtävänkuvauksessa DS Smithin sitoumusta DEI-työhön ja aktiivisten verkostojen tukemiseen.
- Mainitse, että hakijat kaikista taustoista ovat tervetulleita.

# Miten rekrytoin monimuotoisemman tiimin?

## Vinkki 2

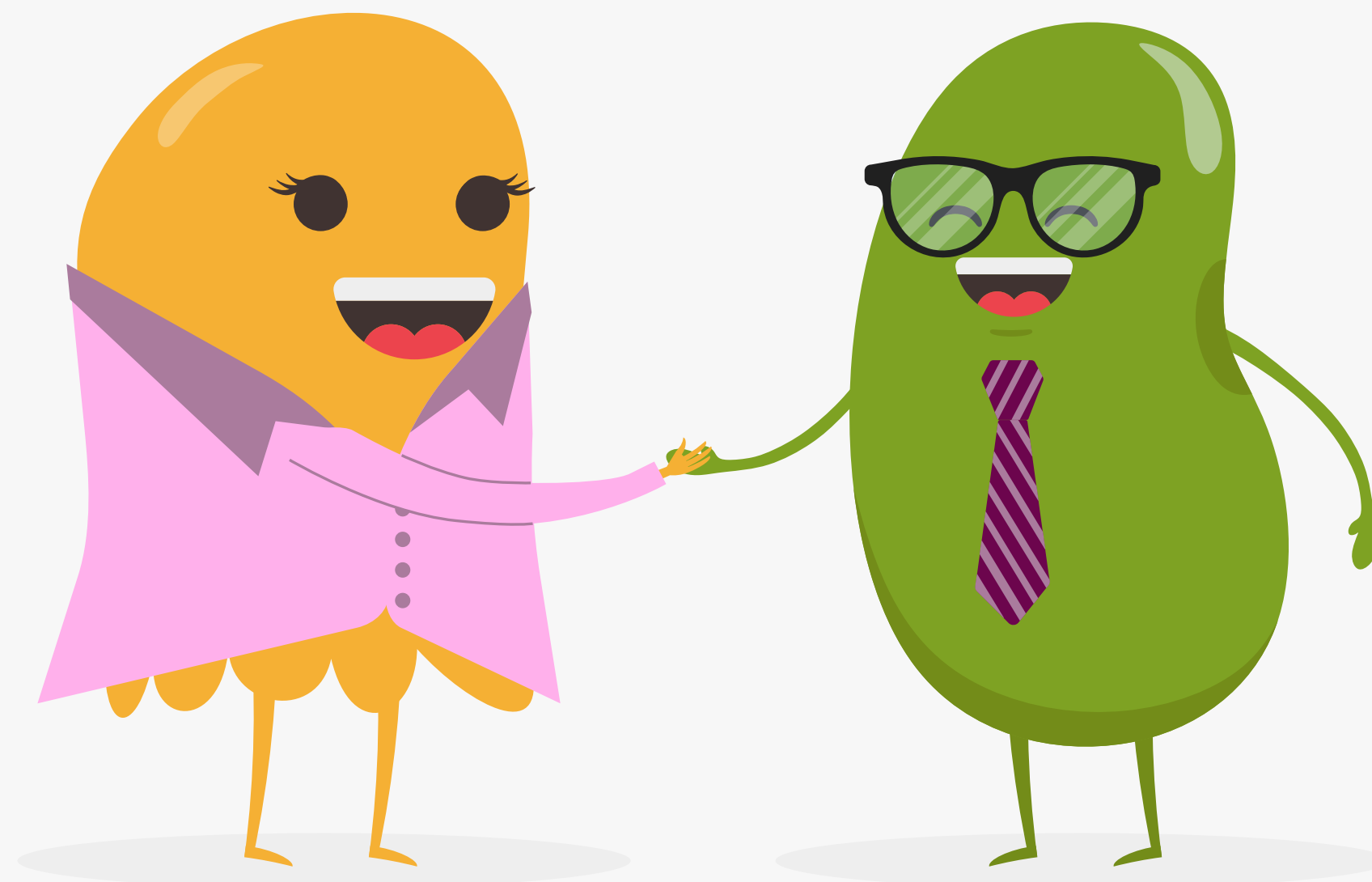
### Laajenna tavoittavuutta laajemman lahjakkuuksien kirjon houkuttelemiseksi

- Julkaise työpaikkailmoituksia siellä missä aliedustetut hakijat näkevät ne todennäköisemmin. Tällaisia vaihtoehtoja voivat olla esimerkiksi vähemmistöryhmille suunnatut työnhakusivustot sekä monimuotoisuuteen erikoistuneet rekrytointiyritykset.
- Osallistu aliedustetuille ryhmille suunnattuihin uratapahtumiin.
- Jos työskentelet sisäisen rekrytointitiimimme tai ulkoisen rekrytointitoimiston kanssa, pyydä heitä tarjoamaan monimuotoinen hakijajoukko.
- Pyydä suosituksia tiimin jäseniltä - varsinkin heiltä, jotka edustavat aliedustettuja ryhmiä.



# Miten rekrytoin monimuotoisemman tiimin?

## Vinkki 3



## Luo positiivinen ja inklusiivinen kokemus hakijaan jokaisella kontaktilla

Tee haastattelujen sopimisesta helppoa, saavutettavaa ja joustavaa tarjoamalla haastateltaville eri ajankohtia, mukaan lukien aamu ja myöhäinen iltapäivä. Kysy myös hakijoilta ennakoivasti, onko heillä joitakin erityistarpeita haastattelua ajatellen.

Esimerkkejä erityistarpeisiin mukautumisesta voivat olla:

- materiaalien toimittaminen suurella fontilla tai pistekirjoituksena
- lisäaikaa testeihin tai haastatteluihin
- invapaikka autolle.

Kysy aina hakijan pronomineja, ellei niitä ole mainittu CV:ssä tai elleivät ne ole jo tiedossasi.

# Miten rekrytoin monimuotoisemman tiimin?

## Vinkki 4

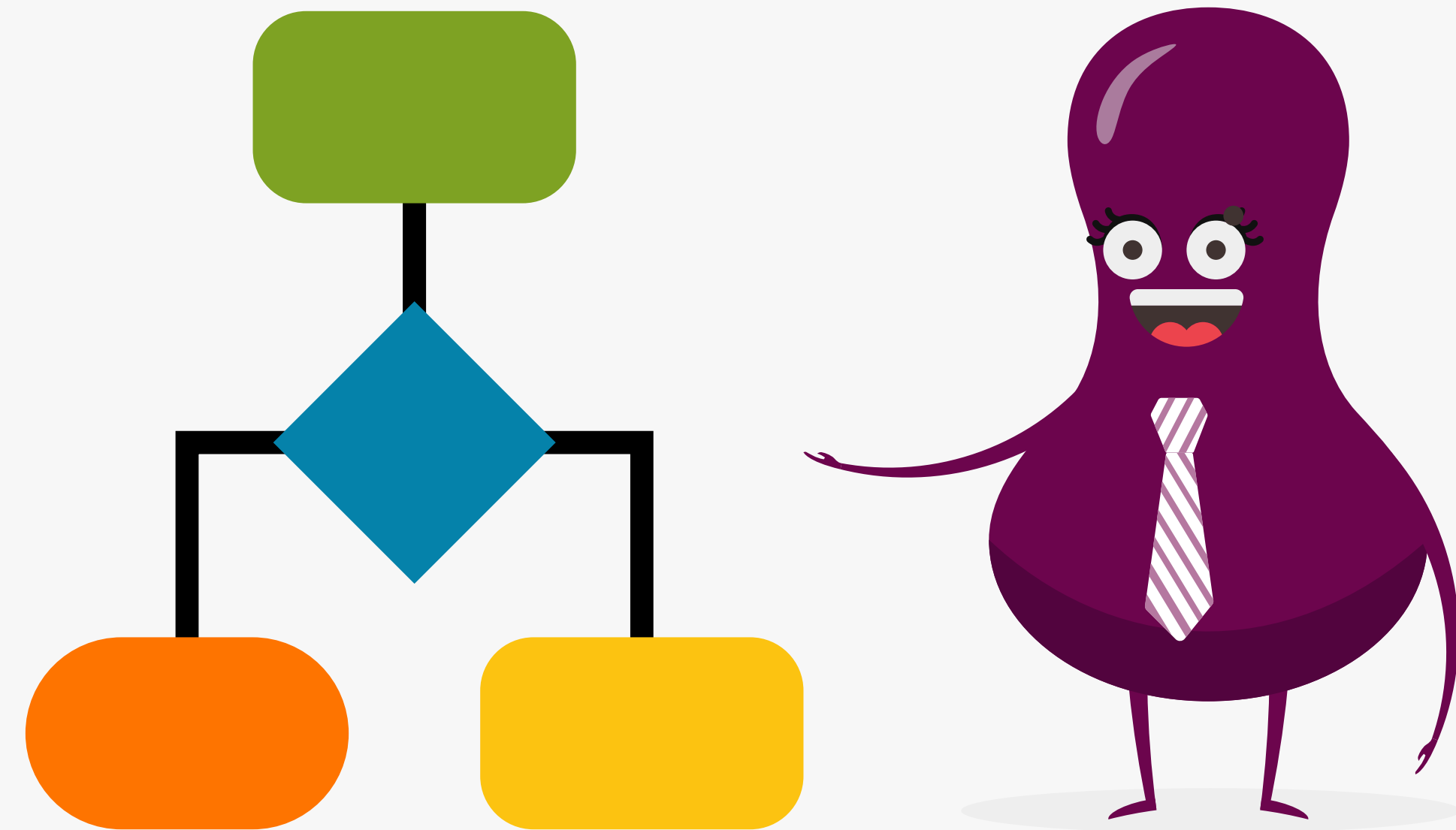
### Tee rekrytointiprosessista läpinäkyvä

On hyvä käytäntö tiedottaa mahdollisuuksien mukaan rekrytointiprosessin koko aikajanasta ja tärkeimmistä vaiheista, kuten:

- kuinka monta haastattelukierrosta on luvassa
- liittykö prosessiin tiettyjä testejä
- milloin lopullinen päätös on määrä tehdä.

Kannusta lisäksi hakijaa ottamaan yhteyttä rekrytoivaan esihenkilöön tai rekrytointitiimiin, jos hänellä on kysyttävää prosessin aikana.

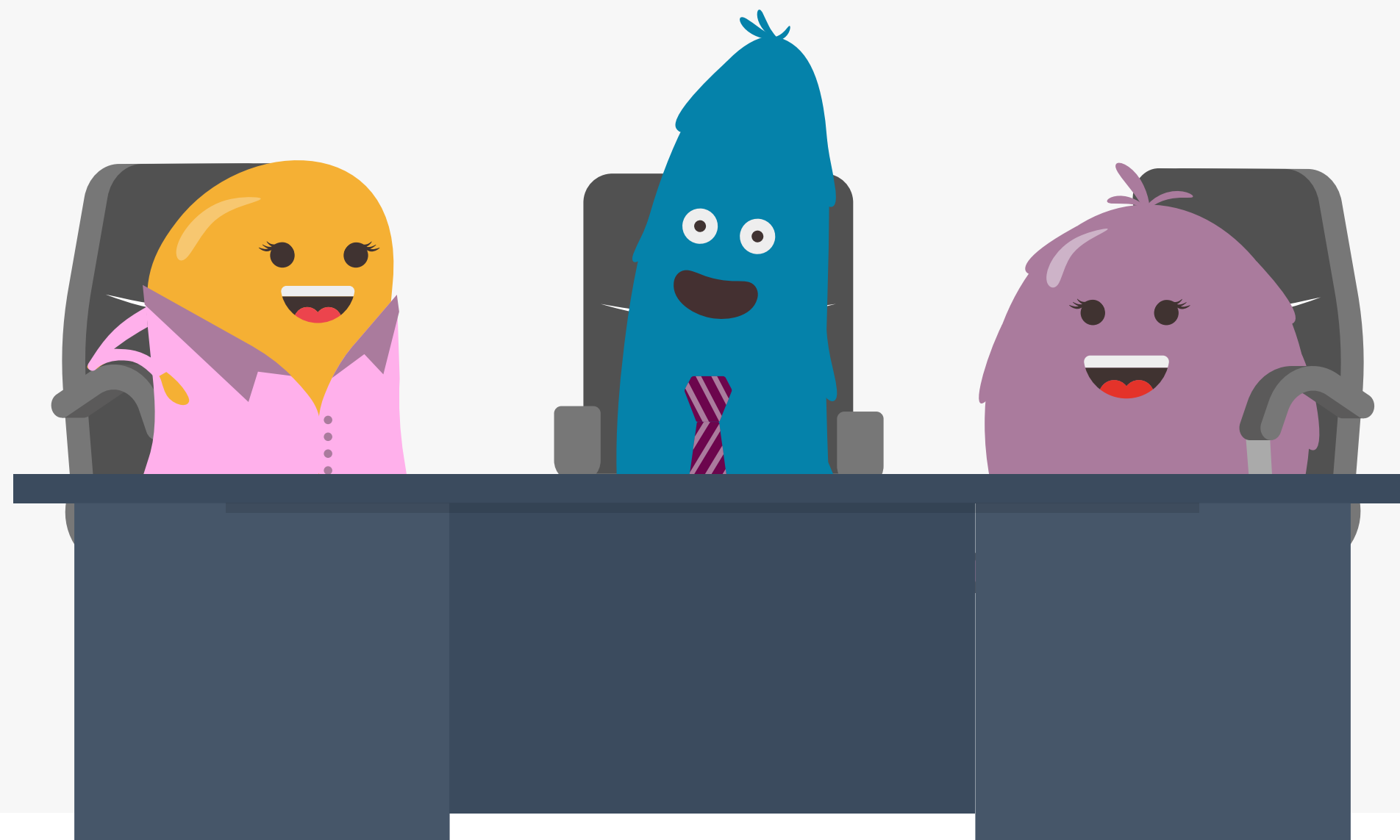
Tästä voi olla apua hakijoille, joilla on huollettavia ja joiden täytyy mahdollisesti tehdä erityisjärjestelyjä haastatteluihin pääsemiseksi.





# Miten rekrytoin monimuotoisemman tiimin?

## Vinkki 5

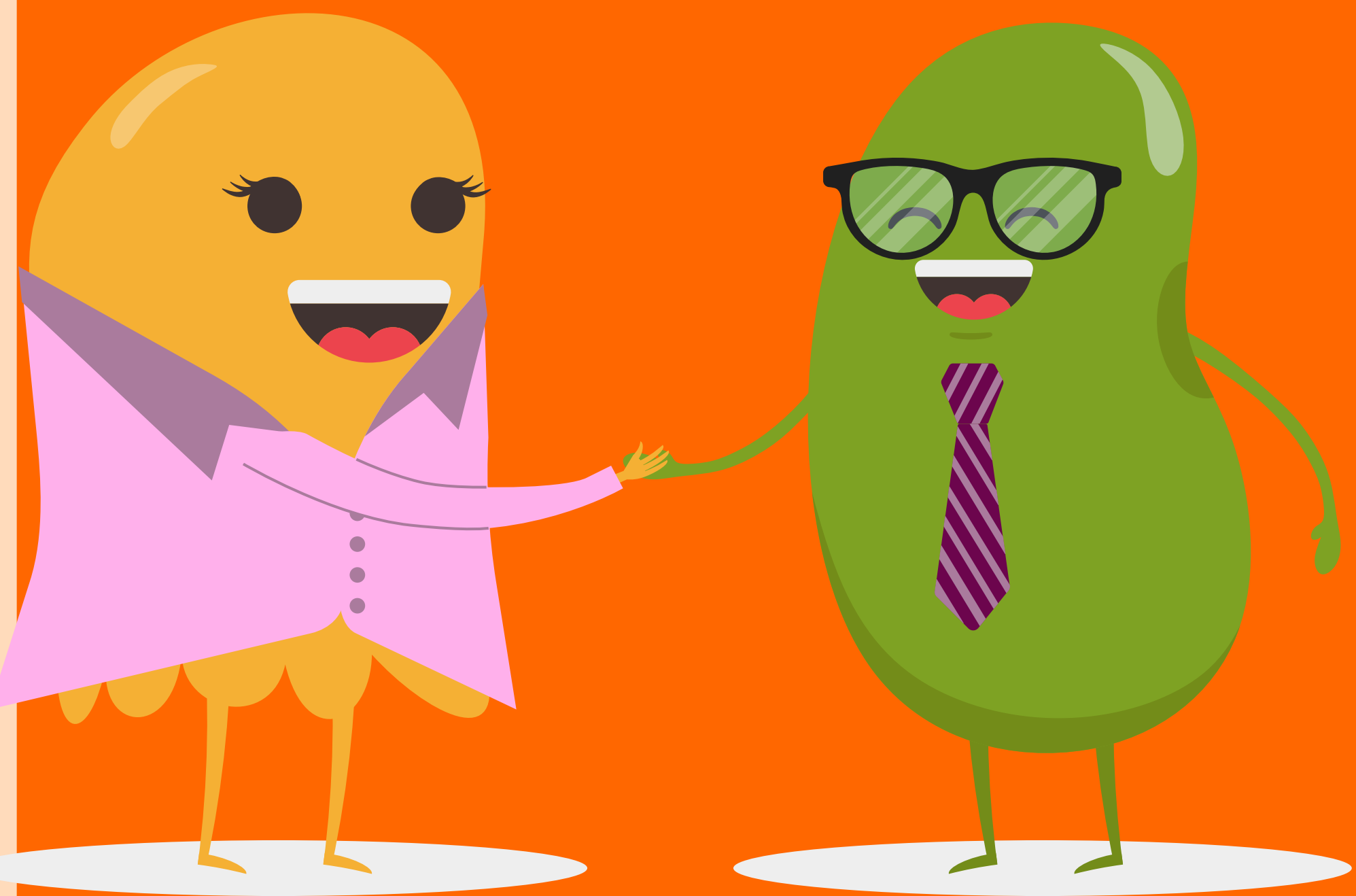


## Standardoi haastattelu

- Järjestä monimuotoinen haastattelupaneeli tai pyydä useampaa tiimin jäsentä pitämään omat haastattelunsa, jotta hakijoita arvioidaan eri näkökulmista
- Esitä samat haastattelukysymykset jokaiselle hakijalle
- Käytä asenteellisuuden välttämiseksi strukturoituja haastattelukysymyksiä, jotka perustuvat tehtäväkuvaukseen, ja varaa hakijoille aikaa kysymysten esittämiseen
- Ennen haastattelua voi olla hyvä lukea lisätietoja tiedostamattomista ennakkoluuloista tai käydä niitä käsittelevä **Percipio**-verkkokurssi

## Lisäresurssi

- Tutustu inklusiokäytäntöömme **Policy Hubissamme**

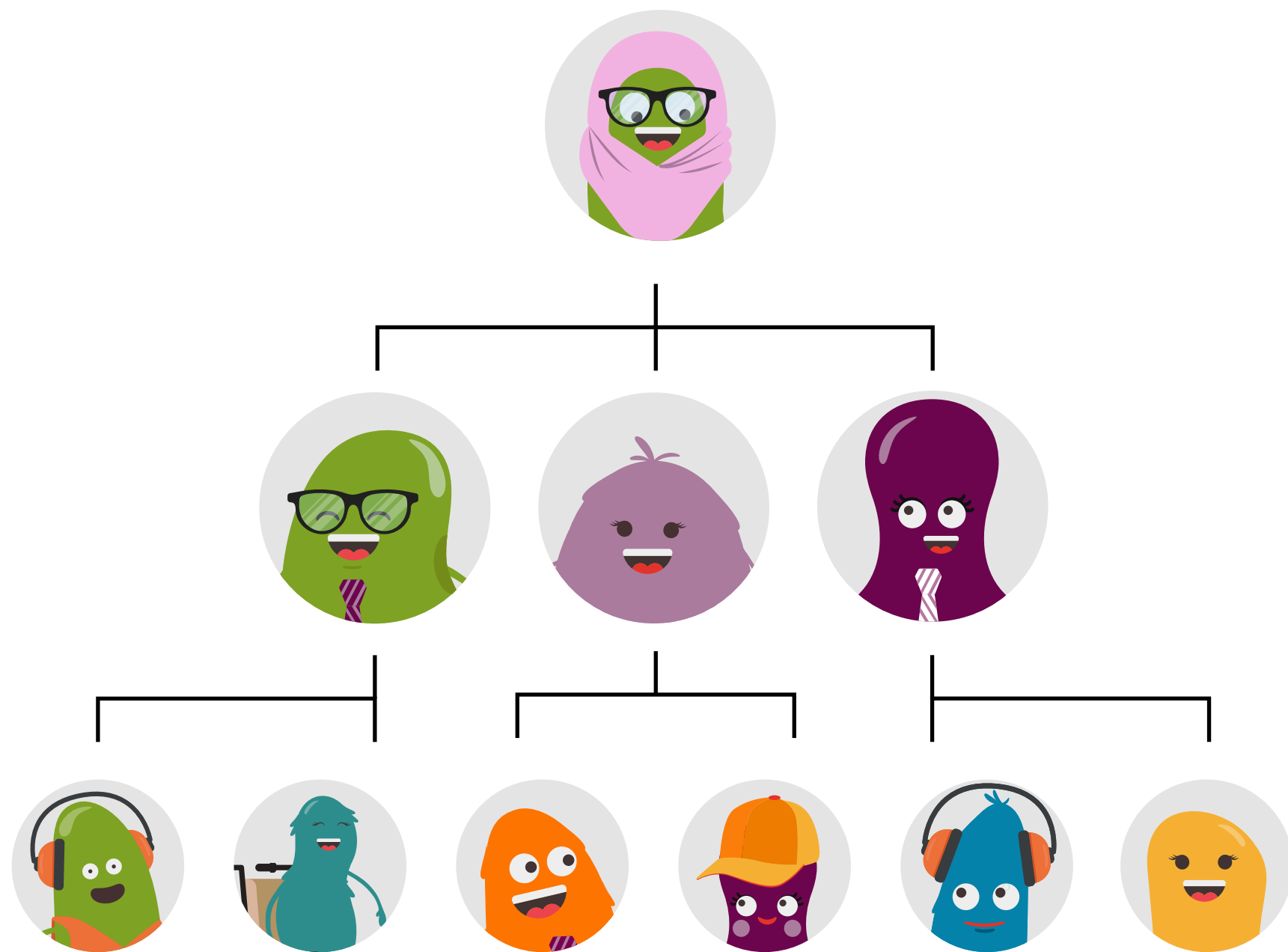


# 07

Miten minusta tulee  
inklusiivinen johtaja?

# Miten minusta tulee inklusiivinen johtaja?

Inklusiivinen johtajuus on Now and Next -strategiamme keskeinen osa.



## Millainen on inklusiivinen johtaja?

Inklusiiviset johtajat:

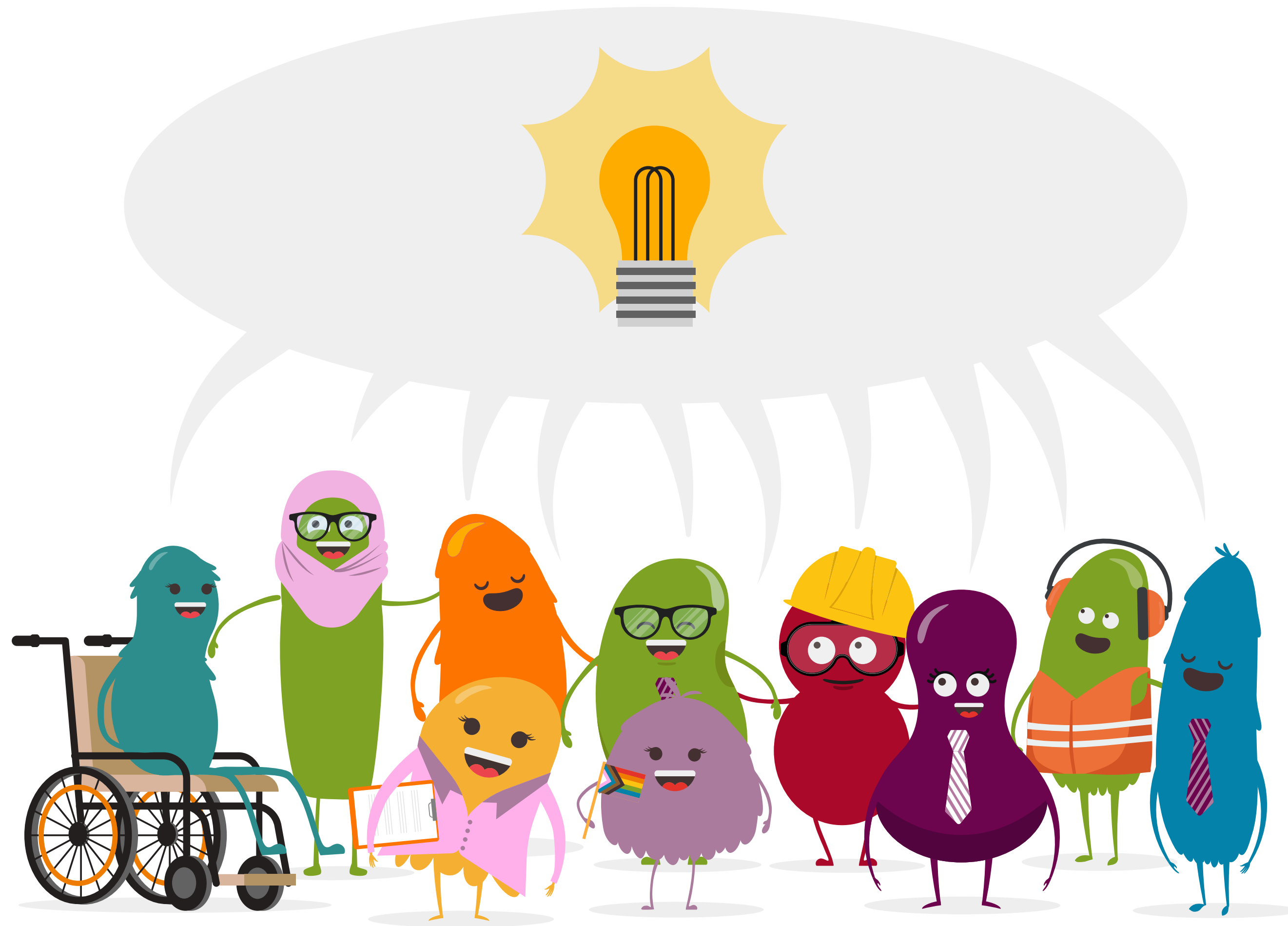
- Arvostavat eri näkökulmia ja luovat ilmapiirin, jossa ihmiset kokevat näkemyksensä ja panoksensa arvostetuiksi.
- Luovat tiimille pohjavireen ja toimivat esimerkkinä käyttäytymisestä, jonka avulla voidaan luoda ympäristö, jossa jokainen kokee tulevansa nähdyksi ja kunnioitetuksi sekä voivansa osallistua.

Kaikki esihenkilöt kutsutaan osallistumaan **inklusiivisen johtajuuden työpajaan**.

Työpaja kattaa seuraavat aiheet:

- Inklusiivinen johtajuus ja sen merkitys DS Smithille
- Roolisi DEI-agendaan vaikuttamisessa
- Käytännön ideoita ja toimintasuunnitelmia

# Miten minusta tulee inklusiivinen johtaja?



Käytä aikaa siihen, että ymmärrät tiimiisi kuuluvien erilaisten ihmisten ainutlaatuiset näkökulmat ja luot yhteistyöhenkemmän ympäristön.

# Miten minusta tulee inklusiivinen johtaja?

## Vinkki 1

### Pyri tietoisesti etsimään monimuotoisia näkökulmia

Hyvä tapa tehdä tämä käytännössä on pyytää tiimin eri jäseniltä ideoita ja mielipiteitä koskien tulevia tehtäviä tai meneillään olevia projekteja.

## Vinkki 2

### Tiedosta omat ennakkoluulosi

Meillä kaikilla on ennakkoluuloja, jotka voivat vaikuttaa näkemyksiimme ja päätöksiimme, ja ne ovat usein tiedostamattomia. Ennakkoluulomme aktivoituvat erityisesti jos työskentelemme kognitiivisen stressin alaisena tai ylikuormittuneena, kuten väsyneenä, nälkäisenä, järkyttyneenä tai aikapaineen alla.

Johtajina vastuullamme on tiedostaa entistä paremmin omat ennakkoluulomme ja ymmärtää, miten ne saattavat vaikuttaa negatiivisesti muihin, varsinkin aliedustettujen ryhmien jäseniin. **Henkilökohtaisia ajatusvinoumia** käsitellään tarkemmin jäljempänä tässä oppaassa.

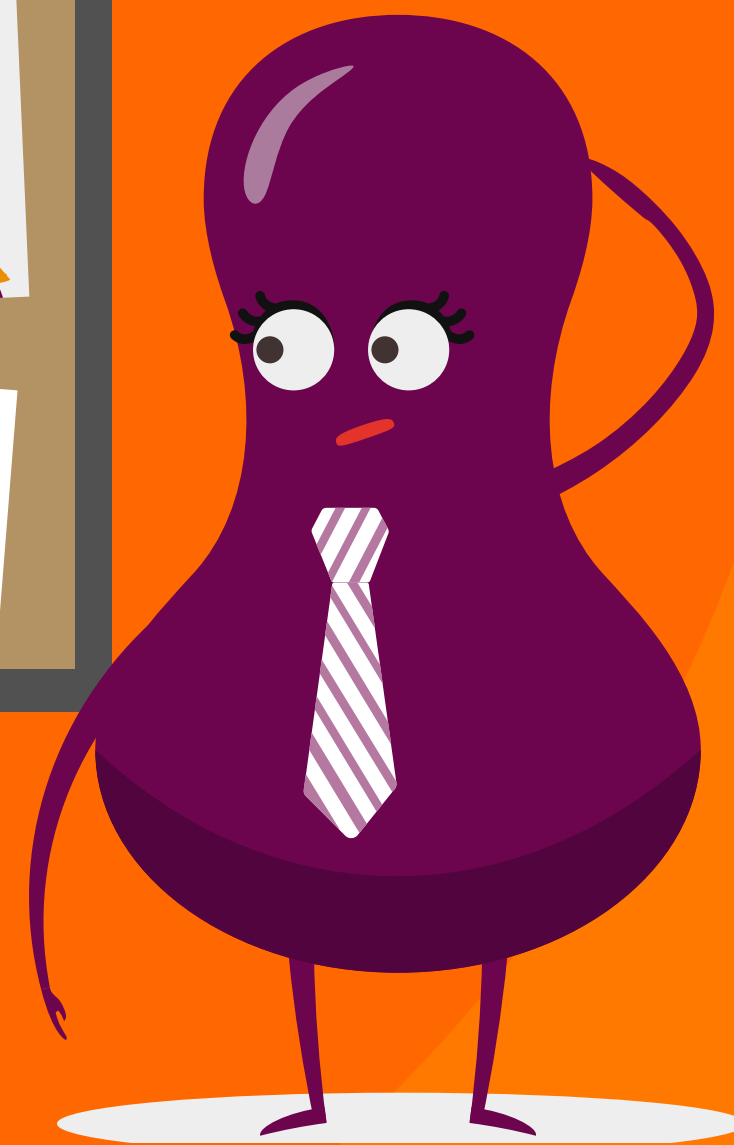
## Vinkki 3

### Luo oikeanlainen ilmapiiri sanoillasi ja teoillasi

Käytä inklusiivista ja eri kulttuureja kunnioittavaa kieltä (katso tämän oppaan **Inklusiivinen kielenkäyttö** -osio).

# 08

Miten luon  
yhteenkuuluvuuden  
tunnetta tiimissäni?

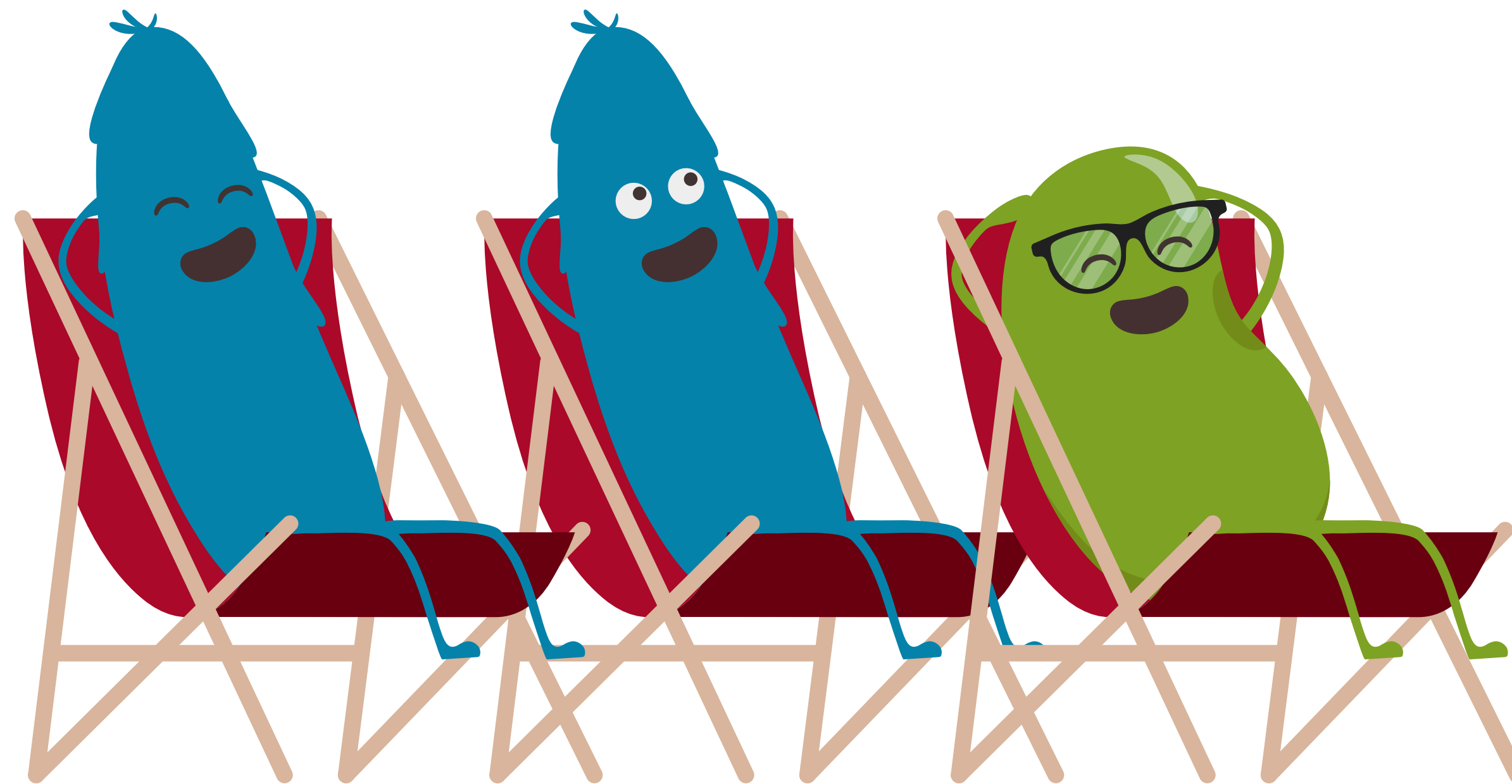




# Miten luon yhteenkuuluvuuden tunnetta tiimissäni?

Yhteenkuuluvuuden tunnetta vaaliva työpaikka luo ympäristön, jossa työntekijät voivat olla omia itsejään pelkäämättä tuomitsemista tai ulkopuolelle jättämistä.

Kun kollegat kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta, he jakavat todennäköisemmin ideoita ja työskentelevät tiiminä yhteisten tavoitteiden eteen.



## Mitä on yhteenkuuluvuus?

Yhteenkuuluvuus työpaikalla viittaa niihin arkipäiväisiin kokemuksiin, jotka vahvistavat yksilöiden tunnetta siitä, että heidät osallistetaan sekä hyväksytään sellaisena kuin he ovat.

Tämä on tärkeää, koska kun kollegat kokevat yksilöllisen identiteettinsä ja panoksensa arvostetuksi, he ovat tuottavampia, motivoituneempia ja lojaalimpia.

# Miten luon yhteenkuuluvuuden tunnetta tiimissäni?

**Esihenkilöillä on keskeinen rooli yhteenkuuluvuuden tunteen luomisessa. Kollegat, jotka luottavat esihenkilöihinsä ja uskovat näiden välittävän heistä yksilöinä, kokevat todennäköisemmin yhteenkuuluvuuden tunnetta.**

## Opi tuntemaan tiimisi

Yksi ensimmäisistä askeleista yhteenkuuluvuuden tunteen luomiseen on tiimin jäsenten monimuotoisuuden tunnustaminen ja arvostaminen. Tutustu tiimisi jäseniin yksilöinä:

- Käykää silloin tällöin lounaalla tai kahvilla pienryhmissä.
- Varaa kahdenkeskisissä tapaamisissa aikaa keskusteluun sekä kollegojen mielenkiinnon kohteista että työtehtävistä.



## Viesti inklusiivisesti

Käytä inklusiivista kieltä, jotta jokainen tuntee olonsa tervetulleeksi, kunnioitetuksi ja arvostetuksi.

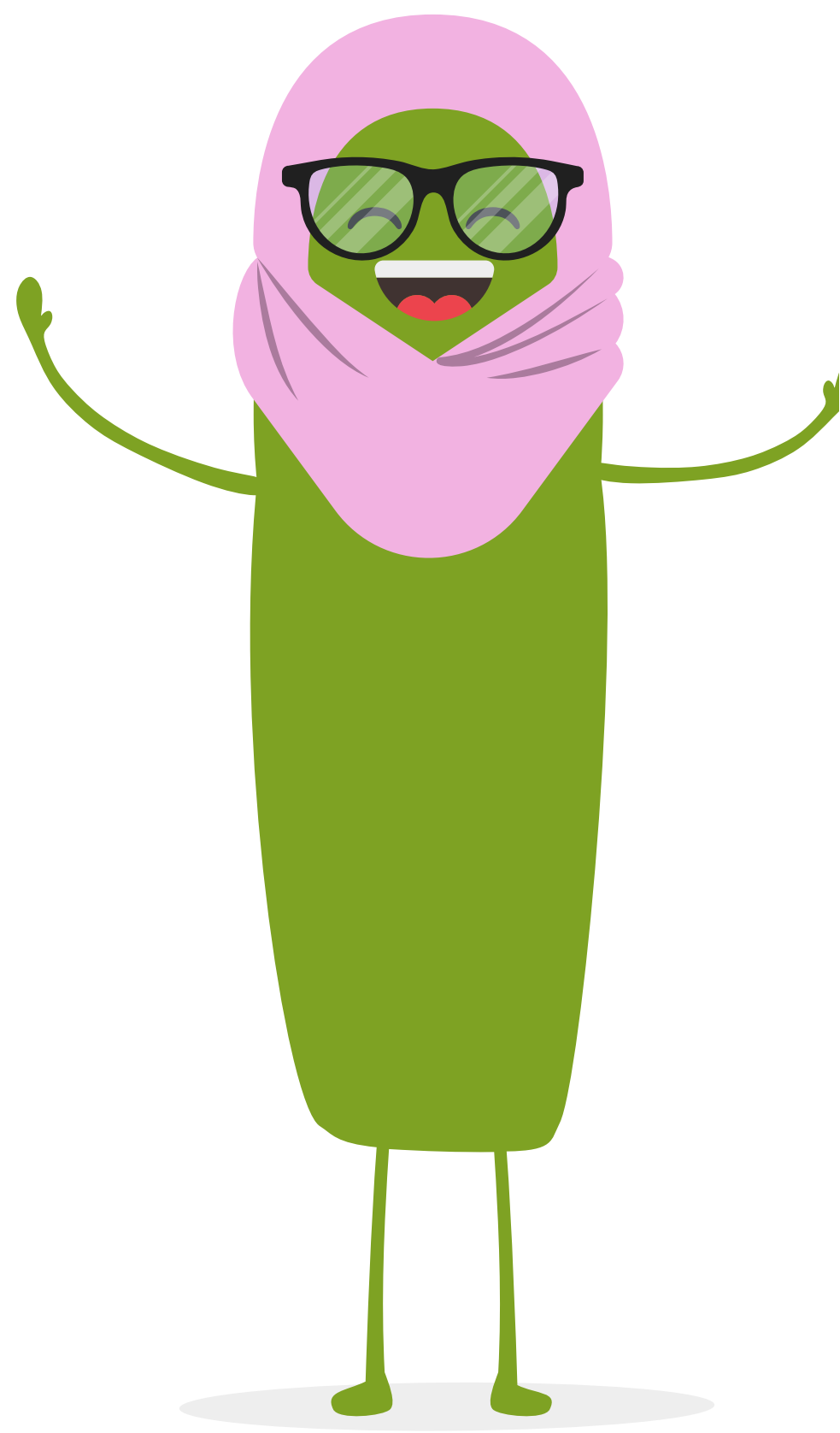


## Kuuntele aktiivisesti

- Kuuntele aktiivisesti ja tuomitsematta, kun tiimin jäsenet kertovat huolenaiheitaan tai ideoitaan. Ryhdy toimiin palautteen perusteella aina kun se on mahdollista tai kerro, miksei se ole mahdollista.
- Rohkaise tiimisi jäseniä antamaan palautetta ja arvosta sitä. Tämä tarkoittaa, että pyydät heidän näkemyksensä sekä kuuntelet heidän mielipiteitään, ehdotuksiaan ja huolenaiheitaan.



# Miten luon yhteenkuuluvuuden tunnetta tiimissäni?



## Näytä esimerkkiä

Ilmennä ja vahvista käyttäytymistapoja ja asenteita, joita odotat tiimisi jäseniltä, kuten kunnioittavaa käytöstä ja inklusiivista kielenkäyttöä.



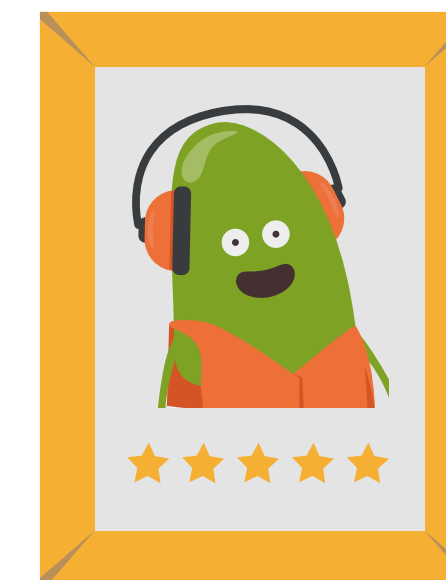
## Laajenna tietämystäsi monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja inklusiota koskevista asioista



- Tue aktiivisia verkostojamme esimerkiksi osallistumalla tapahtumiin, joissa voit oppia ja laajentaa tietämystäsi monimuotoisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja inklusiosta.
- Lue lisää artikkeleja netistä, esimerkiksi LinkedInistä.

## Anna tunnustusta kollegoillesi

- Kun työntekijät kokevat ahkeruutensa ja panoksensa jäävän huomiotta tai palkitsematta, se johtaa yleensä tunteeseen, että heitä ei arvosteta.
- Muista antaa kollegoille tunnustusta ahkeruudesta ja saavutuksista. Tämä voidaan tehdä julkisesti Smithies-ehdokkuudella, kiittämällä kahden kesken tai yksinkertaisella viestillä.



# Miten minusta tulee DEI-puolestapuhuja?

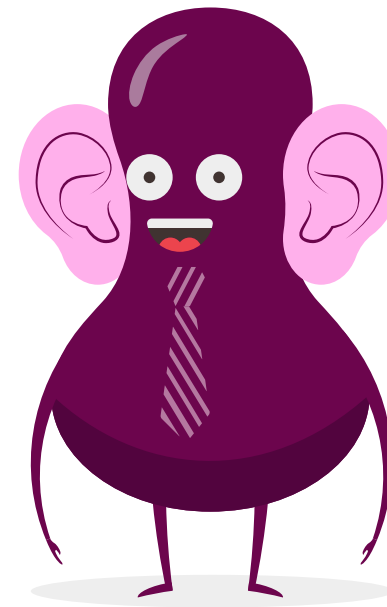
Ryhtyminen DEI-puolestapuhujaksi on erinomainen tapa osoittaa näkyvästi sitoumuksesi siihen, että autat DS Smithiä tulemaan yritykseksi, joka juhlistaa erilaisuutta, välittää työntekijöiden hyvinvoinnista sekä vaalii innovaatioita.

Helpoiten teet tämän ryhtymällä jonkin aktiivisen verkostomme liittolaiseksi.

Liittolaisten 5 tärkeää roolia ovat:

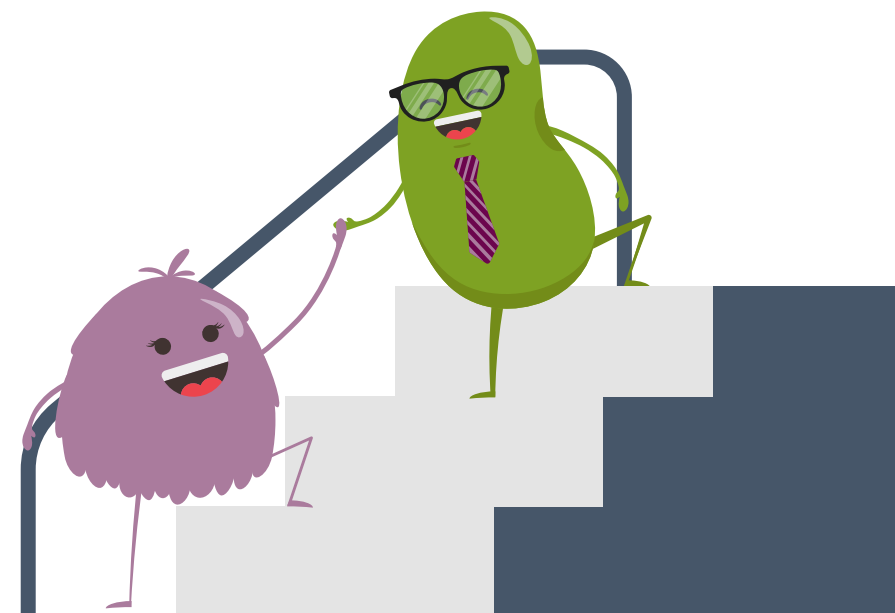
## 1 Kuuntele enemmän kuin puhut

- Kiinnitä huomiota, kuuntele ja etsi oppimismahdollisuuksia.
- Osallistu verkostoitumis- ja yhteisötapahtumiin, jotta saat selkeän käsityksen kollegojesi kohtaamista haasteista.

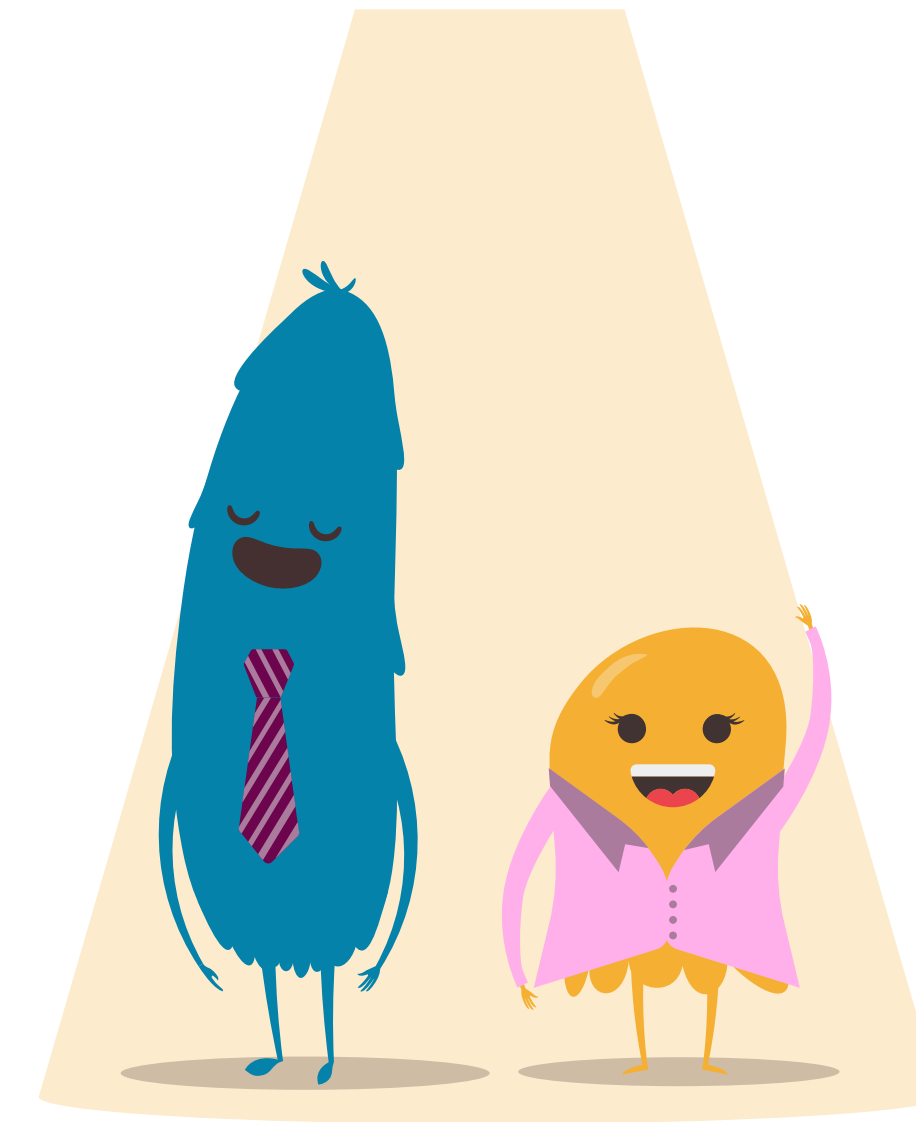


## 2 Mentoroi muita

- Käytä kokemustasi ja asemaasi monimuotoisten kollegojen mentorointiin, jotta voit laajentaa näkökulmia ja osallistumista.
- Etsi mahdollisuuksia, joissa kollegasi voisivat osoittaa taitonsa ja kehittää niitä.



## 3 Jaa valokeila



- Katso ympärillesi, kun seuraavan kerran osallistut johtajien kokoukseen tai konferenssiin. Onko läsnä riittävästi naisia, ovatko keynote-puhujat keski-ikäisiä valkoisia miehiä, onko monimuotoisten taustojen edustajia riittävästi?
- Anna muiden hyödyntää asemaasi ja mahdollisuksiasi. Sen sijaan että itse aina johtaisit kokousta tai pitäisit esityksen, tarjoa sama mahdollisuus jollekulle tiimistäsi - ehkä jopa aktiivisen verkoston jäsenelle.

# Miten minusta tulee DEI-puolestapuhuja?

## 4 Tunnista poissulkeminen ja puutu siihen

- Kun tiedät enemmän inklusion aikaansaamisesta sekä siitä, miltä inklusion puuttuminen näyttää, voit paremmin toimia liittolaisena ja johtajana.
- Esimerkiksi kun ryhdyt Disability and Allies -verkostomme liittolaiseksi, voit paremmin ymmärtää vammaisten kollegojen päivittäisiä tarpeita.



## 5 Toimi strategisesti roolissasi puolestapuhujana

- Ei ole mahdollista lahjoittaa jokaiseen hyväntekeväisyyskohteeseen, ja vastaavasti et voi toimia tehokkaasti jokaisen verkoston liittolaisena.
- Valitse yhteisö, jonka tunnet parhaiten, jonka auttaminen kiinnostaa sinua eniten ja joka hyötyy eniten tuestasi.
- Pohdi kokemuksiasi, kiinnostuksen kohteitasi sekä arvoa, jonka voit tuoda verkostolle. Keskustele asiasta verkoston puheenjohtajan kanssa: sopikaa, miten voit toimia mielekkäässä roolissa.



# 09

Miten tunnistan  
mikroaggressiot  
ja puutun niihin?





# Miten tunnistan mikroaggressiot ja puutun niihin?

Mikroaggressioiden tiedostaminen auttaa meitä vaalimaan inklusiivisempaa ympäristöä. Kun ihmisiin kohdistuu jatkuvasti mikroaggressioita, he saattavat kokea, etteivät kuulu joukkoon ja että heidät suljetaan pois.

## Mitä mikroaggressiot ovat?

- Mikroaggressioilla tarkoitetaan hienovaraisia toteamuksia tai toimia, jotka sisältävät negatiivisia tai loukkaavia viestejä marginalisoituja ryhmiä kohtaan.
- Ne ovat usein tahattomia, mutta niiden vaikutus vastaanottavana osapuolena olevaan henkilöön voi olla merkittävä.

## Mitkä ovat esimerkkejä mikroaggressioista?

Esimerkkejä mikroaggressioista ovat toteamukset, jotka sisältävät hienovaraisia negatiivisia oletuksia henkilöstä tämän identiteetin perusteella, esimerkiksi rodun, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun marginalisoidun ryhmän jäsenyyden perusteella.

- "Olet aika fiksu ollaksesi nainen."
- Puhuminen koko ryhmästä "heppuina".
- "Et näytä esimieheltä."
- "Mistä olet oikeasti kotoisin?"
- "Et sinä vaikuta vammaiselta."

## Miten reagoin, jos minulle huomautetaan mikroaggressiosta?

Mikroaggressio voi lipsahtaa helposti. Jos sinulle huomautetaan, että olet sanonut jotain sellaista, joka vaikuttaa johonkuhun toiseen haitallisesti, kannattaa reagoida näin:

- Kuuntele asettumatta puolustuskannalle. Jos joku kertoo sinun sanoneen jotain loukkaavaa tai sopimatonta, kuuntele ja sitoudu oppimaan kokemuksesta.
- Pyydä anteeksi aiheuttamaasi haittaa, vaikka se olisi ollut tahatonta.
- Kiitä henkilöä, joka mainitsi asiasta.
- Hanki lisätietoa tiedostamattomista ennakkoluuloista ja mikroaggressioista lukemalla aiheesta tai osallistumalla tapahtumaan.

# Miten tunnistan mikroaggressiot ja puutun niihin?



## Entä jos havaitset mikroaggressioita tai sinulle kerrotaan niistä?

Mikroaggressioiden kohtaaminen käytännössä voi olla epämukava tilanne esihenkilölle.

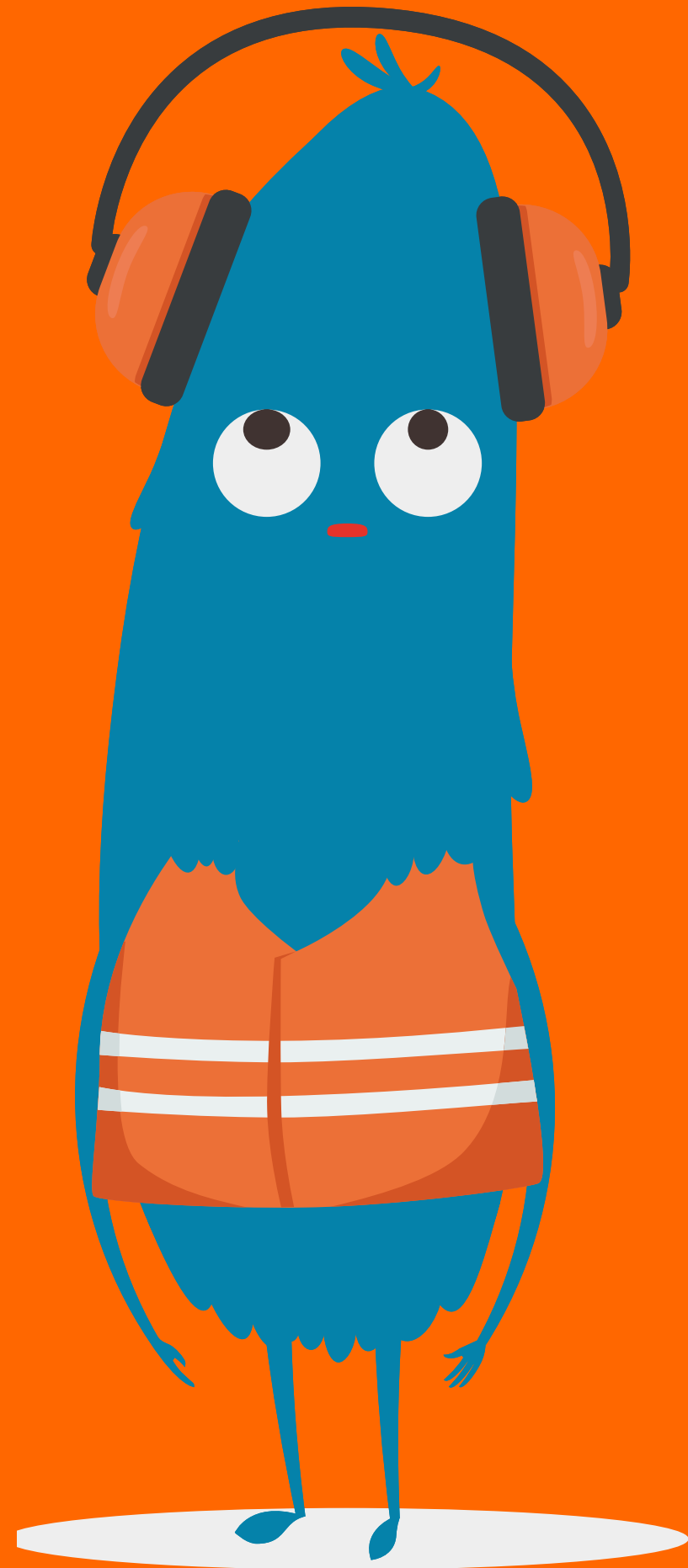
Jos naurat mukana mikroaggressioille, sinusta tulee osallinen niihin, ja jos sivuutat tai jätät huomioimatta mikroaggression, jäät sivustakatsojaksi. Meidän kaikkien pitäisi pyrkiä puuttumaan havaitsemiimme mikroaggressioihin, reagoida asianmukaisesti ja varmistaa, että kohteena ollut kollega on kunnossa.

Oikea reagointitapa riippuu tilanteesta. Puutu asiaan heti, jos se on soveliasta. Jos se ei ole mahdollista, etsi sopiva tilaisuus, jotta voit kahden kesken selittää, miksi sanavalinnat olivat sopimattomia. Kehota toista henkilöä pohtimaan toimiaan.

Varmista mahdollisimman pian, että kohteena ollut kollega on kunnossa, ja tarjoa lisätukea tarvittaessa. Voi myös olla hyvä kysyä tältä, olisiko asiaan pitänyt puuttua jollain muulla tavalla. Näin voit vastaisuudessa toimia toisin ja parantaa jatkuvasti.

## Mistä saan lisää opastusta ja tukea?

- Käänny ylemmän johtajan tai henkilöstöhallinnon puoleen.
- Jos olet kiinnostunut oppimaan enemmän, osallistu Percipio-kurssille - **Mikrokäyttämisen tunnistaminen ja siihen puuttuminen työpaikalla.**



# 10

Miten  
tiedostan omat  
ennakkoluuloni?

# Miten tiedostan omat ennakkoluuloni?

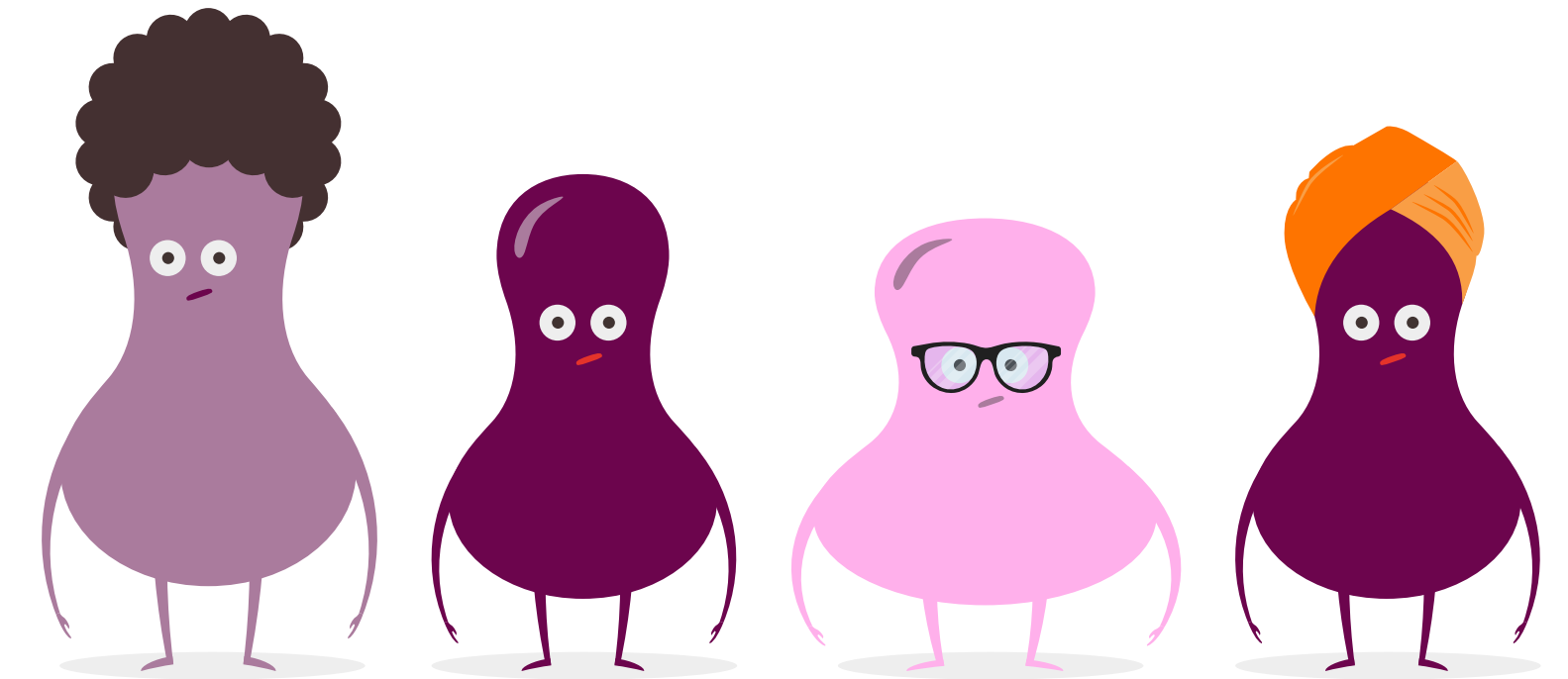
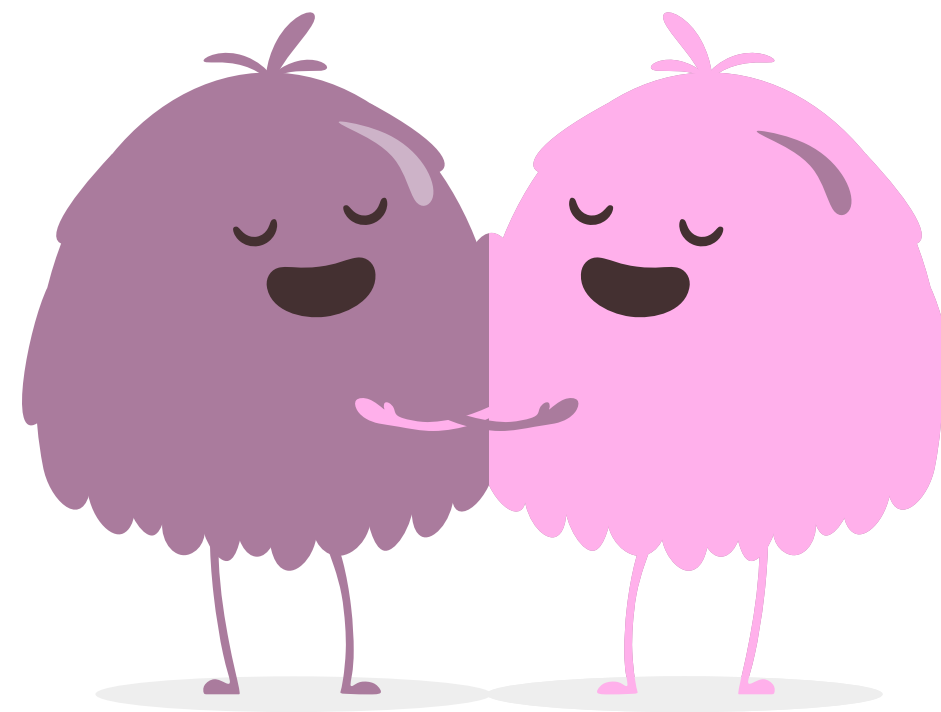
Jokainen haluaisi uskoa toimivansa arjessa reilusti ja kohtuullisesti. Uskomme tekevämme päätöksiä järkipäisesti. Ympäristö kuitenkin vaikuttaa meihin kaikkiin: niin yhteiskunta, perhe kuin instituutiotkin.

Tiedostamattomat ennakkoluulomme ovat alitajuisia, mutta ne vaikuttavat siihen, mitä ajattelemme muista.

Nämä ennakkoluulot eli ajatusvinoumat voidaan jakaa viiteen yleiseen luokkaan.

## Samankaltaisuus

- Tämä tarkoittaa sitä, että hakeudumme kaltaistemme ihmisten pariin. Tällaisia samankaltaisuuksia voivat olla tausta, mielenkiinnon kohteet ja ulkonäkö.
- Esimerkiksi rekrytoidessasi saatat automaattisesti ajatella, että tietyn yliopiston käynyt henkilö sopisi tiimiin hyvin.
- Voit ehkäistä tätä pysähtymällä pohtimaan, miksi hakeudut tiettyjen ihmisten pariin työpaikalla.



## Ulkonäkö

- Ihmisten kohtelu eri tavalla perustuen heidän fyysisiin ominaisuuksiinsa, joita voivat olla hiusten väri, paino, pituus ja havaittu kauneus.
- Tutkimusten mukaan eurosentristen/länsimaistuneiden kriteerien perusteella konventionaalisesti fyysisesti viehättävinä pidetyt ihmiset pääsevät todennäköisemmin työhaastatteluihin ja tulevat palkatuiksi. He myös etenevät nopeasti urallaan ja ansaitsevat parempaa palkkaa kuin konventionaalisesti epäviehättävinä pidetyt henkilöt.
- Strukturoitu rekrytointiprosessi, jossa arvioidaan hakijat ennen kuin haastatteluja pidetään kasvokkain (tai videon välityksellä), auttaa välttämään ulkonäköön liittyvän ajatusvinouman.

# Miten tiedostan omat ennakkoluuloni?

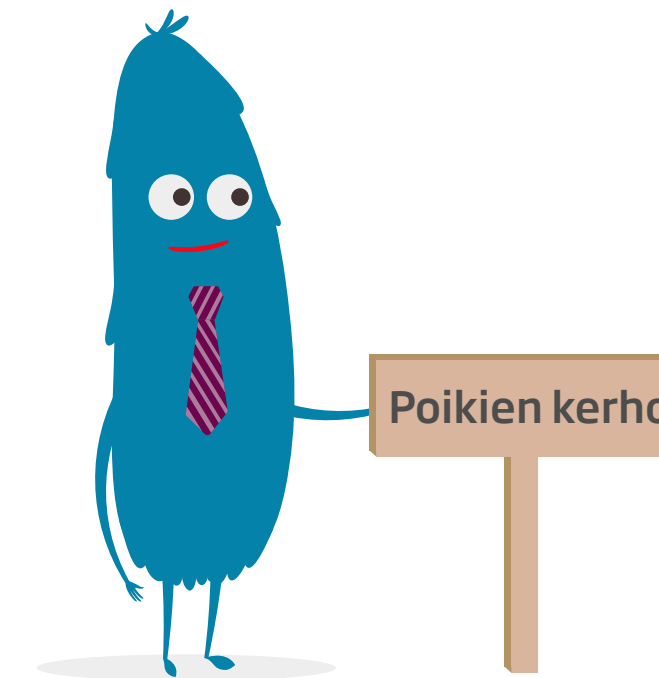
## Vahvistus

- Taipumus hakea ja tulkita uutta tietoa tavalla, joka vahvistaa omia näkemyksiä, ja taipumus vähätellä oman näkemyksen vastaisia tietoja tai jättää ne huomiotta. Tämä vaikuttaa kykyymme ajatella objektiivisesti ja voi johtaa huonoon päätöksentekoon.
- Tätä voidaan välttää perustamalla päätökset dataan. Kun rekrytoinnin yhteydessä esitetään standardoituja osaamiseen perustuvia kysymyksiä, kaikki saavat tasapuoliset mahdollisuudet.



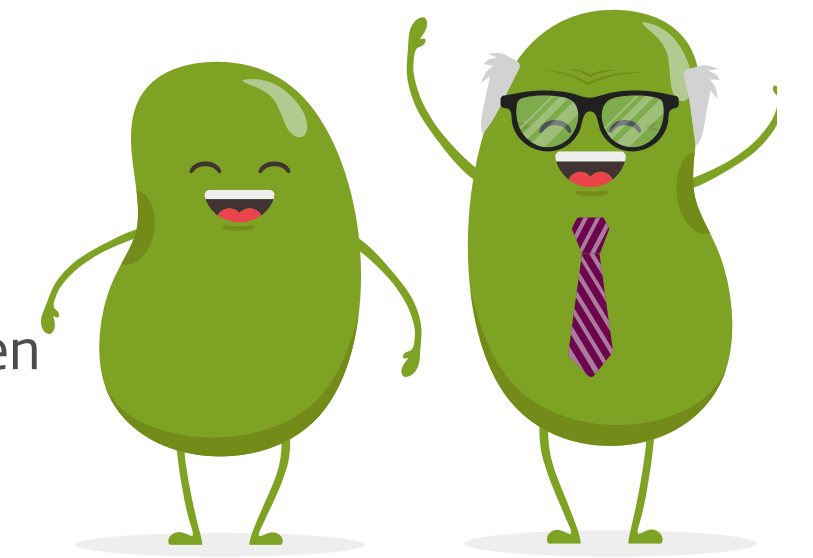
## Sukupuoli

- Kun yhtä sukupuolta suositaan toisen kustannuksella - tämä viittaa useimmiten miesten suosimiseen työpaikalla.
- Eräs tapa välttää tämä on käyttää sukupuolineutraaleja rekrytointikäytäntöjä, joiden yhteydessä hyödynnetään anonymisoituja arviointimenetelmiä, kuten taitotestejä ja työnäytteitä.



## Ikä

- Tämä tarkoittaa henkilön kohtelemista epäedullisemmin tämän iän perusteella, olipa tämä vanha tai nuori.
- Voit torjua ikään liittyvää ajatusvinoamaa palkitsemalla työntekijöitä enemmän suorituksen kuin työsuhteen keston perusteella, jättämällä tehtäväkuvauksista pois mahdollisesti syrjivän kielen (kuten "nuori tiimi") sekä edistämällä käänteistä mentorointia, jossa nuoremmat työntekijät saavat mentoroitavakseen vanhempia työntekijöitä.



# Mistä saan lisätietoja?

---

## Tiedostamaton ennakkoluulo -oppimistuki

- Jos haluat oppia enemmän tiedostamattomista ennakkoluuloista, saatavilla on lisää oppimismateriaalia. Käänny paikallisen Learning and Development -vastaavan / henkilöstöhallinnon puoleen.
- Voit myös suorittaa **tiedostamattomia ennakkoluuloja koskevan koulutuksen.**

- Monimuotoisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja inklusiosta on saatavilla runsaasti tietoa sekä sisäisistä että ulkoisista lähteistä.
- Lue lisää **DEI-strategiastamme.**
- Saatavilla on runsaasti muuta aiheeseen liittyvää oppimis- ja kehittämismateriaalia, johon pääset **tästä.**
- Voit myös kääntyä henkilöstöhallinnon puoleen ja kysyä, miten voit parhaiten tukea monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja inklusiota DS Smithillä.



# Kiitos

