



TEHTÄVÄ 3



Olette työporukalla lounaalla läheisessä ravintolassa. Lounaan aikana keskustellette tulevan viikonlopun suunnitelmistanne. Yksi kollegoistasi kertoo menevänsä aamulla museoon ja sitten lounaalle keskustaan.

“Pakko mennä omalla autolla. Ei julkisiin enää voi luottaa. Aina ne on myöhässä. Mutta ei mikään ihme, mamuthan niitä ajaa eikä mamuihin ole koskaan voinut luottaa!”





Mitä tässä tapahtuu? Kuinka
lounaskeskustelu vaikuttaa
työpaikkanne inklusiivisuuteen?





Onko sillä merkitystä, että ette ole työpaikalla? Vaikuttaako syrjivä puhe työpaikan inklusiivisuuteen, vaikka keskustelu tapahtuu vapaa-ajalla?



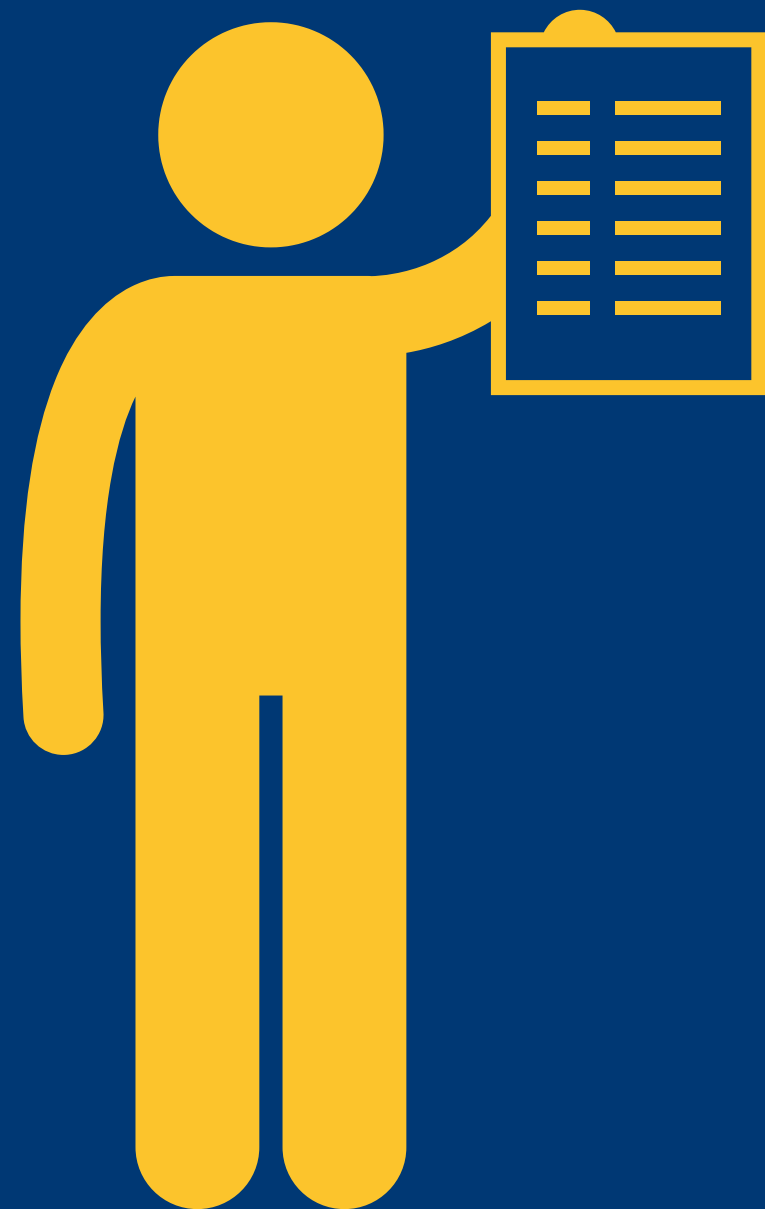
Onko sillä merkitystä, ketkä lounaalla on mukana? Vai tulisiko keskustelujen aina mahdollistaa kaikkien osallistumisen?



Pelkäätkö, että asetat kollegasi huonoon valoon jos sanot hänelle ettei hänen puhetapansa ole hyväksyttävä? Osaatteko tiimissänne puuttua asiaan kunnioittavalla tavalla?



Katso itsearviointityökalusta ainakin seuraavat osat:



3.10. Diversiteetistä ja inklusiosta kouluttaminen

3.11 Inklusiivisen kulttuurin rakentaminen - normivapaa työpaikka

3.12. Inklusiivisen kulttuurin rakentaminen - aktiivisen puuttujan rooli



3.10. Diversiteetistä ja inklusiosta kouluttaminen



Inklusion kokemus muodostuu vuorovaikutuksessa niin johdon, kollegoiden kuin muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Jokaisella organisaation jäsenellä on vastuu ja rooli inklusiivisuuden kehittämisessä ja vaalimisessa.

Jotta tässä onnistuu, on jokaisen organisaation jäsenen osattava tunnistaa syrjinnän eri muotoja ja inklusiivisuutta haastavia tilanteita.

Koulutusta järjestetään eri aiheista: syrjinnän eri muodot, syrjiviin tilanteisiin puuttuminen eri rooleista, tiedostamattomat oletukset, diversiteetin hyödyt, mikroaggressiot, etuoikeudet, psykologinen turvallisuus, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, vammaiset ja uskonnot työelämässä.



3.11 Inklusiivisen kulttuurin rakentaminen - normivapaa työpaikka



Normivapaalla työpaikalla stereotyyppisiä oletuksia haastetaan aktiivisesti. Työpaikalla on käytössä monimuotoisuusolettama. Organisaatiossa varmistetaan, että kaikilla on turvallinen ja arvostettu olo, ja yhteisiin keskusteluihin ja tilaisuuksiin on helppo liittyä omaa identiteettiä pohtimatta.



3.11. Monimuotoisuus- olettama



Monimuotoisuusolettaja merkitsee, että työpaikalla oletetaan että kuka tahansa voi koska tahansa kuulua eri vähemmistöihin.



3.12. Inklusiivisen kulttuurin rakentaminen - aktiivisen puuttujan rooli



Inklusiivisuuden takaamiseksi on tärkeää, että jokainen organisaation jäsen tunnistaa syrjiviä tilanteita ja epäasiallista kohtelua, ja osaa puuttua tilanteisiin kunnioittavalla tavalla.

Organisaatiossa keskustellaan avoimesti puuttumisen tärkeydestä ja ihmisiä kannustetaan ottamaan aktiivisen puuttujan rooli.