

Haastatteluissa huomioitava lainsäädäntö

Yhdenvertaisuuslain 8§ syrjinnän kiellon mukaisesti ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Olettamus on, että kaikki työnantajan valintaprosessissa keräämät tiedot vaikuttavat valintapäätökseen, ja tämän takia edellä mainittuja asioita ei lähtökohtaisesti tule kartoittaa lainkaan haastattelussa. Edes tutustumisen vuoksi ei siis kannata kysyä vaikkapa perheestä työhaastattelussa, vaikka se kuinka tahatonta olisikin.

Lisäksi on hyvä huomioida, että esim. niinkin tavanomainen seikka kuin asuinpaikka ei saa olla valintakriteeri tehtävään – henkilön itsensä valittavissa on, haluaako hän muuttaa paikkakunnalle vaiko kulkea pidemmän matkan. Toki jos henkilö esittää toiveena tai vaatimuksena esim. sellaisen etätötoiveen tai -vaatimuksen, mikä ei ole realistinen, siitä saa keskustella, miten etätöön pienempi määrä tai puute vaikuttaisi tämän motivaatioon tehtävässä.

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä 4§ mukaisesti työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. (Hakemus ja haastattelu) Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että esimerkiksi suosituksia saa kysyä vain työnhakijan nimeämiltä suositteijoilta tai henkilöiltä, joiden osalta työntekijä antaa suostumuksen yhteydenottoon tai suositusten pyytämiseen.