

”  
"Esimerkin  
voima on  
valtava."



# Moninaisesti parempi -työkirja

Kokoelma hankkeen tuotoksista (2019–2022)



Terveyden ja  
hyvinvoinnin laitos

Työterveyslaitos

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# Sisällysluettelo

- [Johdanto](#)
- [Hankkeesta](#)
- [Monimuotoisuuden tila](#)
- [Monimuotoisuuden edistäminen](#)
  - [Rekrytointisuositukset](#)
  - [Monimuotoisuutta edistävä rekrytointikokeilu](#)
  - [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas](#)
- [Työntekijänä asiantuntijaorganisaatiossa](#)
  - [Kielitietoisesti inklusiivinen työyhteisö -sarjakuvat](#)
  - [Kansainvälisenä osaajana Suomessa – suuntana työelämä -opas](#)
- [Työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuus](#)
  - [Tasa-arvoinfograafit](#)
  - [Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu](#)
- [Osallistava tutkimus](#)
  - [Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ulkomaalaistaustaisessa väestössä Suomessa](#)
  - [Tutkimustietoa Suomeen muuttaneiden naisten työllisyydestä ja hyvinvoinnista](#)
- [Vaikuttava hankeviestintä](#)
  - [Hankkeen ulostulot](#)
  - [Tunnustukset](#)
- [Hankkeen julkaisut](#)

# Johdanto

Työyhteisön monimuotoisuudesta on hyötyä organisaatioille. Tähän työkirjaan on koottu Moninaisesti parempi -hankkeen (2019–2022) kehittämä monimuotoisuutta edistävä tieto ja työkalut.

Monimuotoisuus voidaan määritellä työntekijöiden keskinäiseksi erilaisuudeksi mm. iän, sukupuolen, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon ja vakaumuksen suhteen. **Työkirjassa keskitymme erityisesti maahanmuuttoon liittyvään kielelliseen, etniseen moninaisuuteen sekä sukupuolten tasa-arvoon.**

Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa yhteiskunnassa eri väestöryhmät ja eri sukupuolet ovat edustettuina eri organisaatioissa ja työtehtävissä ([Työ- ja elinkeinoministeriö 2021](#)).

**”Toivomme työkirjan inspiroivan konkreettisiin tekoihin työelämän monimuotoisuuden, sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi.”**

*Shadia Rask*

*Sanna Nykänen*

*Mercédesz Czimbalmos*

*Mia Teräsaho* *Katariina Mankinen*

*Hülya Yüksel*

*Barbara Bergbom*

*Minnä Toivonen*

*Kirsi Yli-Kaitala*





# Hankkeesta

Moninaisesti parempi -hanke edisti **työelämän monimuotoisuutta** sekä **Suomeen muuttaneiden korkeasti koulutettujen naisten työllisyyttä ja asiantuntijuutta**.

Hanke koostui kolmesta tavoitteesta:

- 1. Moninaisesti parempi asiantuntijaorganisaatio:** luoda sukupuolitietoisia ja monimuotoisuutta edistäviä henkilöstö- ja toimintakäytäntöjä.
- 2. Moninaisesti parempi työura:** vahvistaa Suomeen muuttaneiden naisten osallisuutta ja työllisyyttä.
- 3. Moninaisesti parempi yhteiskunta:** haastaa maahan muuttaneisiin naisiin liitettyjä stereotypioita tutkimus- ja asiantuntijaviestinnän keinoin.

Hankkeen (2019–2022) toteuttivat Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Työterveyslaitos. Hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto (ESR).

# Monimuotoisuuden tila

Työterveyslaitoksen vuonna 2020 toteuttama monimuotoisuusbarometri selvitti henkilöstöalan ammattilaisten (n=250) näkemyksiä ja asenteita suomalaisten työorganisaatioiden monimuotoisuudesta.

- Joka viides vastaaja arvioi organisaationsa hyvin monimuotoiseksi, kun taas vajaa viidennes koki organisaationsa olevan hyvin homogeeninen.
- Joka kymmenes oli havainnut organisaatiossaan syrjintää rekrytoinnissa. Useimmiten se liittyi etniseen/ulkomaalaiseen taustaan tai sukupuoleen.
- Monimuotoisuus huomioidaan organisaatioiden rekrytointikäytännöissä vaihtelevasti, vaikka myönteistä kehitystä on tapahtunut kymmenen vuoden aikana.
- Liki joka kolmas organisaatio oli kehittänyt syrjimättömiä rekrytointikäytäntöjä.
- Joka kymmenessä organisaatiossa oli kokeiltu anonyymia rekrytointia.
- **Moni vastaaja toivoi lisää monimuotoisuutta henkilöstöönsä tulevaisuudessa.**



Bergbom B, Toivanen M, Väänänen A (2020). [Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus](#). Työterveyslaitos.

# Monimuotoisuuden edistäminen

- **Organisaatioiden monimuotoisuuden edistäminen alkaa yhdenvertaisista ja syrjimättömistä rekrytointikäytännöistä.**
- Työelämässä on rakenteita, jotka asettavat hakijat eriarvoisiin asemiin. Rekrytoinnissa ilmenee syrjintää esimerkiksi nimen perusteella.
- Tästä osiosta löydät konkreettisia keinoja edistää monimuotoisuutta jo rekrytointivaiheessa.



# Rekryointisuositukset

- **Työelämän monimuotoisuutta edistävät rekryointisuositukset** julkaistiin vuonna 2021.
- 10 käytäntöä ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.
- Suositukset ohjaavat muun muassa:



Bergbom B, Yli-Kaitala, K, Toivanen M (2021). [Miten edistää monimuotoisuutta rekryoinnissa?](#) (Työterveyslaitos, pdf 476kt)

# Monimuotoisuutta edistävä rekrytointikokeilu

Rekrytointikokeilu toteutettiin vuonna 2020. Rekrytoimme hankkeeseen kaksi projektitutkijaa THL:lle. Kokeilua arvioitiin hakijakyselyllä (n=48).

Kokeilun viisi monimuotoisuutta edistävää rekrytointikeinoa olivat:

1. Monimuotoisuuslausekkeen käyttö työpaikkailmoituksessa,
2. Edellytettävän suomen kielen taidon kriittinen arviointi,
3. Anonyymi osaamisnäyte,
4. Rekrytoinnista viestiminen verkostoissa ja visuaalisesti sekä
5. Hakijaviestintään panostaminen.

➤ Näiden keinojen avulla onnistuttiin kasvattamaan hakijajoukon moninaisuutta ja määrää, ja siten parantamaan parhaiden osaajien löytymistä.



Rask S, Nykänen S, Teräsaho M (2021). [Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia.](#) Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäperi 10/2021. Helsinki.



# Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas

Opas julkaistiin vuonna 2022 [suomeksi](#), [ruotsiksi](#) ja [englanniksi](#).

- **Opas on suunnattu organisaatioiden johdolle, esihenkilöille, organisaatioiden kehittämisestä vastaaville sekä HR-rooleissa toimiville.**
- Oppaasta löytyy tietoja ja vinkkejä muun muassa:
  - Miten lähteä liikkeelle ja kehittää monimuotoisuus- ja inklusiiviotyötä pitkäjänteisesti?
  - Miten tukea osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta sekä ehkäistä ulkopuolisuuden kokemusta?
  - Miten varmistaa, että kaikkien osaaminen tulee esille ja sitä voidaan hyödyntää?
  - Miten vastata yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaista nouseviin työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin?



Bergbom B, Yli-Kaitala K, Toivanen M (2022). [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas](#). Työterveyslaitos.

# Työntekijänä asiantuntijaorganisaatiossa

Inklusiivisuus on mukaan ottamista sekä ulossulkevien ja eriarvoistavien rakenteiden muuttamista.

- Kielitietoisen työskentelyn avulla voidaan poistaa ymmärtämisen ja osallistumisen esteitä ja mahdollistaa työskentely myös kehittyvällä kielitaidolla.
- Hankkeen kirjoitukset kielitietoisuudesta löydät [täältä](#).



Kieliverkosto (<https://www.kieliverkosto.fi/fi>)

Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä

Työelämän monimuotoisuuden, sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitaan erilaisia ja toisiinsa linkittyviä keinoja. Useat tutkimukset ovat viime vuosina osoittaneet, että syrjintää ilmenee eri tilanteissa työelämässä. Tässä artikkelissa keskitymme sukupuoleen ja kielitaitoon liittyviin työllistymisen esteisiin ja koettuun haittaan työelämässä. Ratkaisuna esittelemme kaksi uutta keinoa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi moninaistuvassa työelämässä: kielitietoisen asiantuntijatyön ja sukupuolitetoinen viestinnän.

Julkaistu: 24. maaliskuuta 2021 | Kirjoittanut: Shadia Rask, Mia Teräsaho ja Sanna Nykänen

## Eriarvoisuus työelämässä

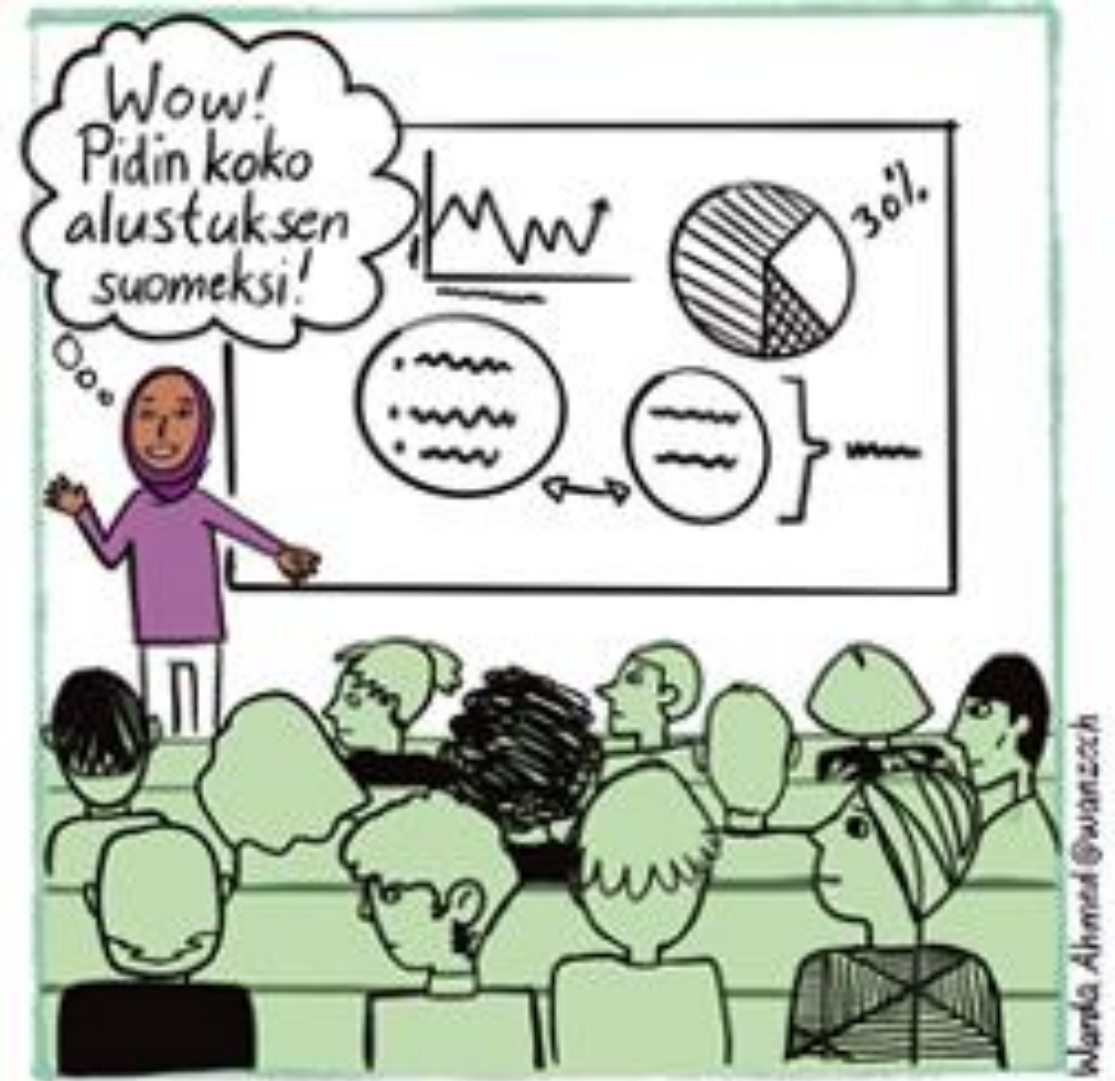
Tutkimusten mukaan syrjintää ilmenee edelleen eri tilanteissa työelämässä (Ahmad 2020; Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Syrjintä työelämässä vaikuttaa merkittävästi syrjintä ihmisen hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin toteuttaa toivomaansa työuraa (Rask ym. 2018; Rask ym. 2016). Kielitaito on merkittävä työllistymisen este maahan muuttaneilla: jopa puolet ulkomaalaistaustaisista arvioi kielitaidon puutteet työllistymisen esteeksi (Kuusio ym. 2020). Kielitaito on viheliäs este; puutteellinen kielitaito estää työllistymästä, ja samalla työpaikan puuttuminen estää kielitaidon kehittymistä. Kielitaito näyttäytyy oikeutettuna vaatimuksena, mutta taustalle kätkeytyy myös ennakkoluuloja ja syrjintää. Tuoreen selvityksen mukaan rekrytoijat pitävät rekrytoitavan kielitaitoa erittäin tärkeänä: ainoastaan alle neljännes yrityksistä on valmis

Rask, S., Teräsaho, M. & Nykänen, S. (2021). [Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä](#). Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 12(2).

# Kielitietoisesti inklusiivinen työyhteisö -sarjakuvat

Sarjakuvat julkaistiin vuonna 2022 suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Sarjakuvien taiteilijana Warda Ahmed.

- Hankkeessamme kielitietoisuus on tarkoittanut sitä, että jokainen saa käyttää sitä yhteistä kieltä – suomea tai englantia – jolla oman asiantuntijuuden saa parhaiten jaettua.
- **Sarjakuvat havainnollistavat kielitietoisen työyhteisön arkea.**
- Tästä työkirjasta löytyviä sarjakuvia saa ladata käyttöön [täältä](#).



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](https://thl.fi/moninaisesti)

# Kielitietoisuuden tarve työelämässä

- Suomen koko väestöstä liki 8 % oli vieraskielisiä vuonna 2020.
- Yleisimmin koettu työllistymisen este on puutteellinen kielitaito.
- Puutteellinen kielitaito estää työllistymästä, ja toisaalta työpaikan puuttuminen estää kielitaidon kehittymistä.
- **Monet organisaatiot vaativat tottumuksesta äidinkielen tasoista suomen kielen taitoa työntekijöiltään.**
- Kielitietoisuuden tarkoituksena on mahdollistaa työskentely myös kehittyvällä suomen kielen taidolla.



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](http://thl.fi/moninaisesti)

# Kielitaitojen kriittinen arviointi rekrytointivaiheessa

- Organisaatiot toivovat eri taustaisia työntekijöitä, mutta kertovat vaikeuksista löytää osaajia.
- Työtehtäviin edellytettävän suomen kielen taidon kriittinen arvioiminen on yksi keino edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa.
- Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tulokset yllättivät positiivisesti: 120 hakemusta, joissa 26 eri äidinkieltä ja 23 % hakijoista oli vätelleitä.
- Rekrytoijan näkökulmasta tehtävässä edellytettävän suomen kielen taidon kriittinen arviointi paransi maahan muuttaneiden hakijoiden pätevyyttä hakijavertailussa.
- **Päätös edellyttää suomen kielen osalta matalampaa taitotasoa ei tarkoittanut tehtävän vaatavuuden tai siinä tarvittavan asiantuntijuuden madaltamista.**



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](http://thl.fi/moninaisesti)

# Kielitietoinen toimintatapa on yhteinen pelisääntö

- Työyhteisön kielitaidot ovat moninaisia.
- Kaikki eivät välttämättä pysty seuraamaan nopeaa kommunikointia yhtä sujuvasti.
- Kielitietoinen toimintakulttuuri voi näkyä esimerkiksi siten, että kokouksissa käytetään joustavasti suomea ja englantia.
- **Kokousten alussa on hyvä kerrata yhteiset toimintatavat, esimerkiksi millä kielillä puheenvuoroja ja kysymyksiä voi esittää.**
- Vastuu kielitietoisesta toiminnasta on yhteisesti jaettu, jolloin kielitietoisesta toiminnan periaatteiden kertaaminen ei jää yksittäisen työntekijän vastuulle.



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](http://thl.fi/moninaisesti)

# Kielitietoinen toiminta käytännössä

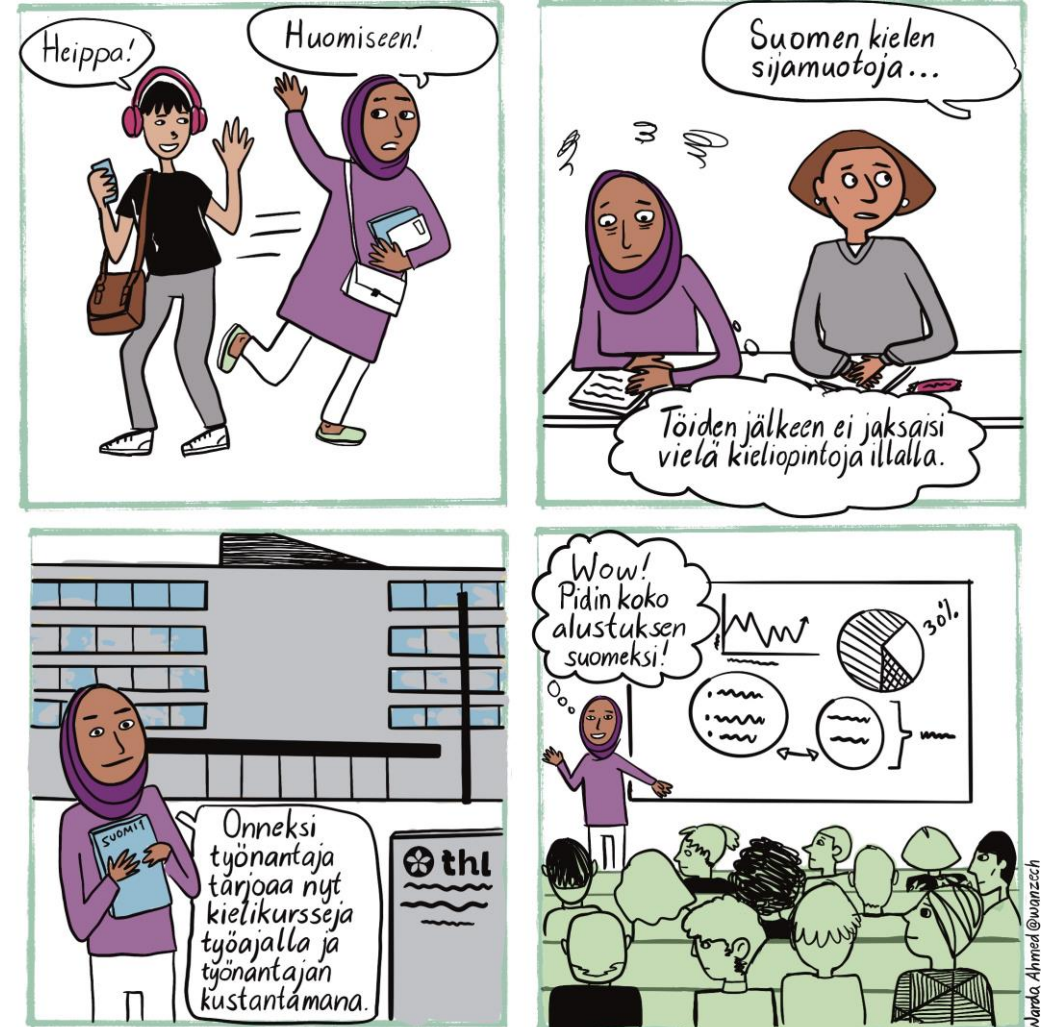
- Kielitietoinen toiminta voi aiheuttaa huolta myös heissä, jotka ovat tottuneet kommunikoimaan vain suomeksi.
- Puhuminen englanniksi voi jännittää.
- Kielitietoisella toiminnalla ei ole tarkoitus muuttaa kaikkea kommunikointia englanniksi.
- **Jokainen voi tilanteesta riippuen käyttää sitä kieltä, jolla kokee asiantuntijuuden tulevan parhaiten esiin.**
- Kielitietoinen kommunikointi tapahtuu valituilla yhteisillä kielillä.



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](https://thl.fi/moninaisesti)

# Organisaatiolta tukea kielitaidon edistämiseen

- Organisaation osaaminen rakentuu henkilöstön asiantuntemuksesta.
- Kielenoppimista pidetään usein yksilön vastuuna ja harvemmin osana työyhteisön yhteisiä rakenteita.
- **Kielitietoinen organisaatio mahdollistaa suomen kielen opiskelun ja tukee kielen käyttöä työpaikan arjessa.**
- Esim. THL:n työntekijät voivat työajallaan ja työnantajan kustantamana käydä kielikurssilla.

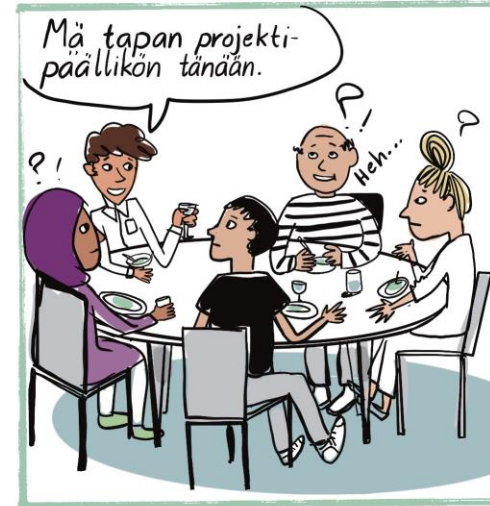


Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](https://thl.fi/moninaisesti)



# Kielitietoisessa ympäristössä saa tehdä virheitä

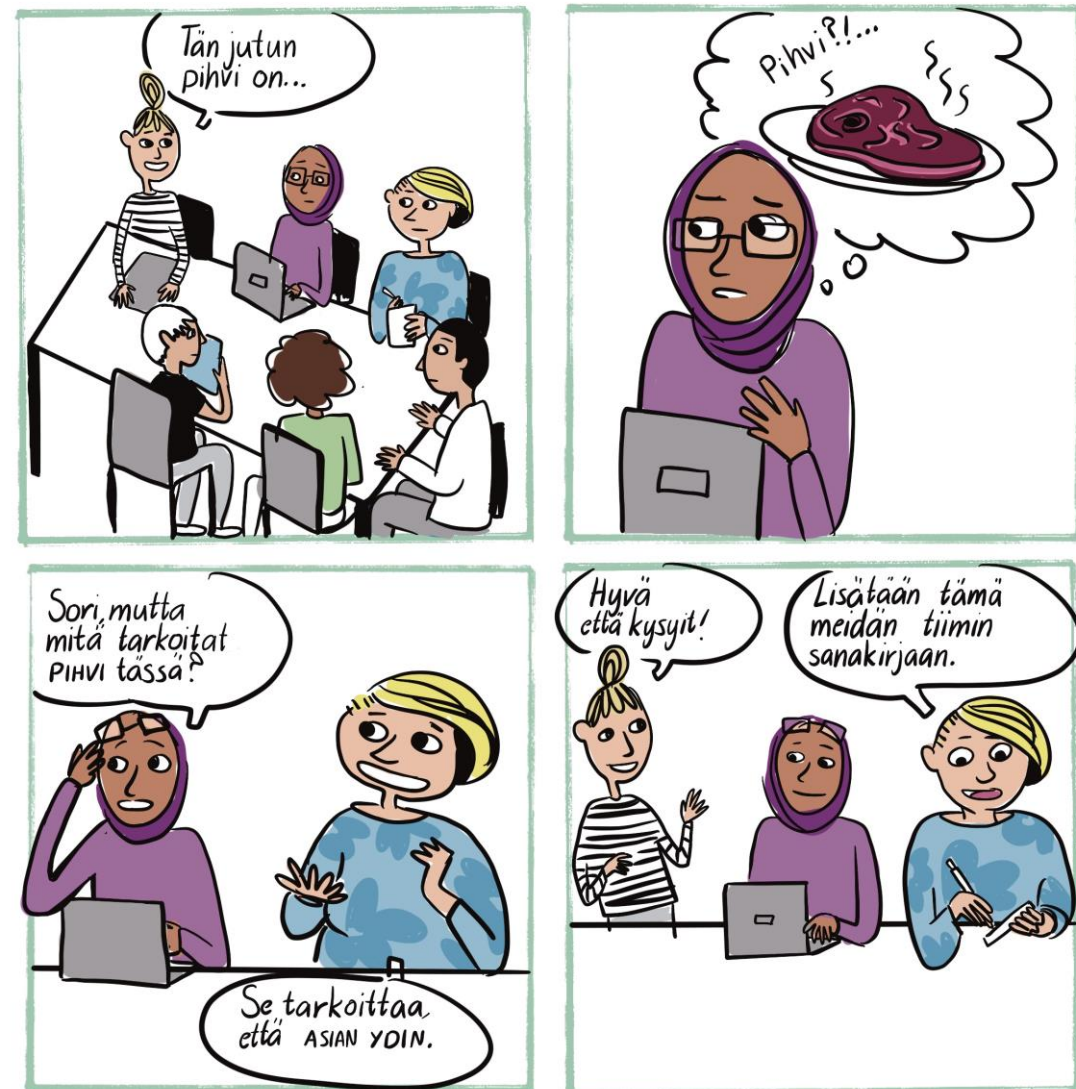
- Kielitietoisen työyhteisön arkeen kuuluu kielikukkasia, eli kieleen liittyviä tahattomia kummelluksia ja väärinymmärryksiä.
- Kieleen liittyvät tilanteet ja virheet voivat herättää paitsi hilpeyttä myös häpeää.
- Kielitaidon kehittyminen on kuitenkin oppimisprosessi, joka vaatii virheitä ja harjoittelua.
- **Kielitietoisessa ja kannustavassa työyhteisössä asiantuntija ei jää yksin kielikukkasten aiheuttaman häpeän ja huonommuuden tunteiden kanssa.**



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](http://thl.fi/moninaisesti)

# Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä uskaltaa kysyä

- Työyhteisön psykologinen turvallisuus edistää uskallusta käyttää kehittyvää kielitaitoa.
- Psykologinen turvallisuus tarkoittaa yhteistä kokemusta siitä, että työyhteisössä voi olla oma itsensä ja ottaa riskejä.
- **Psykologisesti turvallisessa tilassa uskaltaa esittää kysymyksiä ilman pelkoa, että muut hylkäävät tai rankaisevat.**
- Työyhteisön psykologinen turvallisuus rakentuu kohtaamisissa. Esihenkilöiden esimerkillä on tärkeä merkitys.



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](http://thl.fi/moninaisesti)

# Kielitietoinen työyhteisö on kaikkien etu

- Monimuotoisuus on tutkitusti menestystekijä organisaatiolle.
- Pelkkä erilaisuuden olemassaolo ei kuitenkaan tuota menestystä. Siihen tarvitaan mukaan ottavia ja inklusiivisia toimintatapoja – kuten kielitietoisuutta.
- **Kielitietoisessa työyhteisössä asiantuntijan kielitaito kehittyy ja varmuus toimia eri asiantuntijaroleissa kasvaa.**
- Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työyhteisössä, jokainen voi kokea olevansa arvostettu ja asiantunteva myös kehittyvällä kielitaidolla.



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,  
[thl.fi/moninaisesti](http://thl.fi/moninaisesti)

# Kansainvälisenä osaajana Suomessa – suuntana työelämä -opas

Opas julkaistiin vuonna 2022 [selkosuomeksi](#) ja [englanniksi](#).

- **Opas on suunnattu maahan muuttaneille asiantuntijoille tueksi työn hakemiseen sekä oman osaamisen hyödyntämiseen ja kehittämiseen.**
- Opasta varten on haastateltu 20 maahan muuttanutta naista, jotka tekevät asiantuntijatyötä.
- Opas käsittelee seuraavia teemoja:
  - Työnhakijana: osaamisen tunnistaminen.
  - Työntekijänä: osaamisen kehittäminen ja urapolun rakentaminen.
  - Kielitaito työnhaussa ja työssä.
  - Verkostojen ylläpitäminen ja laajentaminen.



Yli-Kaitala K, Bergbom B, Toivanen M (2022). [Kansainvälisenä osaajana Suomessa – Suuntana työelämä](#). Työterveyslaitos.

# Työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työpaikan **tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma** on erinomainen työkalu jalkauttaa monimuotoisuutta edistävät rekrytointikäytännöt, sukupuolitietoisien ja yhdenvertaisemman viestinnän keinot sekä kielitietoiset toimintatavat osaksi työpaikan toimintaa.

- Tarvitsemme tietoa sukupuolen kanssa risteävistä tekijöistä, kuten iästä, syntyperästä ja koulutustasosta, jotta löydämme keskeisimmät esteet sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymiselle.
- Tästä osiosta löydät hankkeessa julkaistut tasa-arvoinfograafit ja konkreettisia esimerkkejä THL:n henkilöstö- ja toimintakäytännöistä monimuotoisuuden edistämiseksi.

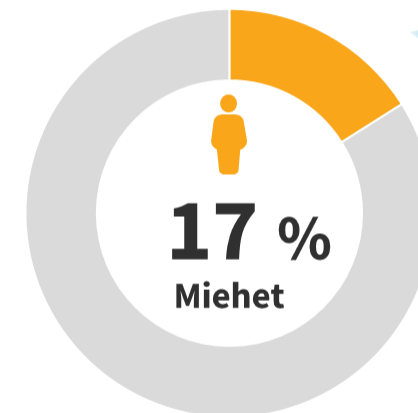
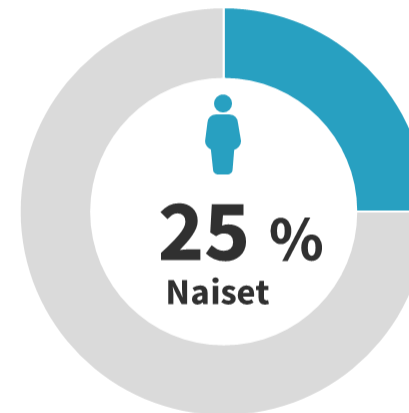


# Tasa-arvoinfograafit

Työelämän **tasa-arvon nykytilaa ja keskeisiä tasa-arvo-ongelmia intersektionaalisesta näkökulmasta** kuvaavat infograafit julkaistiin vuonna 2022 suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

- Infograafit perustuvat FinMonik- ja FinSote- tutkimusten aineistoihin sekä Tilastokeskuksesta tilattuihin aiemmin julkaisemattomiin tilastotietoihin.
- **Infograafit käsittelevät erityisesti työllisyyttä ja työsuhteita, työelämän segregatiota sekä koulutusta, esim.**
  - Ylikoulutettujen osuus korkeakoulutetuista työllisistä sukupuolen mukaan Suomessa.
  - Mies- ja naisenemmistöisillä aloilla (STEM ja EHW) työskentelevien osuus työllisistä sukupuolen ja syntyperän mukaan Suomessa.
  - Työttömien osuus sukupuolen ja syntyperän mukaan Suomessa.
- **Lataa saavutettavat infograafit käyttöösi:**  
[thl.fi/tasaarvoinfograafit](https://thl.fi/tasaarvoinfograafit)

## Määräaikaista työtä tekevien ulkomaalaistaustaisten osuus\* Suomessa (%)



Ulkomaalaistaustaisista\*\* eniten määräaikaista työtä tekevät Lähi-idästä ja Afrikasta Suomeen muuttaneet naiset (41–49 %) ja miehet (24–26 %).

thl

Työterveyslaitos

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



\* Itse ilmoitettuna työsuhteena määräaikainen työ, poislukien perhevapaalla olevat, 18–64-vuotiaat.  
\*\* Henkilö itse sekä vanhemmat syntyneet ulkomailla. Sukupuolitieto väestörekisteristä.  
Lähde: THL 2022, FinMonik-tutkimus 2018–2019, [thl.fi/moninaisesti](https://thl.fi/moninaisesti)

[”Sitä saa mitä mittaa” – vaihtoehto perinteiselle tavalle tarkastella tasa-arvon tilaa työmarkkinoilla](#) (THL-blogi 7.10.2022)

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen velvoittavat sekä tasa-arvolaki että yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuuslakiin kirjattu yhdenvertaisuuden edistämisvelvoite koskee myös organisaation rekrytointikäytäntöjen kehittämistä.

- Moninaisesti parempi -hankkeen case-esimerkit esitellään [Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle](#) koulutuksessa.
  - [THL:n henkilöstö- ja toimintakäytännöt monimuotoisuuden edistämiseksi \(Monimuotoisen organisaation hyödyt\)](#).
  - Kokemuksia Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilusta ([Rekrytointi](#)) sekä [rekrytointisuositukset](#).

Maksuton eOppiva-koulutus on tuotettu osana [TEM:n Työelämän monimuotoisuusohjelmaa](#).



[Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle](#)

# Osallistava tutkimus

Hankkeen puheenvuoro siitä, miten inklusiivisuutta ja intersektionaalisuutta voidaan käytännössä toteuttaa tutkimustyön arjessa maahanmuutto- ja vähemmistötutkimuksissa julkaistiin vuonna 2021.

- **Osallistava tutkimus on erityisen tarpeellista, kun tutkitaan haavoittuvia ryhmiä tai useisiin eri vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.**
- Intersektionaalisuus mahdollistaa moniulotteisen analyysin ja ryhmien monimuotoisuuden tutkimisen.
  - Tutkimus seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä ulkomaalaistaustaisessa väestössä perustui tiiviiseen yhteistyöhön tutkittavan yhteisön ja ruohonjuuritason toimijoiden kanssa.
  - Tutkimus ulkomaalaistausten korkeasti koulutettujen naisten työllisyydestä pyrki intersektionaalisuuden keinoin kuvaamaan ryhmien välisiä ja ryhmien sisäisiä eroja työllistymistuloksissa.

Rask S, Czimbalmos M & Yüksel H (2021). Muotisoista tutkimustyön todeksi: Miten tehdä inklusiivista ja intersektionaalista maahanmuutto- ja vähemmistötutkimusta? Sukupuolentutkimus-Genusforskning 3/2021 – Pakkomuuton sukupuoli.



Kuva: Mire Mroué



## Sexual and Gender Minorities Among the Foreign-Origin Populations in Finland

An intersectional analysis

Mercédesz Czibalmos  
Sharifa Rask



REPORT 10/2022

Czibalmos, M, Rask S (2022). [Sexual and Gender Minorities Among Foreign-Origin Populations in Finland. An intersectional analysis.](#) Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Report 10/2022. Helsinki.

# Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ulkomaalaistaustaisessa väestössä Suomessa

Tutkimus seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen hyvinvoinnista ulkomaalaistaustaisessa väestössä Suomessa julkaistiin syksyllä 2022 [englanniksi](#) ja [suomeksi](#).

- Tutkimus tuo esiin erilaisia rakenteellisia esteitä, joita vähemmistöt vähemmistöjen sisällä kohtaavat.
- Tutkimustulokset keskittyvät pakkomuuton, terveyden ja hyvinvoinnin, syrjinnän sekä uskonnon teemoihin.
- **Raportti sisältää suosituksia, miten moninkertaisiin vähemmistöihin kuuluvien seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilannetta voidaan parantaa Suomessa.**
- Suositukset kattavat kahdeksan eri teemaa liittyen työllisyyteen, terveydenhuoltoon ja sosiaalipalveluihin, transoikeuksiin, maahanmuuttopalveluihin, poliisiin, uskontoon, sekä kieleen ja tutkimukseen. Erityisesti ammattilaisten osaamista tästä aiheesta tulisi vahvistaa.



# Tutkimustietoa Suomeen muuttaneiden naisten työllisyydestä ja hyvinvoinnista

Tiedeviestinnällä lisättiin tietoa Suomeen muuttaneiden korkeasti koulutettujen työllistymisen esteistä ja haastettiin maahan muuttaneisiin naisiin liitettyjä stereotyyppioita:

- **Lasikatot ja liimalattiat:** "Lasikatto on esimerkki rakenteellisesta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä."
- **Ennakkoluulot:** "Seuraavat viisi myyttiä väheksyvät ja ulossulkevat "maahanmuuttajanaisia" suomalaisesta yhteiskunnasta ja työelämästä."
- **Sukupuolittuneet termit:** "Tutkimusten mukaan naissukupuoli merkitään usein etuliitteenä näkyviin sellaisissakin sanoissa, joiden lähtökohtaisesti pitäisi olla sukupuolineutraaleja, kuten poliitikko tai urheilija."
- **Segregoituneet työmarkkinat:** "Suomessa sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa on yhä esteitä, joiden purkamiseksi pitää tehdä aktiivisesti töitä. Yksi näistä on voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat."

# Vaikuttava hankeviestintä

Päivittäis-, kuva- ja tiedeviestinnällä voidaan purkaa haitallisia normeja ja stereotyyppioita.

- Päivittäisviestinnässä hyödynsimme hankkeen omaa Twitter-tiliä (@moninaisesti) sekä muita sosiaalisen median kanavia.
- Viestimme työelämän aidosta monimuotoisuudesta hankekuvillamme, joihin kuvattiin kolmea THL:n ja Työterveyslaitoksen asiantuntijaa.
- Hanke hyödynsi [sukupuolitietoisen viestinnän](#) keinoja toiminnassaan.
- Tästä osiosta löydät hankkeemme keskeisiä viestinnän tekoja.



[Kenen tarinaa valitsemasi kuvasi kertoo?](#) 2.4.2020 THL-blogi

# Hankkeen ulostulot

- Hanke piti koulutuksia ja puheenvuoroja aktiivisesti, mm. julkisen sektorin organisaatioille, työmarkkinajärjestölle sekä eri organisaatioiden rekrytoinnista ja HR-toiminnoista vastaaville.
  - Puhujapyyntöjä saatiin hankkeen asiantuntijoiden verkostojen ja hankkeen tunnettuuden kautta.
- Kirjoitimme yli 20 blogikirjoitusta niin organisaatiomme kuin ulkopuolisillekin sivuille.
- Hankkeestamme julkaistiin 18 verkkouutista ja tiedotetta.
- Yli 30 asiantuntijoiden haastattelua eri medioihin.

Hankkeessamme tuotettu materiaali löytyy kootusti työkirjan lopusta.



# Tunnustukset

- Palkinnot
  - Hankkeen monimuotoisuutta edistävä rekrytointikokeilu palkittiin Rekrygaalassa vuoden 2021 **Rekrytointialan Kehittäjänä**.
  - Hankkeen aloittama International THL Network palkittiin THL:n viestintägaalassa vuonna 2019 **Yhdenvertaisuuden suunnannäyttäjänä** -viestintäpalkinnolla.
- Saavutukset
  - Hankkeen rekrytointisuositusten ja rekrytointikokeilun pohjalta Suomen suurin työnhakupalvelu Duunitori muotoili käyttöönsä monimuotoisuuslupauksen, jonka **yli 50 työnantajaa** on ottanut osaksi työpaikkailmoituksiaan.



Kuva: Petri Virkkunen / Duunitori

# Hankkeen julkaisut

- Yli-Kaitala K, Bergbom B, Toivanen M (2022). [Kansainvälisenä osaajana Suomessa – Suuntana työelämä](#). Työterveyslaitos.
- Yli-Kaitala K, Bergbom B, Toivanen M (2022). [As an international professional in Finland – Towards work life](#). Finnish Institute of Occupational Health.
- Czimbalmos M, Rask S (2022). [Sexual and Gender Minorities Among Foreign-Origin Populations in Finland. An intersectional analysis](#). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Report 10/2022. Helsinki.
- Czimbalmos M, Rask S (2022). [Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ulkomaalaistaustaisessa väestössä Suomessa. Intersektionaalinen analyysi](#). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 9/2022. Helsinki.
- Bergbom B, Yli-Kaitala K, Toivanen M (2022). [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas](#). Työterveyslaitos.
- Bergbom B, Yli-Kaitala K, Toivanen M (2022). [Mångfald och inkludering i en expertorganisation](#). Arbetshälsoinstitutet.
- Bergbom B, Yli-Kaitala K, Toivanen M (2022). [Diversity and inclusion in an expert organisation](#). Finnish Institute of Occupational Health.
- Rask S, Czimbalmos M, Yüksel H (2021). Muotisoista tutkimustyön todeksi: Miten tehdä inklusiivista ja intersektionaalista maahanmuutto- ja vähemmistötutkimusta? Sukupuolentutkimus-genusforskning 3/2021 – Pakkomuuton sukupuoli. (vain tilaajille)
- Rask S, Nykänen S, Teräsaho M (2021). [Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia](#). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäperi 10/2021. Helsinki 2021.
- Rask S, Teräsaho M, Nykänen S (2021). [Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolietietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä](#). Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 12(2).
- Bergbom B, Yli-Kaitala K, Toivanen M (2021). [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? \(pdf 476 kt\)?](#) Työterveyslaitos.
- Bergbom B, Yli-Kaitala K, Toivanen M (2021). [Hur kan vi främja mångfald vid rekrytering?](#) Arbetshälsoinstitutet.
- Bergbom B, Yli-Kaitala K, Toivanen M (2021). [How to promote diversity in recruitment?](#) Finnish Institute of Occupational Health.
- Bergbom B, Toivanen M, Väänänen A (2020). [Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus](#). Työterveyslaitos.

# Hankkeen blogikirjoitukset: Monimuotoisuus ja rekrytointi

- [”Sitä saa mitä mittaa” – vaihtoehto perinteiselle tavalle tarkastella tasa-arvon tilaa työmarkkinoilla](#)  
7.10.2022 THL-blogi
- [Organisaatioiden rooli yhdenvertaisuuden edistämässä on vaikuttava – Pride-viikkoon osallistutaan monin eri tavoin](#)  
27.6.2022 THL-blogi
- [Edistä monimuotoisuutta rekrytoinnissa – poimi käyttöön viisi keinoa](#)  
8.4.2022 Skilla-verkkolehti
- [Suomeen muuttaneet kohtaavat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat](#)  
24.3.2022 Kansainvälisten osaajien Suomi -vieraskynäkirjoitus
- [Those who have moved to Finland face a strongly gender-segregated labour market](#)  
24.3.2022 Kansainvälisten osaajien Suomi guest post
- [Faktantarkistus ennakkoluuloille – Viisi myyttiä ”maahanmuuttajanaisesta”](#)  
8.3.2022 THL-blogi
- [Fact-check your biases – Five myths about the “immigrant woman”](#)  
8.3.2022 THL-blog
- [Järki ja tunteet henkilövalinnoissa](#)  
1.10.2021 Työterveyslaitos-blogi
- [Tuplamaisterikin kohtaa työllistymisen esteitä – 5 keinoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi rekrytoinnissa](#)  
30.9.2021 Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- [The biggest problem internationals face on the Finnish job market – and 3 ways to solve it](#)  
6.4.2021 Mothers in Business blog
- [Lasikatot ja liimalattiat naisten urapolkujen esteenä - ratkaisuna monimuotoinen rekrytointi](#)  
8.3.2021 THL-blogi
- [Overcoming glass ceilings and sticky floors - promoting diversity through recruiting](#)  
8.3.2021 THL blog
- [Rekrytoimme moninaisuutta](#)  
26.11.2020 Koutouttaminen.fi-blogi
- [Kohti syrjimättömiä rekrytointikäytäntöjä](#)  
21.10.2020 Työterveyslaitos-blogi

# Hankkeen blogikirjoitukset: Kielitietoisuus

- [Overcoming language barriers with language awareness: which work communities enable thriving also for immigrant background experts?](#)  
29.9.2022 Kansainvälisten osaajien Suomi guest post
- [Kielitietoisuudella kielikynnyksen yli: millaisessa työyhteisössä myös maahan muuttanut asiantuntija loistaa?](#)  
15.6.2022 Kansainvälisten osaajien Suomi -vieraskynäkirjoitus
- [Yksilöt luovat ja muuttavat työyhteisöjä: kielitietoisia rakenteita kohti](#)  
2.6.2022 Mothers in Business -blogi
- [Individuals make and change work communities: Towards language-aware systems](#)  
2.6.2022 Mothers in Business blog



# Hankkeen blogikirjoitukset: Viestintä

- [Whose story do you tell with the picture you chose?](#)  
8.6.2022 THL blog
- [Sukupuolella väliä? – Viisi vinkkiä sukupuolitietoiseen viestintään](#)  
25.3.2022 Skilla-verkkolehti
- [Sukupuolella väliä kielessä? THL luopuu sukupuolitetuista ammattinimikkeistä](#)  
8.9.2021 THL-blogi
- [Ylpeänä tukemassa Pridea ja toimimassa ennakkoluuloja vastaan](#)  
28.6.2021 THL-blogi
- [Supporting Pride and fighting against prejudice](#)  
28.6.2021 THL blog
- [Kenen tarinaa valitsemasi kuvasi kertoo?](#)  
2.4.2020 THL-blogi

# Hankkeen verkkouutiset ja tiedotteet 2022

- [Kaikkien työelämä? Kuuntele uusi podcast, jossa pureudutaan työelämän epäkohtiin](#)  
27.10.2022 Helsingin Yliopisto tiedote
- [Ulkomaalaistaustaiset sateenkaari-ihmiset kohtaavat Suomessa moninkertaista syrjintää](#)  
15.9.2022 THL uutinen
- [Members of the queer community with a foreign background face multiple discrimination in Finland](#)  
15.9.2022 THL News
- [Apua monimuotoisuus- ja inklusiotyöhön](#)  
9/22 Työterveyslaitoksen Työterveyshuolto- uutiskirje
- [Tarvitsetteko apua monimuotoisuus- ja inklusiotyöhön?](#)  
9/22 Työterveyslaitoksen Työyhteisöt- uutiskirje
- [Apua monimuotoisuus- ja inklusiotyöhön](#)  
9/22 Työterveyslaitoksen Työelämävaikuttajat ja päättäjät uutiskirje
- [Tarvitsetteko apua monimuotoisuus- ja inklusiotyöhön?](#)  
9/22 Työterveyslaitoksen Yleinen uutiskirje
- [Työpaikoilla tarvitaan uutta vaihdetta monimuotoisuuden johtamiseen](#)  
31.8.2022 Työterveyslaitos tiedote
- [Workplaces need to switch gears in how they manage diversity](#)  
31.8.2022 Finnish Institute of Occupational Health press release
- [På arbetsplatserna behövs en ny växel för ledning av mångfald](#)  
31.8.2022 Arbetshälsoinstitutet pressmeddelande
- [Foreign background queer individuals face struggles in the Finnish society](#)  
30.6.2022 THL topical news
- [Ulkomaalaistaustaiset sateenkaari-ihmiset kohtaavat erityisiä haasteita suomalaisessa yhteiskunnassa](#)  
29.6.2022 THL:n aihe sivu- uutinen
- [THL vieraana Manse Pride -viikon juhlaseminaarissa](#)  
9.6.2022 Sinuiksi ry
- [Luontokatoa vastaan ja lähiruoan puolesta: EU-rahoitus tapetilla Eurooppa-päivän tilaisuudessa](#)  
25.5.2022 Euroopan komissio uutisartikkeli
- [Näin rekrytoit osaajia erilaisista taustoista – palkittu asiantuntija kertoo 4 konkreettista keinoa](#)  
4.1.2022 Duunitori

# Hankkeen verkkouutiset ja tiedotteet 2021

- [THL:n rekrytointikokeilu palkittiin vuoden parhaana – edistää työelämän monimuotoisuutta: ”Esimerkin voima on valtava”](#)  
5.11.2021 Duunitori
- [Vuoden rekrytointialan kehittäjä -finalistit ovat selvillä – katso, ketkä ovat kolmen parhaan joukossa](#)  
12.10.2021 Duunitori
- [Etsitkö uutta työntekijää? Näin tarkastelet rekrytointia uusin silmin](#)  
8.6.2021 Työpiste-verkkolehti
- [Rasminvastaisuus tarkoittaa tekoja – Ota monimuotoisuutta edistävät rekrytointisuositukset käyttöön myös teidän työpaikallanne](#)  
17.3.2021 THL:n aihe sivu-uutinen
- [10 guidelines for the promotion of equality in recruitment | Finnish Institute of Occupational Health \(ttl.fi\)](#)  
12.2.2021 Finnish Institute of Occupational Health press release
- [Onnistu rekrytoinnissa – 10 suositusta edistämään yhdenvertaisuutta työhaussa | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)  
11.2.2021 Työterveyslaitos mediatiedote
- [Lyckad rekrytering – tio rekommendationer för att främja likabehandling vid rekrytering | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)  
11.2.2021 Arbetshälsoinstitutet pressmeddelande
- [Syrjintä on usein tiedostamatonta, vierasnimisiä tai eri ikäisiä ei palkata, koska ei osata – ”Ikä on vain numero”, sanoo eläkkeeltä töihin palannut | Yle Uutiset | yle.fi](#)  
11.2.2021 Yle verkkouutiset
- [FIOH publishes recruitment anti-discrimination guide](#)  
11.2.2021 Yle News

# Hankkeen verkkouutiset ja tiedotteet 2019–2020

- [THL selvittää sukupuolen moninaisuutta ulkomaalaistaustaisessa väestössä](#)  
16.11.2020 THL:n aihe sivu-uutinen
- [Kiinnostus anonyymiin rekrytointiin on kasvamassa, ilmenee henkilöstöalan ammattilaisille tehdystä kyselytutkimuksesta](#)  
17.10.2020 Helsingin Sanomat
- [Monimuotoisuusbarometri 2020: Anonyymi rekrytointi on haaste, joka herättää kiinnostusta organisaatioissa](#)  
14.10.2020 Työterveyslaitos mediatiedote
- [Mångfaldsbarometern 2020: Anonym rekrytering är en utmaning som väcker intresse i organisationer](#)  
14.10.2020 Arbetshälsoinstitutet pressmeddelande
- [Diversity Barometer 2020: Anonymous recruitment is a challenge that organizations find interesting](#)  
14.10.2020 Finnish Institute of Occupational Health press release
- [Suomeen muuttaneet naiset haluavat koulutustaan vastaaviin töihin](#)  
6.3.2020 THL-uutinen

# Hankkeen asiantuntijoiden haastatteluja 2022

- [Actions promote the diversity and inclusion of work communities](#)  
23.6.2022 Mothers in Business blog
- [Työyhteisöjen monimuotoisuus ja inklusiivisuus edistyy teoilla](#)  
22.6.2022 Mothers in Business -blogi
- [Miksi tiettyjä ihmisiä syrjitään jatkuvasti työmarkkinoilla?](#)  
29.5.2022 Usko Siskoa, Helsingin Sanomat
- [Läpäiseekö rekrytointisi asiantuntijoiden seulan? Nämä yleiset tavat joutavat romukoppaan vuonna 2022](#)  
25.5.2022 Duunitori
- [Miltä näyttää tulevaisuuden työelämä? Asiantuntijat peräänkuuluttavat rohkeutta rekrytointiin: ”Kaipaamme nälkäisesti ratkaisuja”](#)  
24.5.2022 Duunitori
- [Mihin EU-rahoitusta käytetään? – Tarinoita EU-hankkeista](#)  
11.5.2022 Eurooppa-päivä, YouTube
- [Moninaiset työpaikat hyötyvät yhteenkuuluvuutta luovasta johtamisesta](#)  
27.1.2022 Akavalainen

# Hankkeen asiantuntijoiden haastatteluja 2021

- [”Minulla ei ollut ketään, kenelle puhua” – Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat turvapaikanhakijat tarvitsevat tukea rankkojen kokemustensa vuoksi](#)  
10.12.2021 Kirkko ja kaupunki
- [Rasismi sairastuttaa](#)  
6.12.2021 Mahadura & Özberkan, Yle Areena
- [Pelko on yhteistä meille kaikille, selittää THL:n tutkimuspäällikkö viikonloppuna kärjistynyttä rasismikeskustelua](#)  
22.11.2021 Yle uutiset
- [Sairaalat täyttyvät – riittävätkö rajoitukset?](#)  
22.11.2021 A-studio, Yle Areena
- [Shadia ja Mia kokeilivat rekrytoida uudella tavalla – tulokset vakuuttavat: hakijoilla 26 eri äidinkieltä](#)  
29.10.2021, Duunitori
- [Humanisti on kriittinen ajattelija](#)  
20.9.2021 Olen Humanisti
- [”Opettelin suomen kielen ja kouluttauduin, enkä silti saa töitä”](#)  
27.5.2021 Asta Leppä ja köyhä Suomi, Yle Areena
- [Syrjintä on aina syrjintää](#)  
9.4.2021 Marja Sannikka, Yle Areena
- [Syrjintä tahattomasti rekrytoinnissa? 10 vinkkiä, joista kaikki hyötyvät](#)  
10.3.2021 Iltalehti
- [Stop työsyryinnälle!](#)  
3.3.2021 JHL Motiivi 2/2021, s.14-17 pdf 13,9 Mt
- [Monenlaiset osaajat mukaan työelämään](#)  
15.2.2021 TTT-lehti
- [Älä sorru vahingossa syrjintään rekrytoinnissa – Lue 10 vinkkiä: Näin palkkaat oikein](#)  
15.2.2021 Suomen yrittäjät
- [Rekrytoijat saattavat suosia ihmisiä, jotka näyttävät heiltä itseltään – Näin ehkäiset tiedostamatonta syrjintää](#)  
13.2.2021 Talouselämä, vain tilaajille
- [Itseä muistuttavat kasvonpiirteet voivat saada rekrytoijan pitämään työnhakijasta enemmän – ”Ihmiset yleensä aliarvioivat sen, kuinka ennakkoluulot ja stereotyyptit vaikuttavat omiin arvioihin”](#)  
13.2.2021 Mediauutiset
- [Tutkimuksen paljastavat: ne, joiden mielestä syrjintää ei ole, syrjivät eniten – jopa tutut kasvonpiirteet voivat saada suosimaan tiettyä työnhakijaa](#)  
11.2.2021 Kauppalehti – vain tilaajille
- [Älä sorru vahingossa syrjintään rekrytoinnissa – Lue 10 vinkkiä: Näin palkkaat oikein](#)  
15.2.2021 Yrittäjät
- [Syrjintä on usein tiedostamatonta, vierasnimisiä tai eri ikäisiä ei palkata, koska ei osata – ”Ikä on vain numero”, sanoo eläkkeeltä töihin palannut](#)  
11.2.2021 YLE Uutiset
- [FIOH publishes an anti-discrimination guide on recruitment](#)  
11.2.2021 Nord News
- [FIOH publishes recruitment anti-discrimination guide](#)  
11.2.2021 Yle News
- [Syrjintä on usein tiedostamatonta, vierasnimisiä tai eri ikäisiä ei palkata, koska ei osata – ”Ikä on vain numero”, sanoo eläkkeeltä töihin palannut](#)  
11.2.2021 Yle
- [Flera finländska använder anonym rekrytering - attityderna till mångfald blir allt positivare](#)  
2.2.2021 Svenska Yle
- [Tutkija tietää miten työelämän syrjintää suitsitaan – Toisinaan kehuminenkin voi olla merkki rasismista](#)  
28.1.2021 Motiivi

# Hankkeen asiantuntijoiden haastatteluja 2020

- Anonyymi rekrytointi nipistää syrjintää  
30.10.2020 Hämeen Sanomat, vain tilaajille
- [Janakkala toivoo välttävänsä syrjinnän työnhaussa: Ottaa ensimmäisenä Kanta-Hämeen kuntana anonyymin rekrytoinnin käyttöön](#)  
29.10.2020 Hämeen Sanomat, vain tilaajille
- [Kiinnostus anonyymiin rekrytointiin on kasvamassa, ilmenee henkilöstöalan ammattilaisille tehdystä kyselytutkimuksesta](#)  
17.10.2020 Helsingin Sanomat, vain tilaajille
- [Nimikirjoitus](#)  
8.10.2020 Helsingin Sanomat, vain tilaajille
- [Jotain on pielessä, jos työpaikalla ja johtoryhmässä näkyy vain samannäköisiä tyyppisiä – ”Ongelma on syrjinnän yleisyys”](#)  
2.10.2020 Talouselämä, vain tilaajille
- [Suomalaista syrjintää mittaavat tutkimukset näyttävät vain jäävuoren huipun](#)  
6.8.2020 MustRead, vain tilaajille
- [”Oho, et ole sitä, mitä odotin” työhaastattelija totesi Farhialle, 20 – moni nuori kohtaa rasismia jo ensimmäisessä työpaikassaan](#)  
25.7.2020 Ilta-Sanomat
- [Rasismia kaduilla, koulussa ja työmaalla](#)  
15.6.2020 A-studio Yle Areena
- [Rasismien vaarallisin muoto on rakenteellinen ja näin se vaikuttaa Suomessa – huono-osaisuus voi kasautua läpi elämän](#)  
8.6.2020 Turun Sanomat
- [THL:n tutkimuspäällikkö Shadia Rask vieraana: ”Maailma on rasistinen ja kaikilla meillä on vastuu antirasistista teoista”](#)  
5.6.2020 YleX Etusivu, Yle Areena
- [Rakenteellinen rasismi Suomessa](#)  
28.5.2020 Mahadura & Özberkan, Yle Areena



[thl.fi/moninaisesti](https://thl.fi/moninaisesti)  
[ttl.fi/moninaisesti](https://ttl.fi/moninaisesti)

# Moninaisesti parempi - hanke kiittää!

## **Terveyden ja hyvinvoinnin laitos**

Shadia Rask, tutkimuspäällikkö

Mercédesz Czimbalmos, projektitutkija

Katariina Mankinen, projektikoordinaattori

Sanna Nykänen, projektikoordinaattori

Mia Teräsaho, kehittämispäällikkö

Hülya Yüksel, projektitutkija

## **Työterveyslaitos**

Barbara Bergbom, johtava asiantuntija

Minna Toivanen, vanhempi asiantuntija

Kirsi Yli-Kaitala, erityisasiantuntija



Terveyden ja  
hyvinvoinnin laitos

**Työterveyslaitos**

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



**Euroopan unioni**  
Euroopan sosiaalirahasto