

SYRJINTÄ JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Kirjallisuuskatsaus
JHL tulevaisuustrendi 2025

Aula Research Oy
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Taustaa projektille

- JHL laatii sisällöllistä ohjelmaa, jossa tunnistetaan keskeiset muutossuunnat ja haasteet, määritellään liiton tärkeimmät teemat sekä asetetaan niihin yleiset ja konkreettiset edunvalvonnalliset tavoitteet
- Osana valmistelua JHL selvittää, miten megatrendit vaikuttavat liiton ammattialoihin ja toimintaympäristöön. Tämä muodostaa JHL:n tulevaisuustrendityön kokonaisuuden.
- Aula Research toteuttaa tätä varten viiden selvityksen sarjan megatrendien vaikutuksista JHL:n aloille
- Neljä selvitystä on jo valmistunut:
 - Ilmastonmuutos (2021)
 - Väestörakenteen muutos (2022)
 - Digitalisaatio (2023)
 - Alueellinen kehitys (2024)
- **Vuoden 2025 teemana on syrjintä ja yhdenvertaisuus**

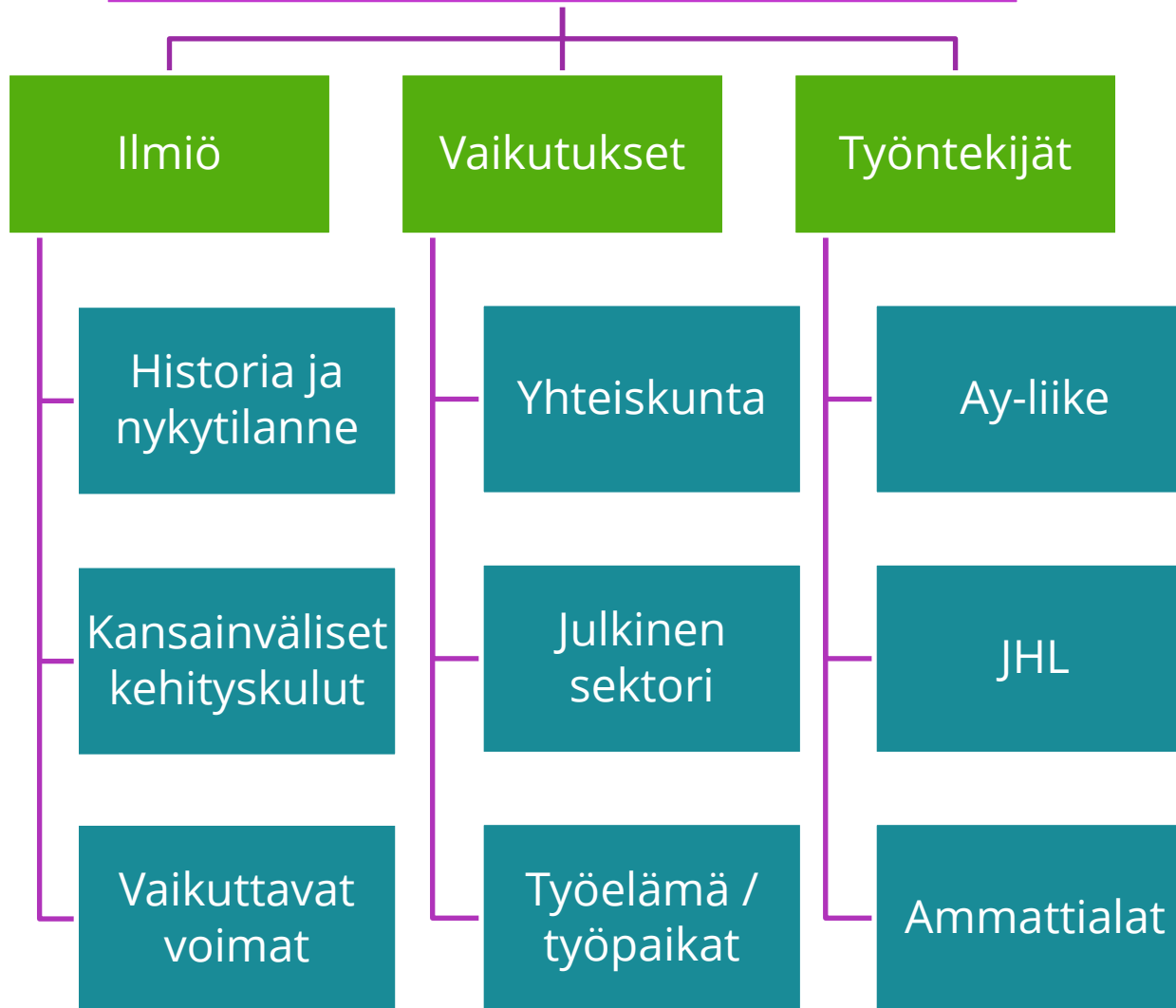


Taustaa kirjallisuuskatsaukselle

- Rasismi ja yhdenvertaisuus ovat viime aikoina olleet vahvasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa
- Trumpin presidenttikausi Yhdysvalloissa on aiheuttanut merkittäviä muutoksia, ja suurten amerikkalaisyritysten ratkaisut heijastuvat myös Eurooppaan
- Yhdenvertaisuusviestintä on ollut työnantajille tärkeä kilpailuvaltti työvoimasta kamppailtaessa
 - Jos yhdenvertaisuusteema menettää merkitystään työnantajien agendalla, ammattiliittojen rooli sen edistämässä kasvaa
- JHL on suuri ja monialainen ammattiliitto, joka edustaa laajaa joukkoa työntekijöitä eri aloilta. Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä on yksi JHL:n keskeisistä tavoitteista
 - JHL:llä on merkittävä mahdollisuus ja vastuu vaikuttaa yhdenvertaisuuskeskusteluun ja sen kehitykseen yhteiskunnassa



Syrjintä ja yhdenvertaisuus



Kirjallisuuskatsauksen rakenne

SYRJINTÄ JA YHDENVERTAISUUS KÄSITTEINÄ JA ILMIÖINÄ



Mitä yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittaa?

- Yhdenvertaisuus perustuu ajatukseen siitä, että kaikki ihmiset ovat **samanarvoisia riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan**
- Yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittaa sitä, että kaikilla työntekijöillä on **yhtäläiset mahdollisuudet, oikeudet ja velvollisuudet** riippumatta henkilöön liittyvästä syystä
- Yhdenvertaisuuden käytännön ilmenemismuotoja työelämässä:
 - **Reilu ja syrjimätön rekrytointi** – hakijoita arvioidaan pätevyyden, ei henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella
 - **Tasapuoliset urakehitysmahdollisuudet** – kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan
 - **Sama palkka** samasta tai samanarvoisesta työstä
 - **Kohtuulliset mukautukset** – esim. vammaiselle työntekijälle voidaan tehdä työjärjestelyjä, jotta hän voi työskennellä yhdenvertaisesti muiden kanssa
 - **Esteettömyys ja saavutettavuus** – fyysisessä ympäristössä, tiedonkulussa ja viestinnässä

(Lähteet: [Työsuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi), [Yhdenvertaisuus.fi](https://yhdenvertaisuus.fi))



Syrjinnän määrittely lainsäädännössä

Lainsäädäntö määrittelee ne tekijät, joiden perusteella syrjintä on kielletty esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa ja julkisissa palveluissa

- Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ketään ei saa syrjiä työelämässä, ja työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti
 - **Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet:**
 - ikä
 - alkuperä, kansalaisuus, kieli
 - uskonto, vakaumus tai mielipide
 - poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta
 - perhetilanne
 - vamma, terveydentila
 - seksuaalinen suuntautuminen
 - muu henkilöön liittyvä syy

- **Tasa-arvolaissa kielletyt syrjintäperusteet:**

- sukupuoli
- raskaus, synnytys, vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus
- sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu

- **Perustuslaissa kielletyt syrjintäperusteet:**

- sukupuoli
- ikä
- alkuperä ja kieli
- uskonto, vakaumus ja mielipide
- terveydentila ja vammaisuus
- muu henkilöön liittyvä syy

- **Työsopimuslaissa kielletyt syrjintäperusteet:**

- määräaikaisuus
- osa-aikaisuus

- **Työsyrjintä**, eli työssä tapahtuva syrjintä, on rikoslain mukaan rangaistavaa

- Työnantajan edustaja voi syyllistyä syrjintään kahdella eri tavalla: syrjimällä itse tai olemalla puuttumatta tietoonsa tulleeseen syrjintään



Syrjintään liittyvät kansainväliset sopimukset

- **Kansainväliset sopimukset**, kuten YK:n ihmisoikeussopimukset, ovat keskeisiä yhdenvertaisuuden edistämisessä maailmanlaajuisesti
 - Ne velvoittavat valtioita turvaamaan ihmisoikeudet kaikille ja torjumaan syrjintää esimerkiksi sukupuolen, etnisen taustan tai vamman perusteella
- **Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus 111** koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää
- **ILO:n yleissopimus 190** on puolestaan ensimmäinen kansainvälinen sitova sopimus, joka koskee työelämän väkivaltaa ja häirintää
 - Sopimus tulee Suomen osalta voimaan kesäkuussa 2025

(Lähteet: [Työsuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi), [Yhdenvertaisuus.fi](https://yhdenvertaisuus.fi), [Sosiaali- ja terveysministeriö](https://sosiaali-ja-terveysministerio.fi), [ILO](https://ilo.org))



Mitä syrjintä on?

- Syrjintä voidaan jakaa välittömään ja välilliseen syrjintään:

1. Välitön syrjintä

- Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista vastaavassa tilanteessa syrjivän syyn perusteella
- Esimerkiksi ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaiselle samasta työstä

2. Välillinen syrjintä

- Tasapuoliselta näyttävä sääntö, vaatimus tai käytäntö syrjii tosiasiasa jotain ryhmää
- Esimerkiksi työnhakijalta vaaditaan täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn kannalta välttämätöntä

- Lisäksi syrjintä voi olla **moniperustaista**, jolloin henkilöä syrjitään usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa eri syrjintäperustein



Mikä ei ole syrjintää? 1/2

Seuraavissa tilanteissa ei ole kyse syrjinnästä:

1. Henkilön kohteluun ei liity lain kieltämää syrjäperustetta

2. Syrjäperuste ei ole vaikuttanut henkilön kohteluun

3. Erilainen kohtelu on työtehtävän kannalta olennaista

- Erilainen kohtelu on sallittua, jos se perustuu tehtävän kannalta olennaisiin ja oikeutettuihin vaatimuksiin
- Kohtelun tulee olla perusteltua, tehtävän kannalta hyväksyttävää ja oikeassa suhteessa tehtävään nähden
- Esimerkkejä tilanteissa, joissa erilainen kohtelu on sallittua:
 - Työntekijältä voidaan edellyttää tiettyä uskonnollista vakaumusta niissä tapauksissa, joissa työntekijä on työssään tekemisissä vaaditun vakaumuksen kanssa tai edustaa uskonnollista vakaumusta ulospäin
 - Työsuhteen päättäminen työntekijän terveydentilan perusteella voi olla oikeutettua silloin, kun sairaus on aiheuttanut työkyvyn merkittävän huononemisen eikä heikentymistä voida pitää tilapäisenä tai ohimenevänä



Mikä ei ole syrjintää? 2/2

4. Erilaisella kohtelulla on työmarkkinoihin liittyvä tavoite

- Erilainen kohtelu voi olla sallittua, jos sillä on työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoihin liittyvä perusteltu tavoite
- Esimerkkejä tästä:
 - Kunta työnantajana voi tarjota kesätyöpaikkoja vain oman kunnan nuorille
 - Nuorten työmarkkinoilta syrjäytymistä ehkäisevät työllistämiskampanjat voivat sisältää oikeutettua erilaista kohtelua iän perusteella

5. Kyseessä on positiivinen erityiskohtelu

- Erilainen kohtelu on sallittua, jos sen tavoitteena on poistaa syrjinnän aiheuttamia haittoja
- Positiivisen erityiskohtelun on kuitenkin oltava:
 - perusteltua
 - tavoitteen kannalta tarkoituksenmukaista
 - oikeasuhtaista; ei saa syrjiä muita ryhmiä tarpeettomasti
 - väliaikaista



Tekijät syrjinnän taustalla

Tutkimuksen mukaan syrjinnän taustalla voivat olla seuraavat tekijät:

- **Yhteiskunnalliset ja taloudelliset rakenteet**

- Maahanmuuttajataustaisten osuuden kasvu voi lisätä tai vähentää syrjintää riippuen asennemuutoksista
- Pitkäaikainen työttömyys ja työvoimapula voivat vaikuttaa neuvotteluasemiin ja syrjintäriskeihin

- **Tilastollinen syrjintä**

- Työnantajat voivat käyttää ulkoisia ominaisuuksia (esim. etnisyys, sukupuoli) työnhakijan oletetun tuottavuuden mittarina
- Tällainen syrjintä perustuu epätäydelliseen informaatioon ja stereotyyppien käyttöön päätöksenteossa

- **Tiedostamaton syrjintä**

- Syrjivä käytös voi perustua tiedostamattomiin asenteisiin, ei tietoiseen päätöksentekoon
- Työnantaja ei aina tunnista itse syrjivänsä, mikä vaikeuttaa ongelman havaitsemista ja korjaamista

- **Rakenteellinen syrjintä**

- Organisaatioiden normit ja käytännöt voivat johtaa syrjintään ilman, että yksittäiset toimijat ovat tietoisesti syrjiviä
- Esimerkiksi suosittelijoiden käyttö ja sosiaalisten verkostojen rooli voivat suosia hyväosaisista taustoista tulevia

- **Työnhakijan ennako-oletukset ja aiemmat kokemukset**

- Työnhakijat saattavat jättää hakematta työpaikkaa, jos odottavat kohtaavansa syrjintää
- Pelko syrjinnästä voi johtaa vähemmistöjen aliedustukseen jo hakuvaiheessa
- Työnantajien viestintä yhdenvertaisuudesta voi vaikuttaa hakijoiden päätöksiin, mutta tutkimusnäyttö vaikutuksista on vielä vähäistä

Syrjinnän muodot: Syrjintä etnisyyden, kansalaisuuden ja kielen perusteella

- **Työhönottotilanteet:** Ulkomaalaistaustaiset hakijat saavat vähemmän kutsuja työhaastatteluun huolimatta samasta pätevyydestä (esim. nimiin liittyvät ennakkoluulot)
- **Kielivaatimukset:** Ylimoitettut suomen kielen vaatimukset tehtävissä, joissa se ei ole välttämätöntä, voivat sulkea pois muita kieliryhmiä
- **Ulkomaalaisten osaamisen aliarviointi:** Työkokemusta muista maista ei tunnusteta, ja työntekijät ohjautuvat alempiin tehtäviin kuin mihin he olisivat päteviä. Lisäksi kollegat voivat vähätellä työntekijän osaamista etnisyyden perusteella
- **Rakenteellinen rasismi:** Työyhteisön käytännöt, kuten epäviralliset verkostot tai uralla etenemisen mallit, suosivat valtaväestöä ilman, että syrjintä on näkyvää tai tietoista
- **Asiakkaiden harjoittama syrjintä:** Asiakkaat voivat syrjiä työntekijää etnisen taustan perusteella. Syrjintä voi ilmetä syrjivänä puheena tai kohteluna, joka poikkeaa muiden työntekijöiden kohtelusta ilman hyväksyttävää syytä

- *“Hain omalla nimelläni kaksi kertaa auki olevaa paikkaa. Ei kuulunut vastausta, mutta paikka pysyi edelleen auki. Vaihdoin seuraavaan hakemukseen nimeni suomalaiseksi, tällä kertaa auki olevan paikan työnantaja soitti minulle välittömästi.”*
- *“Oma työhakemus joutuu mappi Ö:hön heti, vaikka on tehnyt hakemuksen suomen kielellä. -- Ei saa kutsuja haastatteluun tai jos soittaa niin keskustelu loppuu jo siihen, kun he kuulevat vieraskielisen nimen.”*
- *“Asiakkailta tai omaisilta tulee joskus ilkeitä tai vihjailevia viestejä. Jos ulkomaalaistaustainen henkilö menee keskustelemaan omaisten kanssa, saattaa omainen mennä keskustelemaan ohi ulkomaalaistaustaisen työntekijän kantasuomalaiselle työntekijälle ja kysyy “Onko tämä totta?”*
- *“Koulussa huoltajilta saattaa tulla todella törkeitä viestejä kuten: “Maahanmuuttaja antaa lapsille huonoja merkintöjä”.*

Syrjinnän muodot: Syrjintä sukupuolen perusteella

- **Palkkaerot:** Naiset saavat samoista tehtävistä matalampaa palkkaa kuin miehet
- **Äitiys ja perhevapaat:** Naisilta voidaan olettaa sitoutumattomuutta työtehtäviin perhevapaiden vuoksi
- **Lasikattoilmiö:** Naiset eivät etene johtotehtäviin samassa suhteessa kuin miehet, vaikka olisivat yhtä päteviä
- **Syrjivä puhe ja huumori:** Työpaikalla esiintyy sukupuolta halventavaa puhetta, johon ei puututa
- **Asiakkaiden harjoittama syrjintä:** Asiakkaat voivat syrjiä työntekijää sukupuolen perusteella. Syrjintä voi ilmetä syrjivänä puheena tai kohteluna, joka poikkeaa muiden työntekijöiden kohtelusta ilman hyväksyttävää syytä

”Palveluntuottaja vaihtui, ja oli sovittu, että kaikki vanhat työntekijät saavat jatkaa. Satuain olemaan raskaana, mutta se ei näkynyt, kun asiat sovittiin. Kun raskaus ei ollut enää piiloteltavissa, palveluntuottaja ilmoitti, ettemme ota sinua töihin, kun olet raskaana.”

”Jos hakijoissa on ollut yksi mies, sitten on otettu se yksi mies.”

”Kokemusta sukupuoleen liittyvästä syrjinnästä keittiötyössä. Olin melkein ainoa mies naisvaltaisella työpaikalla. Myös miehet kokee syrjintää. Hirvittävän kiukkuinen ja halventava suhtautuminen minuun. Jos olisin ollut nainen, minuun olisi suhtauduttu paremmin”

”Olin iltapäivätoiminnan palveluntuottajalla töissä. Tuottaja päätti lopettaa iltapäivätoiminnan. Tuli uusi palveluntuottaja. Sovittiin, että kaikki vanhat työntekijät saavat jatkaa. Satuain olemaan raskaana, mutta se ei näkynyt, kun asiat sovittiin. Kun raskaus ei ollut enää piiloteltavissa, toinen palveluntuottaja ilmoitti suoraan, ettemme ota sinua töihin, kun olet raskaana.”

JHL:n fokusryhmätutkimus 2023

Syrjinnän muodot: Seksuaalivähemmistöjen syrjintä

- **Syrjivä puhe ja huumori:** Työpaikalla esiintyy seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä halventavaa puhetta, johon ei puututa
- **Syrjäyttäminen sosiaalisissa tilanteissa:** Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ei kutsuta mukaan työpaikan epävirallisiin verkostoihin tai tiimitapahtumiin
- **Oletusten tekeminen:** Työyhteisöissä voidaan tehdä haitallisia ja vääriä oletuksia henkilön seksuaalisuudesta
- **Yksityisyyden menettäminen:** Seksuaalivähemmistöön kuuluvat työntekijät voivat kokea painetta kertoa seksuaalisesta suuntautumisestaan tai sukupuolestaan

- *"Minuun henkilökohtaisesti ei ole kohdistunut syrjintää, mutta olen kuullut syrjiviä vitsejä muista sateenkaarivähemmistöistä työpaikoillani"*
- *"Vaikka olen pyytänyt, että minusta ei käytettäisi sukupuolta kuvaavia termejä on pyyntöni ignorattu tai saattanut jopa lisätä sitä."*
- *"Minut on jätetty työyhteisön ulkopuolelle ja kiusattu korkeasta äänestä koska olen trans"*
- *"Olen kokenut hetero-oletusta esihenkilöltä ja työkavereilta. Siihen jos ei reagoi eikä korjaa mitenkään niin käytännössä he ovat juuri laittaneet minut tahtomattani kaappiin. Jos taas korjaa oletukset niin olen pakotettu ulos kaapista ja kertomaan tarkemmin asioista, joista en ehkä haluaisi työyhteisössä kertoa."*
- *"Työuralla eteneminen ylöspäin vaikeutuu jos ei ole perinteistä perhettä, jonka ympärille monen työkaverin elämä perustuu, on vähemmän yhteisiä keskustelun aiheita"*

**JHL:n Sateenkaari-ihmiset työyhteisössä –
kysely**

Syrjinnän muodot: Syrjintä iän perusteella

- **Nuorten aliarviointi:** Nuorilta työntekijöiltä ei kysytä mielipidettä tai heille ei anneta vastuuta, koska oletetaan, että heillä ei ole tarpeeksi osaamista tai kokemusta
- **Ikääntyneiden ohittaminen:** Iäkkäitä työntekijöitä ei valita uusiin tehtäviin tai koulutuksiin, vaikka osaaminen olisi ajan tasalla
- **Rekrytointisyrjintä:** Työnhakuilmoituksissa suositaan "dynaamista tiimiä" tai "nuorekasta ilmapiiriä", mikä ohjaa pois iäkkäämpiä hakijoita
- **Syrjivä puhe ja huumori:** Työpaikalla esiintyy eri-ikäisiä halventavaa puhetta, johon ei puututa
- **Asiakkaiden harjoittama syrjintä:** Asiakkaat voivat syrjiä työntekijää iän perusteella. Syrjintä voi ilmetä syrjivänä puheena tai kohteluna, joka poikkeaa muiden työntekijöiden kohtelusta ilman hyväksyttävää syytä

- *"Olin tehnyt tehtävää, ja paikka meni hakuun. Jäin aina haastatteluvaiheeseen. Yhden tehtävän kohdalla näin kävi kaksi kertaa. Koin, että olin liian iäkäs tehtävään."*
- *"Työn haussa kukaan ei ole myöntänyt ikärasismia. Olen ollut yhtä pätevä tai pätevämpi, mutta nuorempi on saanut työn. Kun on kysynyt perusteluja, tekijät eivät olleet kovin ratkaisevia."*
- *"Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu, koska olin nuori. Työstä suoriutumisesta ei ollut mitään valittamista."*

JHL:n fokusryhmätutkimus 2023

Syrjinnän muodot: Syrjintä poliittisen toiminnan perusteella

- **Työhönotossa syrjintä:** työntekijää ei palkata poliittisten mielipiteiden tai järjestöjäsenyyden vuoksi.
- **Työsuhteen heikentäminen:** työntekijä irtisanotaan, siirretään epäedullisiin tehtäviin tai jätetään ylentämättä poliittisen vakaumuksen takia.
- **Painostus ja rajoitukset:** työnantaja yrittää estää poliittisen osallistumisen tai mielipiteiden ilmaisun.
- **Vihamielinen työilmapiiri:** työntekijää syrjitään, eristetään tai leimataan poliittisten näkemysten vuoksi.
- **Epätasapuolinen kohtelu:** palkka, etuudet tai mahdollisuudet määräytyvät poliittisen kannan perusteella.

- *"Työhaussa hyväveliverkosto voitti ja työpaikka meni ohi, kyseessä pieni kunta"*
- *"Sain laittomat potkut. Minua ei päästetty työsuojelumatkoille tai kaikkiin kokouksiin mm."*
- *"Työtehtävät jaettiin suotuisammin työntekijöille, jotka jakoivat työnantajan poliittisen näkemyksen"*
- *"Jätettiin paitsioon tiedottamisesta."*
- *"Epäasiallisia kommentteja, nimittelyä"*
- *"Mielipiteiden mitätöintiä"*

JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Syrjinnän muodot:

Syrjintä ammattiyhdistystoiminnan perusteella

- **Työhönotossa syrjintä:** työntekijää ei palkata liittoon kuulumisen tai liittoaktiivisuuden vuoksi.
 - **Työsuhteen heikentäminen:** liittoon kuuluvaa voidaan irtisanoa, jättää ylentämättä tai siirtää epäedullisiin tehtäviin.
 - **Painostus ja uhkailu:** työnantaja voi pyrkiä estämään liittoon kuulumisen tai painostaa eroamaan siitä.
 - **Luottamustehtävien vaikeuttaminen:** työnantaja estää tai rajoittaa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen toimintaa.
 - **Epätasapuolinen kohtelu työpaikalla:** liittoon kuuluvia kohdellaan eri tavoin palkkauksen, etujen tai työilmapiirin osalta.
- *"Syrjintä koskien henkilöstöedustajan tiedonsaantioikeutta, koulutusoikeutta, sekä omaa ura- ja palkkakehitystä."*
 - *"En ole päässyt koulutuksiin, enkä ole saanut tiettyjä työtehtäviä. Minut on ohitettu palkankorotuksissa, henkilökohtaisten lisien ja muiden palkkioiden myöntämisissä."*
 - *"Luottamushenkilönä toimiessani työnantajan ja esihenkilöiden taholta syyllistämistä hankalaksi ja muutosvastaiseksi, kun pyysin perusteluja mm. eril. järjestelyihin työn suhteen, muistuttaessani työaikaista, työehtosopimuksesta, epäkohdista tasavertaisessa kohtelussa."*
 - *"Syrjintä on näkynyt muun muassa siinä, että minua on estetty osallistumasta työsuojelutoimintaan, vaikka minut valittiin siihen tehtävään vaaleilla. Minulta evättiin pääsy kokouksiin ja asiakirjoihin, kurssiosallistumiseni pyrittiin estämään ja kokouksissa minua kohdeltiin ulkopuolisena."*
 - *"Kun olin lakossa sain kuulla siitä vielä pitkään ja jouduin sanomaan esimiehelle suoraan että siihen on laillinen oikeus."*

Miten syrjintä työelämässä ilmenee?

- Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan työntekijän tai työnhakijan muita **huonompaa kohtelua** sen takia, että häneen liittyy jokin tietty **henkilökohtainen ominaisuus**
- Syrjintä työelämässä voi ilmetä **monin tavoin**, kuten:
 - työntekijän asettamisena epäedulliseen asemaan työhönotossa, työtehtävien jaossa, koulutukseen pääsyssä tai työsuhteen ehdoissa
 - häirintänä
 - kohtuullisten mukautusten epäämisenä
 - Työnantajalla on velvollisuus tehdä tarvittavia muutoksia, jotta vammainen henkilö voi tehdä työtä yhdenvertaisesti.
 - epäedullisen kohtelun tai seurausten kohdistamisena henkilöön, joka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi
 - ohjeena tai käskynä syrjiä jotakuta
 - Esimerkiksi työnantaja kieltää alaistaan palkkaamasta tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvaa henkilöä



Syrjintä työelämässä – historia Suomessa

- Syrjinnällä on **pitkä historia** suomalaisessa työelämässä
- Syrjintä on kohdistunut yhteiskunnan **vähemmistöryhmiin**, kuten romaneihin, saamelaisiin, vammaisiin henkilöihin sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin
- Historiallisesti monilla näistä ryhmistä on ollut **heikompi asema työmarkkinoilla**, ja ne ovat kohdanneet ennakkoluuloja, ulossulkemista sekä rakenteellisia esteitä työllistymiselle ja urakehitykselle
 - Esimerkiksi romaniväestö on kokenut vuosikymmenten ajan syrjintää työhönotossa
- Vähemmistöjen syrjinnän lisäksi myös **naisten** syrjinnällä työelämässä on pitkä historia
 - Vaikka Suomi oli yksi ensimmäisistä maista, joka myönsi naisille äänioikeuden ja vaalikelpoisuuden jo vuonna 1906, sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä ei ole edennyt samaa tahtia
 - Samapalkkaisuuden periaate kirjattiin lakiin vasta vuonna 1986, eikä se ole edelleenkään toteutunut
 - Historiallisesti naiset ovat olleet aliedustettuina johtavissa asemissa, alipalkkattuja verrattuna miehiin ja työllistyneet erityisesti matalapalkkaisille aloille, kuten hoivaan, kasvatukseen ja palvelusektorille
- Vaikka yhdenvertaisuuslainsäädäntö on kehittynyt merkittävästi ja syrjintä on nykyisin laissa kielletty, työelämän käytännöissä on edelleen **parantamisen varaa**
- **Menneisyyden rakenteelliset ja kulttuuriset asenteet** vaikuttavat edelleen siihen, miten yhdenvertaisuus toteutuu arjessa



Millaista syrjintää työelämässä esiintyy tänä päivänä? 1/2

- Vuonna 2023 yleisimmät syrjintäperusteet työelämässä työsuojeluviranomaisten havaintojen mukaan olivat **terveydentila, ikä sekä muu henkilöön liittyvä syy**
 - Alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvä syrjintä lisääntyi merkittävästi
- **Työsyrjintärikoksissa** yleisin peruste oli terveydentila, ja toiseksi yleisin sukupuoli
- Työsuojeluviranomainen havaitsi syrjintää erityisesti **työsuhteen päättämiseen** liittyen, mutta myös **työsuhteen aikana ja työhönotossa**
 - Yli puolet työsuojeluviranomaisille tehdyistä valvontapyyntöistä koski työsuhteen päättämistä, 40 % työsuhteen aikaista kohtelua ja noin 10 % rekrytointia
 - Ulkomaisten työntekijöiden kohdalla ongelmat painottuivat palkanmaksuun ja työehtoihin
- Työsuojeluviranomainen teki 11 tarkastusta **syrjivistä työpaikkailmoituksista**, joista yhdeksässä todettiin työnantajan rikkoneen syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa
- Työsuojeluviranomainen valvoi yhdenvertaisuussuunnitelmia 123 tarkastuksella, ja yli 70 %:ssa niistä havaittiin **puutteita työnantajan velvollisuuksien toteutumisessa**



Millaista syrjintää työelämässä esiintyy tänä päivänä? 2/2

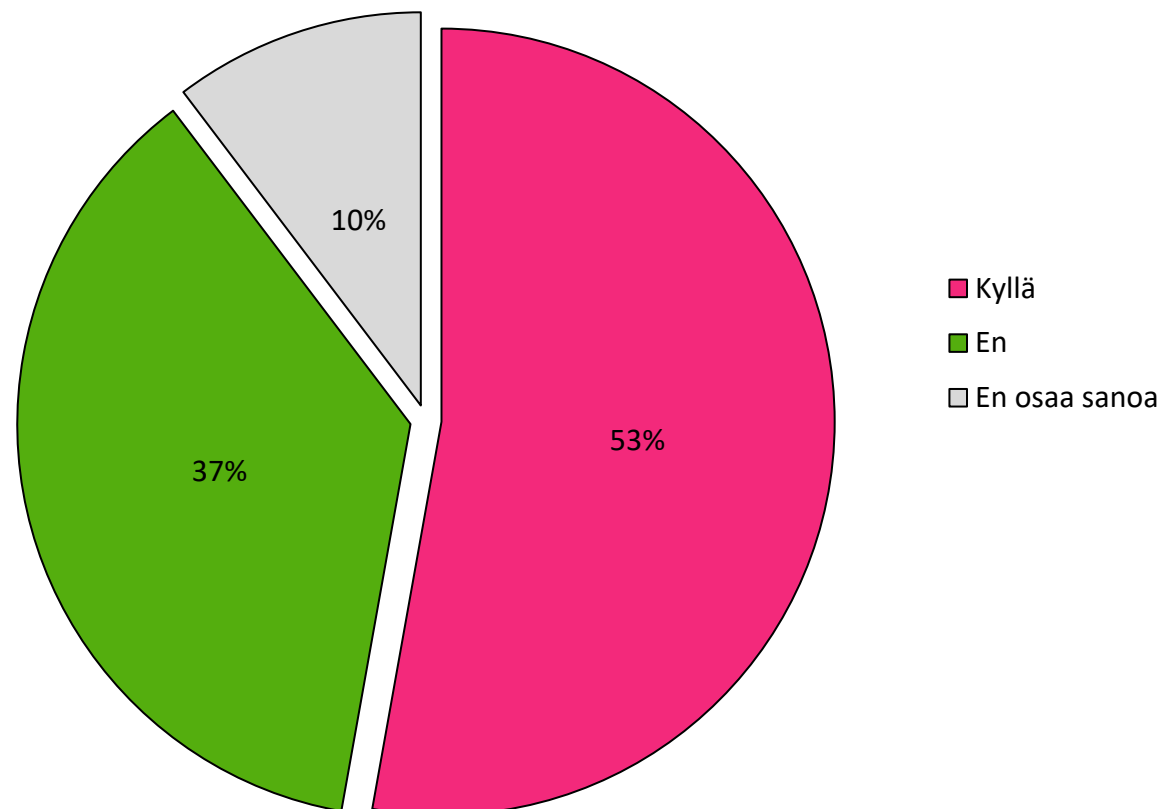
- Tilastokeskuksen mukaan joka neljäs raskaana oleva kokee **raskaussyrjintää**
- Tasa-arvovaltuutetun saamista työelämää koskevista yhteydenotoista yli puolet koskee **raskauteen tai perhevapaaseen liittyvää syrjintää**
- Helsingin yliopiston tutkimuksen mukaan työnhakijat, joilla on **suomalaiselta kuulostava nimi**, saavat selvästi enemmän haastattelukutsuja kuin työnhakijat, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi

(Lähde: [Valtioneuvosto](#), [Aluehallintovirasto](#), [Sosiaali- ja terveysministeriö](#), [Yle](#))



JHL:n jäsenten havaitsema syrjintä

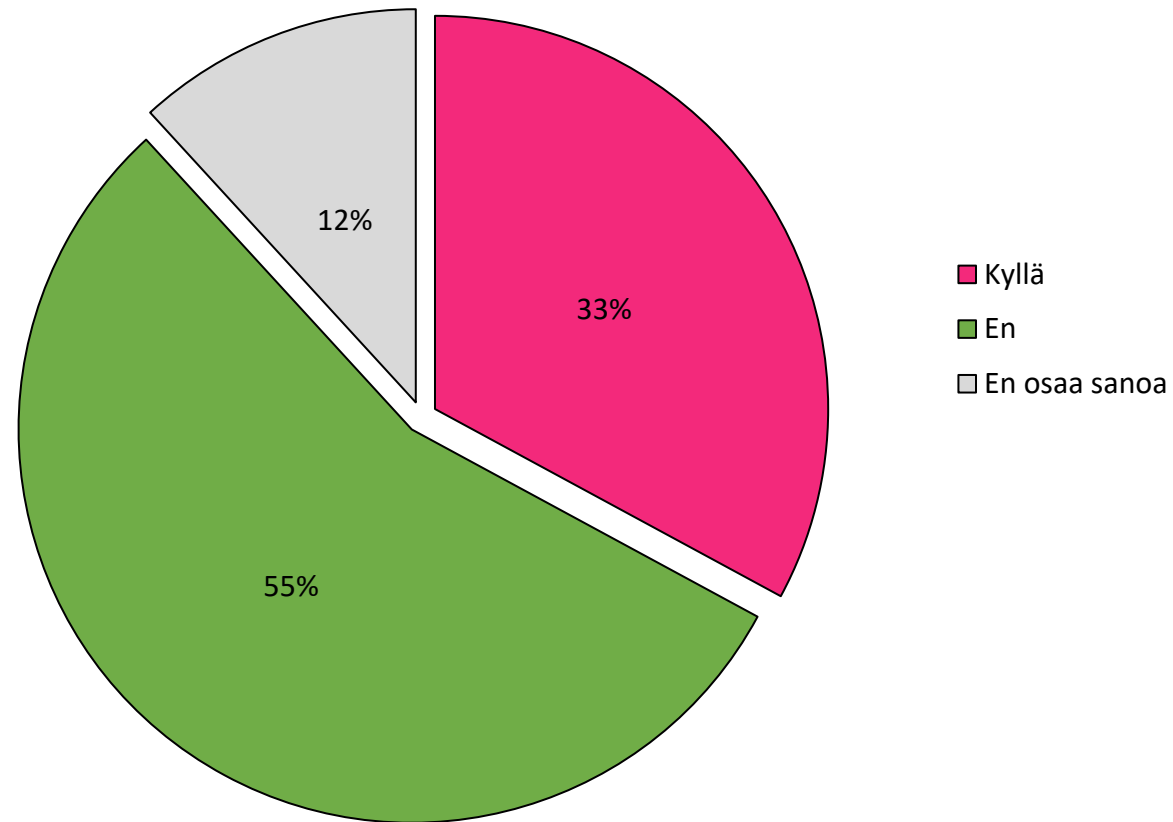
Oletko havainnut syrjintää työelämässä?
JHL:n jäsenet (n=2223)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

JHL:n jäsenten kokema syrjintä

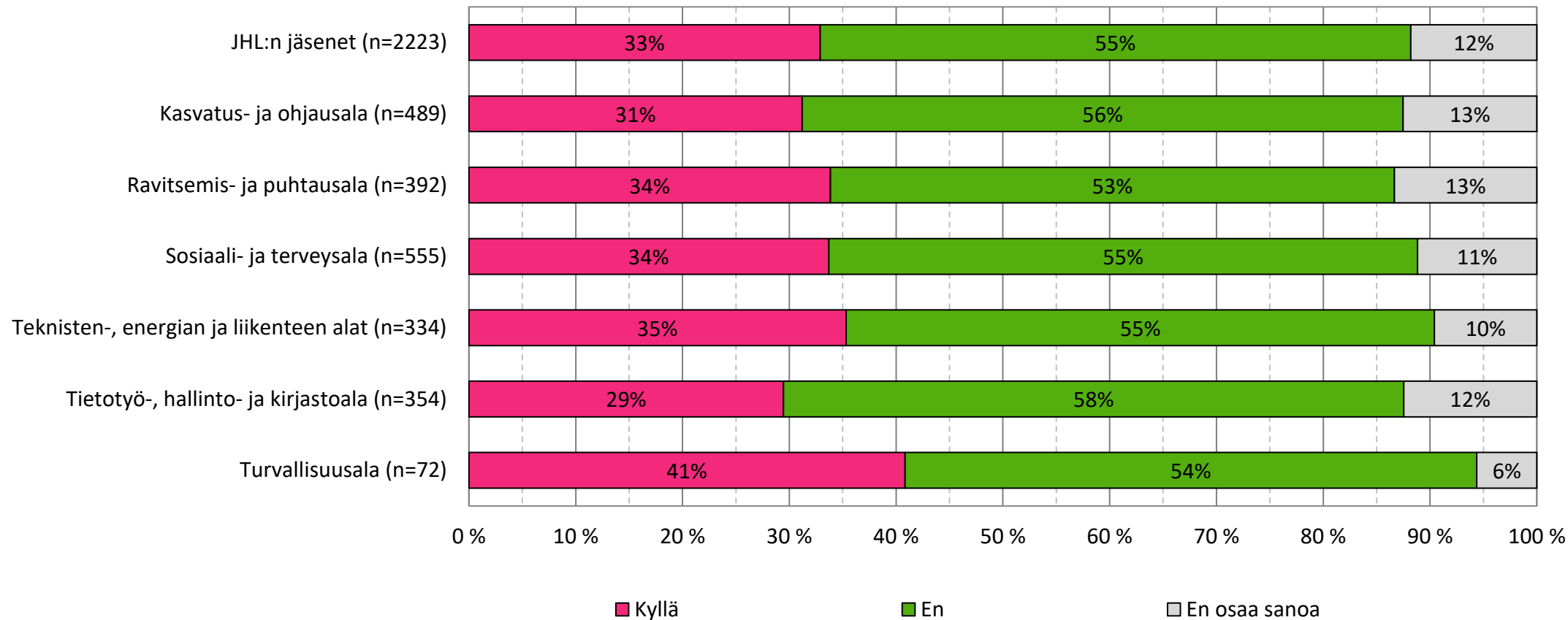
Oletko kokenut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa laissa kuvattua syrjintää työelämässä?
JHL:n jäsenet (n=2223)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

JHL:n jäsenten kokema syrjintä

Oletko kokenut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa laissa kuvattua syrjintää työelämässä?

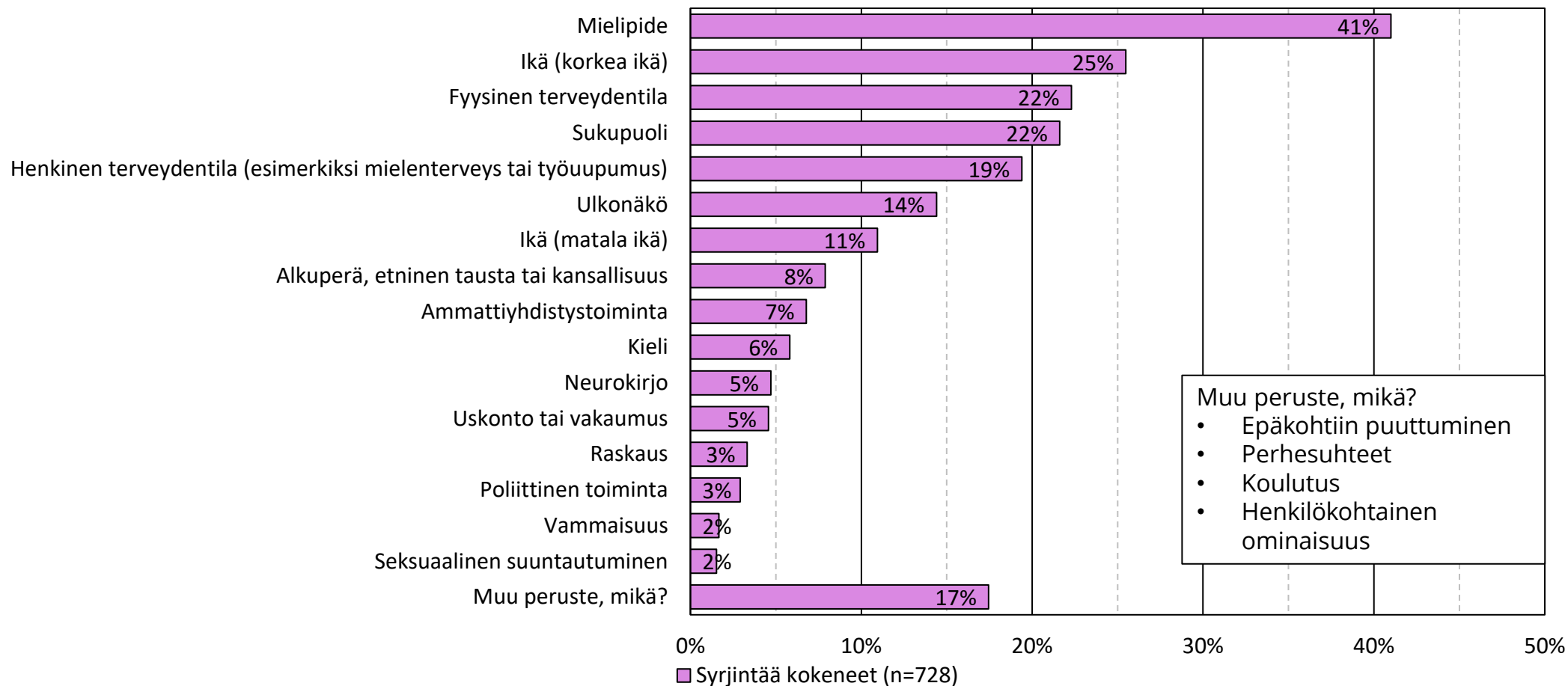


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



JHL:n jäsenten kokema syrjintä eri perusteilla

Millä perusteella olet kokenut syrjintää? Voit valita useamman vaihtoehdon.

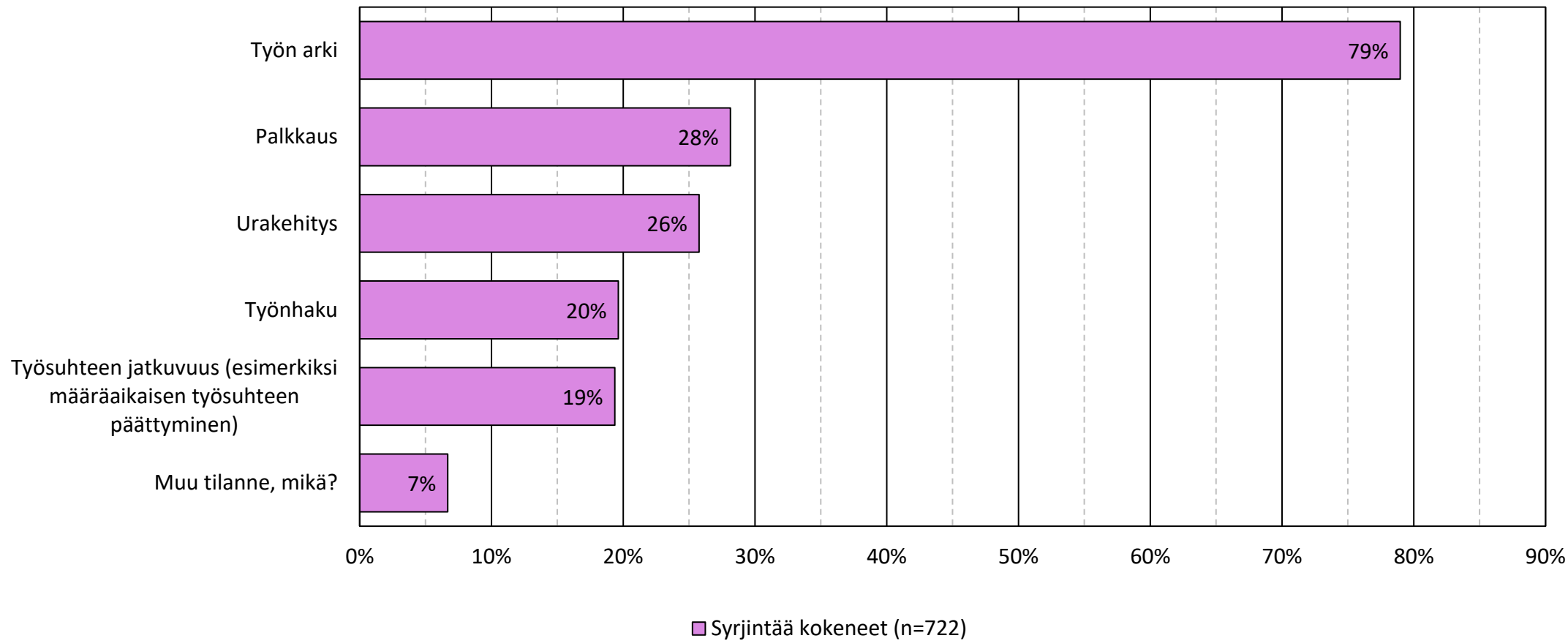


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



JHL:n jäsenten kokema syrjintä eri tilanteissa

Missä tilanteissa olet kokenut syrjintää työelämässä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

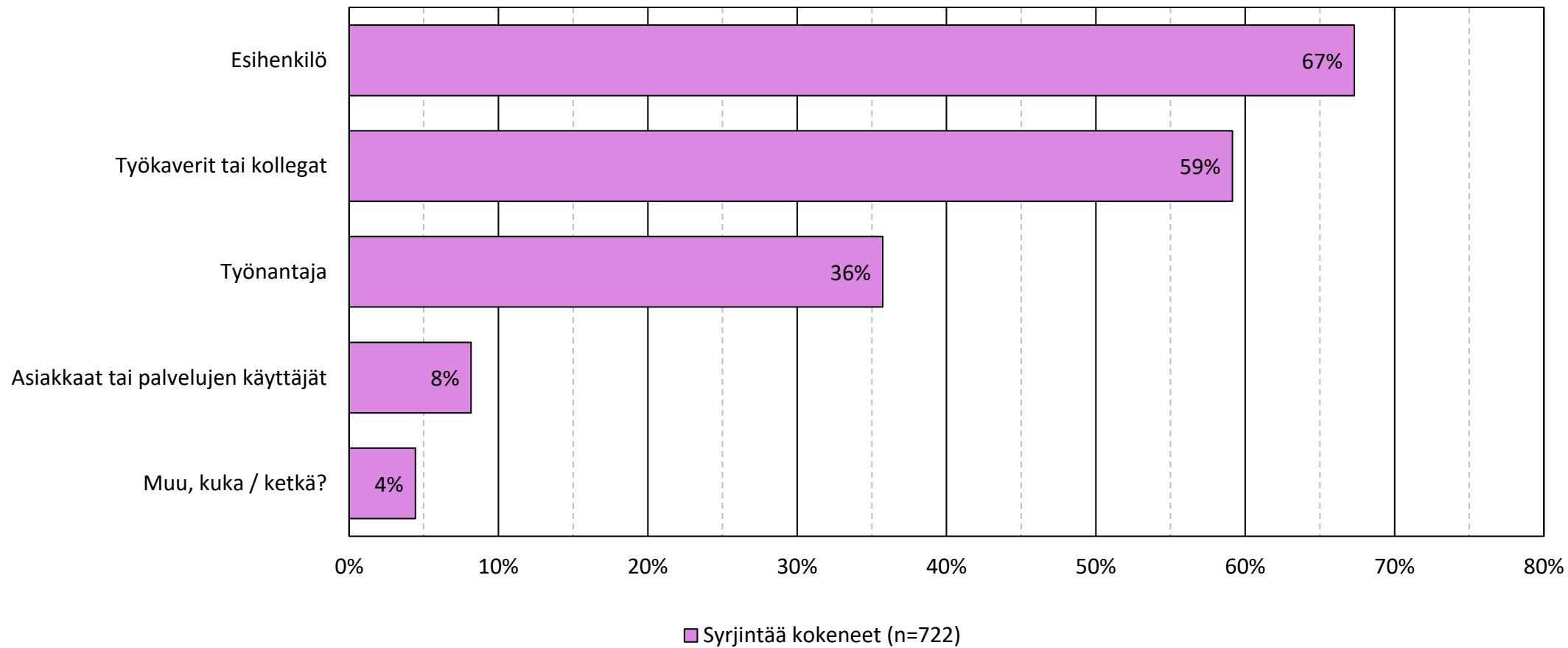


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



Syrjintää harjoittaneet henkilöt työelämässä

Ketkä ovat työelämässä syrjineet sinua? Voit valita useamman vaihtoehdon.

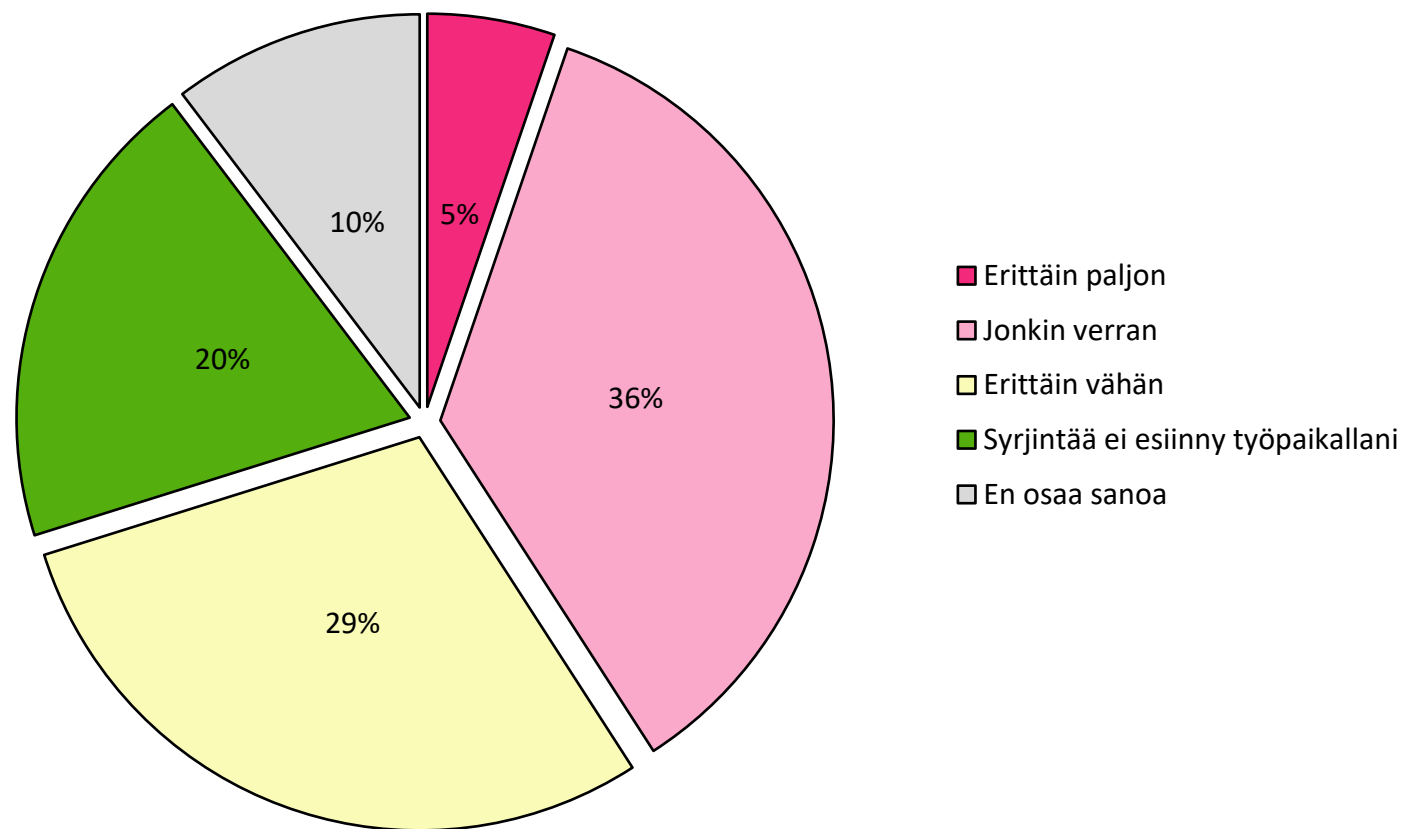


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



Syrjinnän yleisyys JHL:n jäsenten työpaikoilla

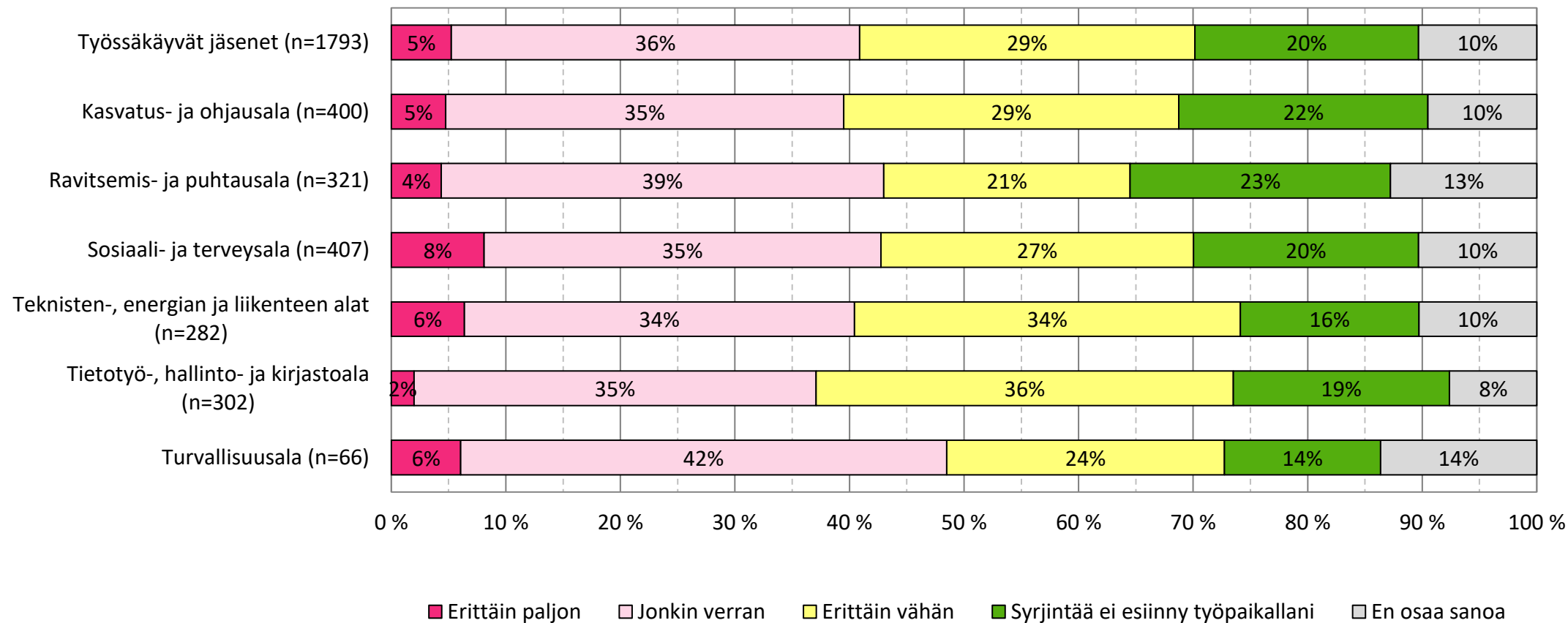
Miten paljon arvioisit syrjintää esiintyvän työpaikallasi?
Työssäkäyvät jäsenet (n=1793)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Syrjinnän yleisyys JHL:n jäsenten työpaikoilla

Miten paljon arvioisit syrjintää esiintyvän työpaikallasi?

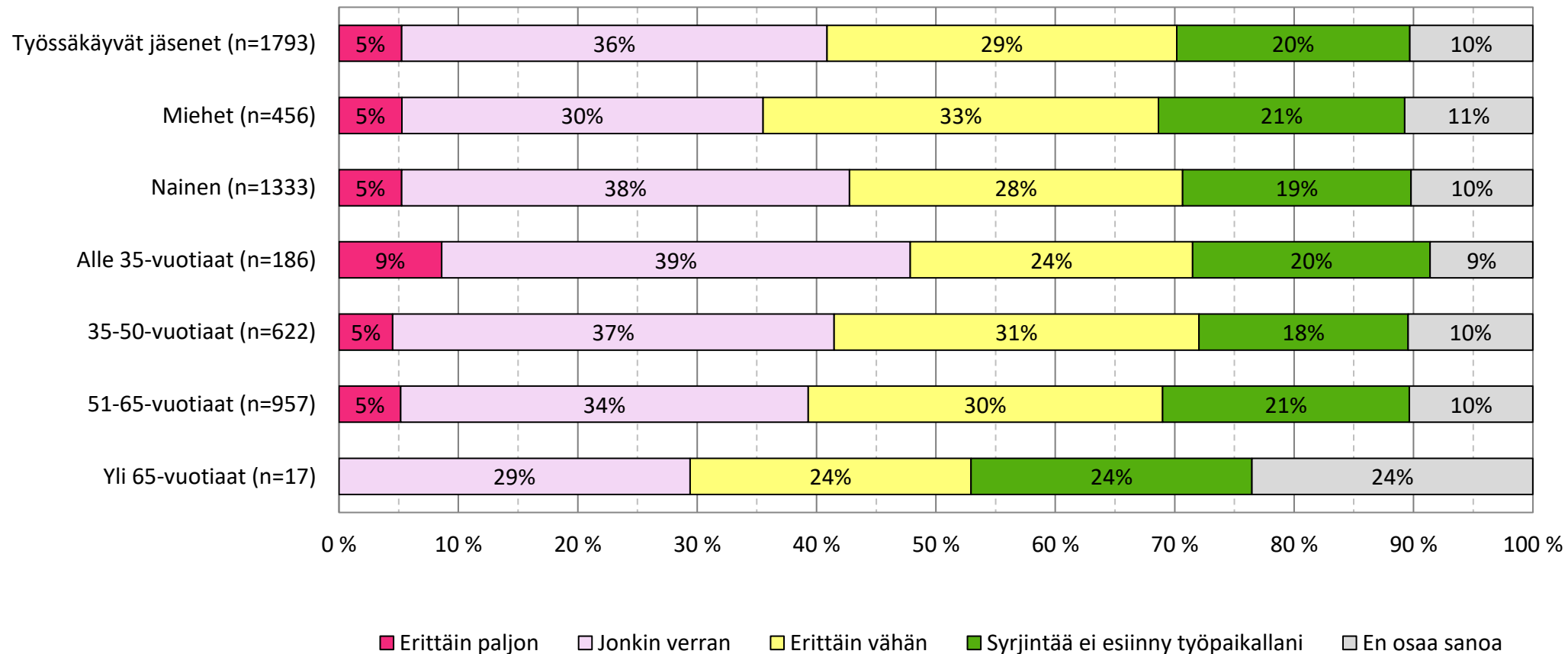


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



Syrjinnän yleisyys työpaikoilla

Miten paljon arvioisit syrjintää esiintyvän työpaikallasi?

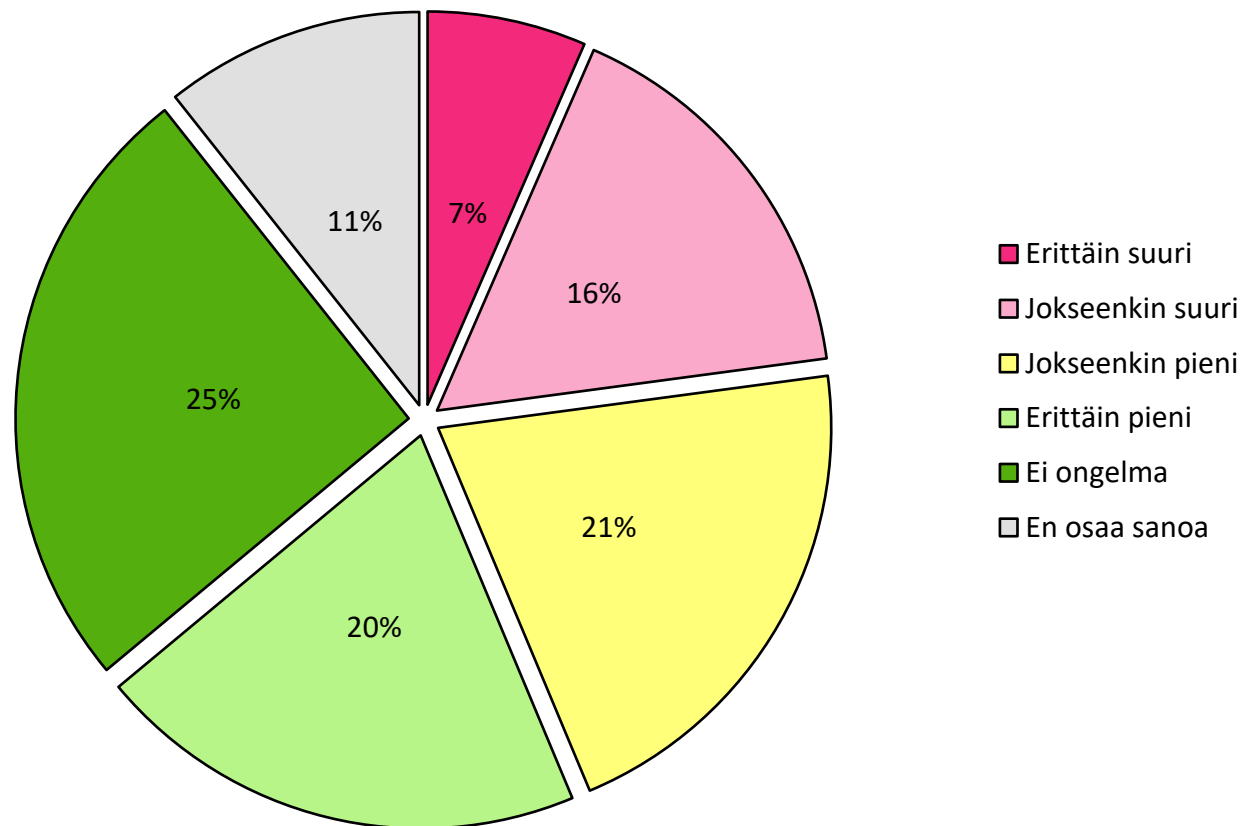


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



Syrjintä ongelmana JHL:n jäsenten työpaikoilla

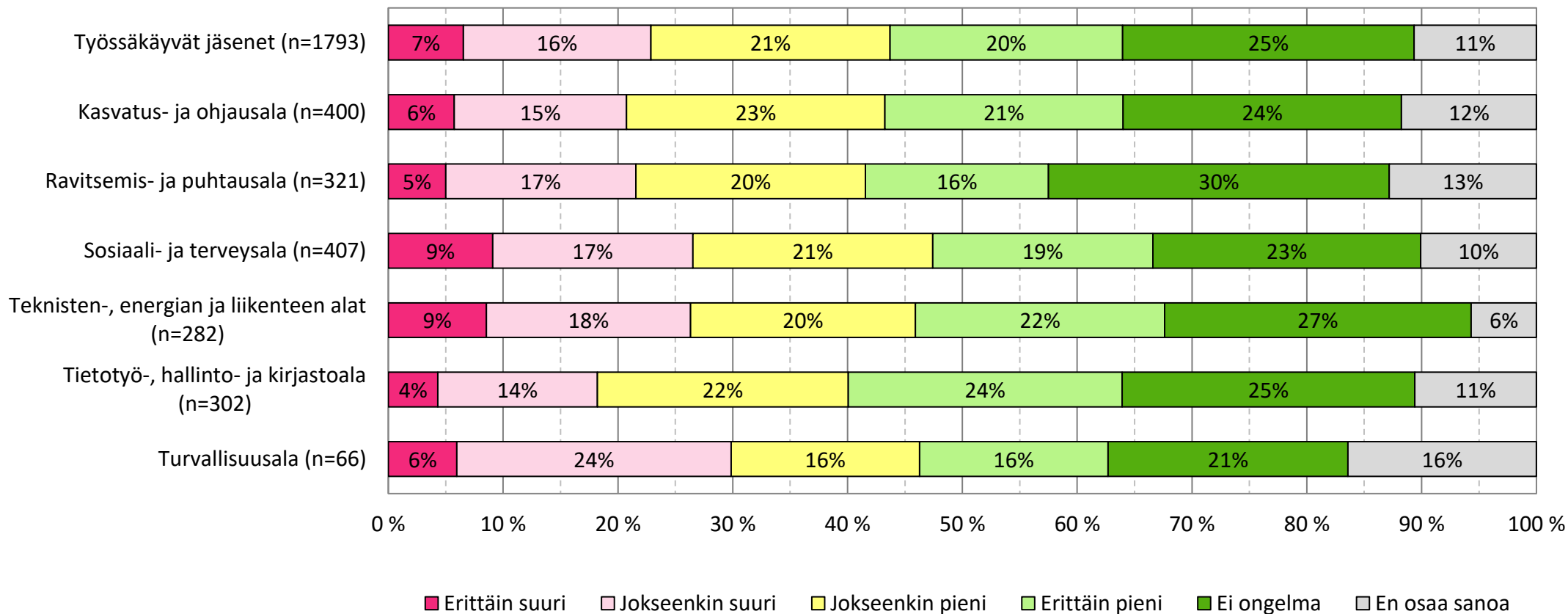
Miten suurena ongelmana pidät syrjintää omalla työpaikallasi?
Työssäkäyvät jäsenet (n=1793)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Syrjintä ongelmana JHL:n jäsenten työpaikoilla

Miten suurena ongelmana pidät syrjintää omalla työpaikallasi?

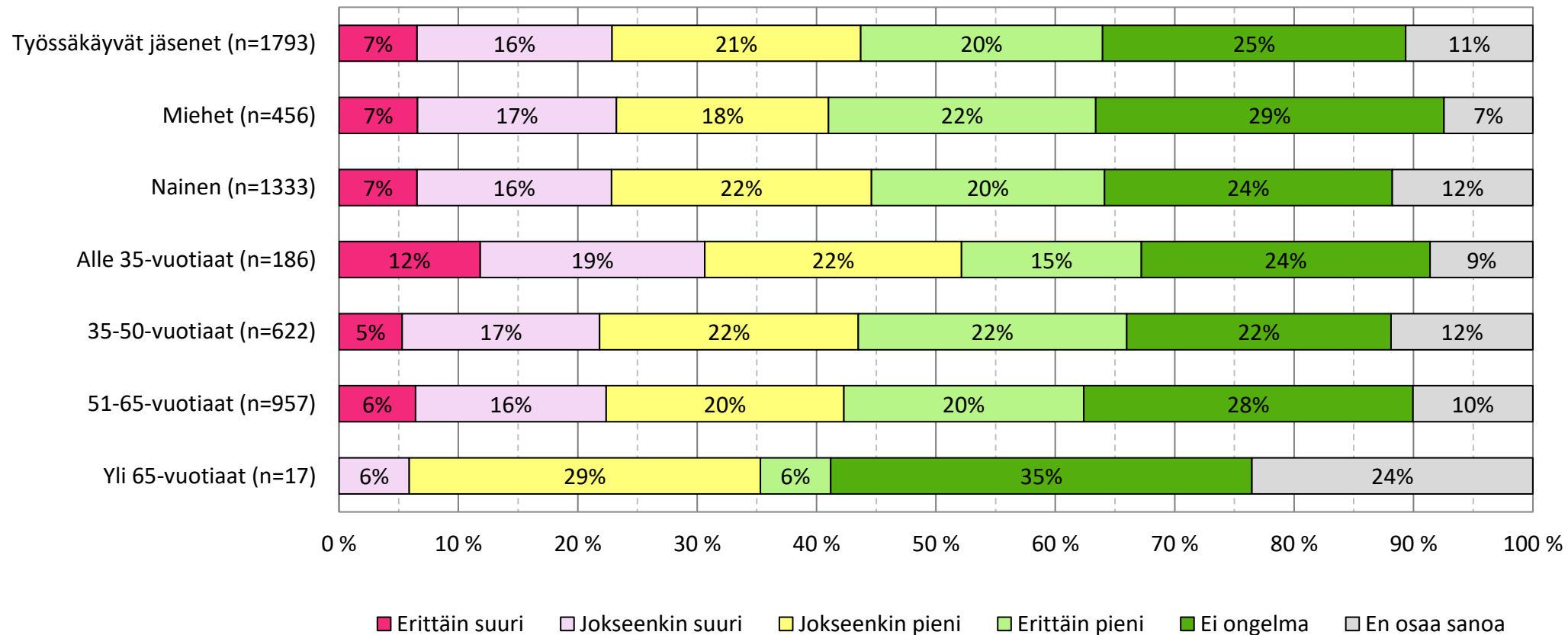


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



Syrjintä ongelmana työpaikalla

Miten suurena ongelmana pidät syrjintää omalla työpaikallasi?

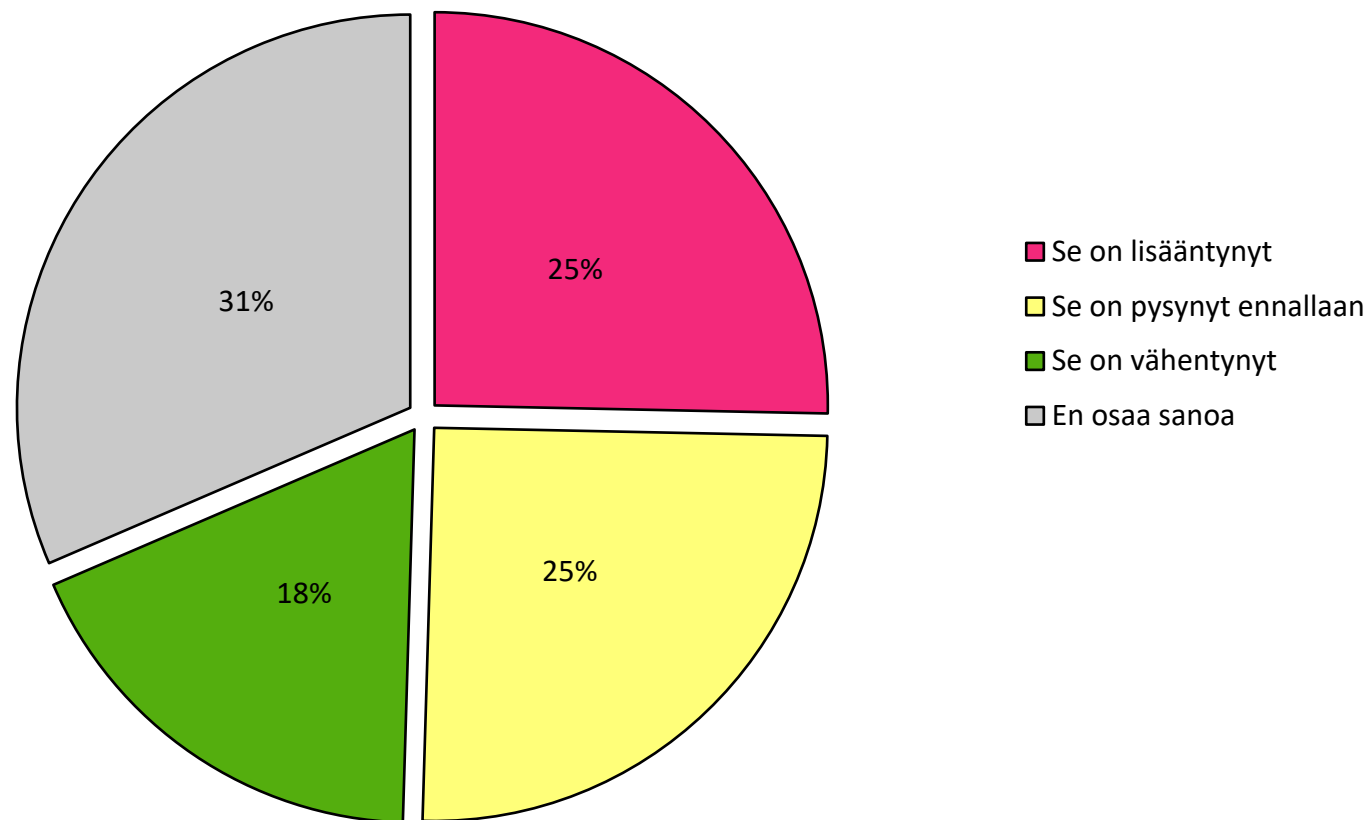


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



Syrjinnän yleinen kehitys työelämässä

Miten syrjintä yleisesti työelämässä on mielestäsi kehittynyt viime vuosina?
JHL:n jäsenet (n=2223)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Viranomaisilta piiloon jäävä syrjintä

- Osa työelämän syrjinnästä jää piiloon viranomaisilta. Tämän taustalla ovat seuraavat tekijät:
- **Korkea ilmoituskynnys:** Vähemmistöryhmillä, kuten ulkomaalaisilla työntekijöillä, voi olla vaikeuksia pyytää viranomaisten apua esimerkiksi kielimuurin vuoksi
- **Tiedon puute:** Syrjinnän kohteeksi joutuneet eivät aina tunnista kokemaansa syrjinnäksi tai tunne oikeusturvakeinoja
- **Epäluottamus:** Syrjinnän uhrit eivät aina tee ilmoitusta, koska he eivät luota viranomaisten toimintaan tai usko sen johtavan muutokseen
- **Pelko seurauksista:** Syrjityt eivät välttämättä uskalla ilmoittaa kokemuksistaan esimerkiksi työsuhteen menettämisen pelossa
- **Vaikea todistaa:** Syrjintätilanteita voi olla hankala osoittaa toteen, mikä heikentää halua viedä asiaa eteenpäin
- **Viranomaisten rajoitteet:** Puutteelliset resurssit, toimivallan rajat ja osaamisvajeet voivat estää viranomaisia tunnistamasta ja puuttumasta syrjintään tehokkaasti
- **Rakenteellinen syrjintä jää katveeseen:** Syrjintä, joka juontuu työpaikan tai yhteiskunnan rakenteista, jää usein tilastojen ja valvonnan ulkopuolelle
- **Tilastointi ja raportointi puutteellista:** Viranomaisten tietojärjestelmissä on yhä kehitystarpeita, mikä vaikeuttaa syrjintätapausten seuranta
- **Moniperusteinen syrjintä ei näy kunnolla:** Tapausten käsittely vain yhden syrjintäperusteen kautta voi peittää ilmiön monimuotoisuuden



Työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta

- Yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvovat **yhdenvertaisuusvaltuutettu** ja **työsuojeluviranomaiset**
- Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on **valvoa työnantajan toimintaa**
 - Yhdenvertaisuutta ja työsyRJintää valvotaan asiakkaan aloitteesta tai viranomaisaloitteisen työpaikkatarkastuksen yhteydessä
 - Valvonnan tarkoituksena on selvittää, onko työnantaja noudattanut yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa ja edistänyt yhdenvertaisuutta työpaikalla
- Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan eivät kuulu ristiriitojen sovittelu, yhdenvertaisuuslain tarkoittaman hyvityksen tai korvausten hakeminen syrjinnästä eikä se voi edustaa työntekijää erimielisyysasiassa
- **Yhdenvertaisuusvaltuutetun** toimivaltaan puolestaan kuuluvat:
 - syrjinnän uhriksi joutuneiden henkilöiden avustaminen syrjintävalituksia tutkittaessa
 - yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelussa avustaminen
 - yleisten suositusten antaminen syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi
 - toimenpiteet sovinnon aikaansaamiseksi syrjintään liittyen



Syrjinnän ja yhdenvertaisuuden taustavoimat 1/2

- Kansainvälisesti syrjintään ja yhdenvertaisuuteen liittyy useita samanaikaisia ja osin ristikkäisiä kehityskulkuja. Tässä keskeisiä kehityskulkuja:
- **Populismi ja laitaoikeiston nousu**
 - Populismien ja laitaoikeiston nousu on lisännyt vähemmistöihin kohdistuvaa kielteistä retoriikkaa ja vihapuhetta
 - Kansallismieliset ja laitaoikeistolaiset liikkeet ovat ajaneet politiikkaa, joka rajoittaa naisten ja eri vähemmistöjen oikeuksia.
 - Yhdenvertaisuutta ajavien kansalaisjärjestöjen rahoitusta on myös leikattu
- **Poliittinen polarisaatio ja julkinen keskustelu**
 - Poliittinen polarisaatio eli mielipiteiden jakautuminen jyrkästi kahtia voi synnyttää vastareaktioita yhdenvertaisuustyötä kohtaan. Esimerkiksi Yhdysvalloissa Trumpin kaudella hallinto ja yritykset ovat lopettaneet monimuotoisuusohjelmia.
 - Julkisessa keskustelussa syrjivä puhe on normalisoitunut, mikä heikentää yhdenvertaisuustyön asemaa ja hyväksyttävyyttä.
- **Kolonialismin jälkivaikutukset**
 - Kolonialismin historia näkyy edelleen rakenteellisena epätasa-arvona, rotusyrjintänä ja sosiaalisina hierarkioina
 - Kolonialistiset arvot ovat säilyneet osana instituutioiden käytäntöjä monissa maissa
- **Taloudelliset syklit**
 - Laskusuhdanteessa syrjintä työelämässä voi lisääntyä, kun työntekijöiden neuvotteluvoima heikkenee ja yritykset karsivat monimuotoisuus- ja vastuullisuustoimia.



Syrjinnän ja yhdenvertaisuuden taustavoimat 2/2

- **Taloudellinen eriarvoisuus**

- Köyhyys ja taloudellinen haavoittuvuus lisäävät syrjinnän riskiä työelämässä. Syrjintä voi estää työllistymistä ja syventää köyhyyttä entisestään

- **Tietoisuuden kasvu ja odotukset yhdenvertaisuudesta**

- Liikkeet kuten Black Lives Matter ja MeToo ovat lisänneet tietoisuutta syrjinnästä ja oikeudenmukaisuudesta
- Yrityksiltä ja organisaatioilta odotetaan aktiivisia toimia monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi (DEI)

- **Yhdenvertaisuustoimien institutionalisointi**

- Organisaatioihin on perustettu DEI-asiantuntijarooleja ja tiimejä yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tukemiseksi

- **Globalisaatio**

- Globalisaatio voi lisätä työelämän monimuotoisuutta ja edistää kulttuurien välistä ymmärrystä
- Toisaalta se voi myös lisätä syrjinnän riskiä esimerkiksi siirtotyöläisiin, maahanmuuttajiin tai ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin kohdistuvien ennakkoluulojen, hyväksikäytön ja heikompien työehtojen kautta

- **Kansainvälisen sopimusjärjestelmän murros**

- Kansainvälinen sopimusjärjestelmä on murroksessa, sillä yhä useammat valtiot pyrkivät heikentämään, laiminlyömään tai jopa purkamaan erilaisia kansainvälisiä sopimuksia, esimerkiksi ihmisoikeuksien yleismaailmallisuutta kyseenalaistetaan ja noudatetaan valikoivasti

- **Digitalisaation ja teknologian kaksijakoinen rooli**

- Digitaalinen rekrytointi voi vähentää syrjintää. Toisaalta tekoälyn käyttö rekrytointipäätöksissä voi toistaa ennakkoluuloja ja johtaa syrjiviin päätöksiin
- Sosiaalinen media toimii yhdenvertaisuuden edistäjänä, mutta myös mahdollistaa vihapuheen ja syrjivien asenteiden leviämisen. Algoritmit voivat vahvistaa ennakkoluuloja ja sulkea vähemmistöjä näkyvyyden ulkopuolelle

Kansainvälisten kehityskulkujen vaikutus Suomeen 1/2

Kansainväliset kehityssuunnat syrjinnän vastaisessa työssä ja yhdenvertaisuuden edistämässä voivat heijastua myös Suomeen, vaikuttaen niin lainsäädäntöön, julkiseen keskusteluun kuin arjen käytäntöihin

- **Kansainväliset sopimukset ja suositukset ohjaavat kansallista politiikkaa**
 - Suomi on sitoutunut useisiin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin kuten YK:n, Euroopan neuvoston ja EU:n syrjinnän vastaisiin sopimuksiin
 - Sopimukset velvoittavat Suomea kehittämään lainsäädäntöään yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän torjumiseksi. Kansainväliset tahot myös seuraavat ja arvioivat Suomen toimia säännöllisesti
- **Globaali yhteiskunnallinen ja poliittinen ilmapiiri heijastuu Suomeen**
 - Poliittisen ja yhteiskunnallisen polarisaation lisääntyminen sekä maahanmuuttoa ja rasismia koskeva keskustelu esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Euroopassa ovat heijastuneet myös suomalaiseen julkiseen keskusteluun
 - Esimerkiksi Black Lives Matter -liikkeen vaikutuksesta Suomessakin käytiin keskustelua rakenteellisesta rasismista



Kansainvälisten kehityskulkujen vaikutus Suomeen 2/2

- **Globalisaatio ja maahanmuutto**

- Kansainvälinen muuttoliike lisää suomalaisen yhteiskunnan monimuotoisuutta ja nostaa esiin yhdenvertaisuustyön merkityksen. Samalla muuttoliike voi haastaa yhdenvertaisuuden toteutumista, mikäli yhteiskunnan rakenteet ja asenteet eivät sopeudu väestön moninaisuuteen
- Lisäksi maahanmuuton kasvu voi lisätä syrjinnän riskiä, erityisesti siirtotyöläisiin, maahanmuuttajiin ja ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin kohdistuvien ennakkoluulojen, hyväksikäytön ja heikompien työehtojen vuoksi
- Julkinen keskustelu maahanmuutosta voi myös kärjistyä ja asenteet koventua, mikä vaikeuttaa maahanmuuttajien yhteiskunnallista osallisuutta



SYRJINNÄN JA YHDENVERTAISUUDEN VAIKUTUKSET YHTEISKUNNASSA JA TYÖPAIKOILLA



Syrjinnän ja yhdenvertaisuuden vaikutukset työpaikoilla ja työmarkkinoilla

Syrjinnällä ja yhdenvertaisuudella on laaja-alaisia ja vakavia vaikutuksia työpaikoilla ja yleisesti työmarkkinoilla. Tässä on keskeisiä vaikutuksia:

- **Työhyvinvointi ja työkyky**

- Syrjintä heikentää työmotivaatiota, lisää työtyytymättömyyttä ja kuormittaa henkisesti. Tämä voi alentaa työntekijän työkykyä, lisätä sairauspoissaoloja ja heikentää tuottavuutta

- **Henkilöstön vaihtuvuus**

- Syrjintäkokemusten myötä sitoutuminen työpaikkaan voi heikentyä, mikä lisää henkilöstön vaihtuvuutta

- **Organisaation maine ja vetovoima työnantajana**

- Yhdenvertaisuuden toteutuminen vahvistaa organisaation mainetta ja lisää vetovoimaa työnantajana
- Yhdenvertaisuuteen panostavat työnantajat vetävät osaavia tekijöitä puoleensa ja onnistuvat pitämään kiinni hyvistä tekijöistä

- **Oikeudelliset seuraukset**

- Työnantajat voivat joutua oikeudelliseen vastuuseen syrjinnästä, mikä voi johtaa oikeustaisteluihin ja korvausvaatimuksiin

- **Taloudelliset edut**

- Moninaisuuden huomioiminen auttaa yrityksiä kehittämään palveluita ja tuotteita, jotka vastaavat paremmin asiakkaiden erilaisiin tarpeisiin ja ovat kaikille saavutettavia. Esimerkiksi suuressa suosiossa olevat äänikirjat on alun perin tehty yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden lisäämiseksi
- Työntekijöiden moninainen tausta voi myös auttaa yrityksiä laajentamaan asiakaskuntaansa, sillä yhä useammat asiakkaat arvostavat vastuullisesti ja eettisesti toimivia yrityksiä

- **Taloudellinen eriarvoisuus ja työelämän segregaatio**

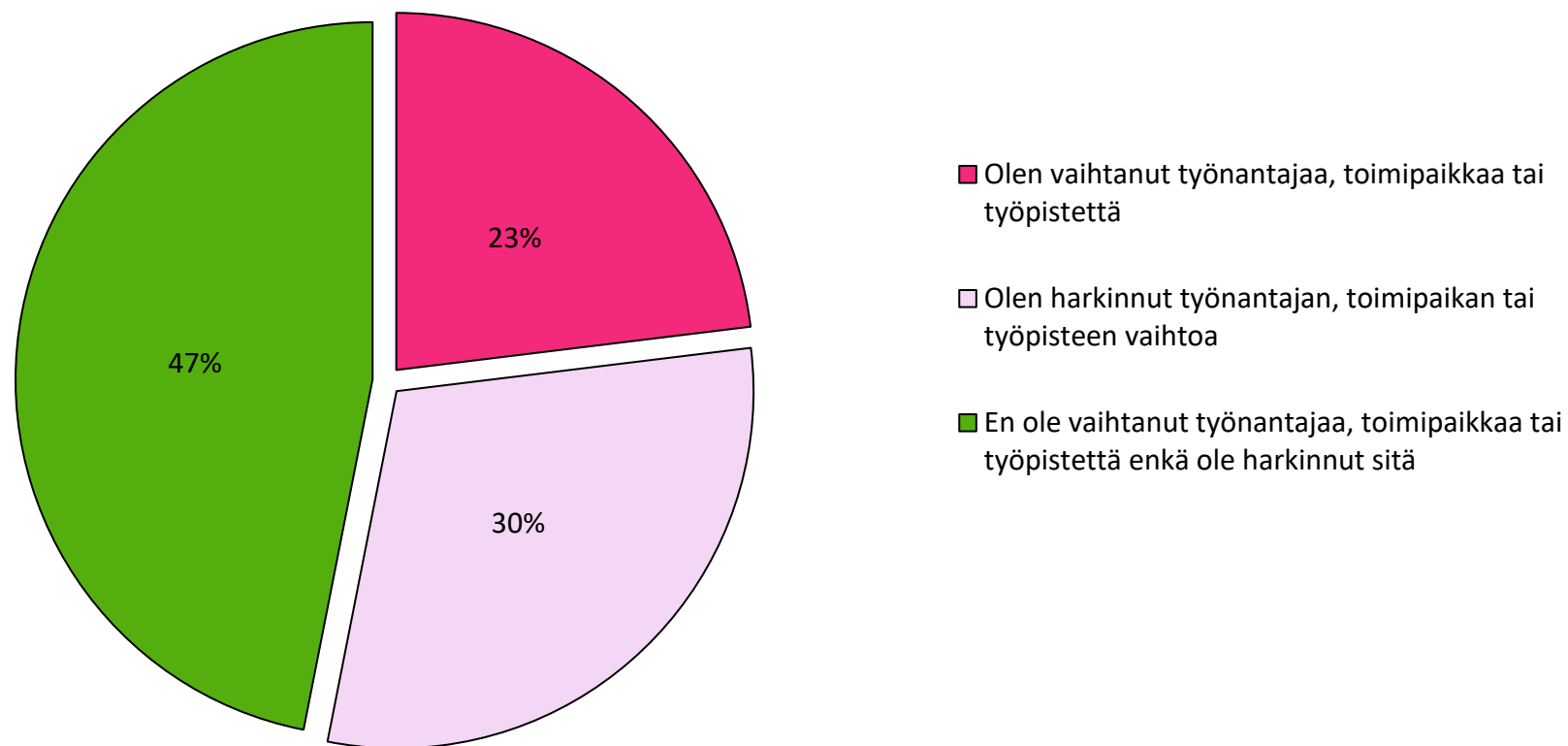
- Rakenteellinen syrjintä voi ohjata tietyt väestöryhmät, kuten etnisiin vähemmistöihin kuuluvat, matalapalkkaisiin tai koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin. Tämä lisää taloudellista eriarvoisuutta ja ylläpitää työmarkkinoiden jakautumista ryhmien välillä



JHL:n jäsenten havaitseman syrjinnän vaikutus

Oletko vaihtanut työnantajaa, toimipaikkaa tai työpistettä tai harkinnut sitä havaitsemasi syrjinnän vuoksi?

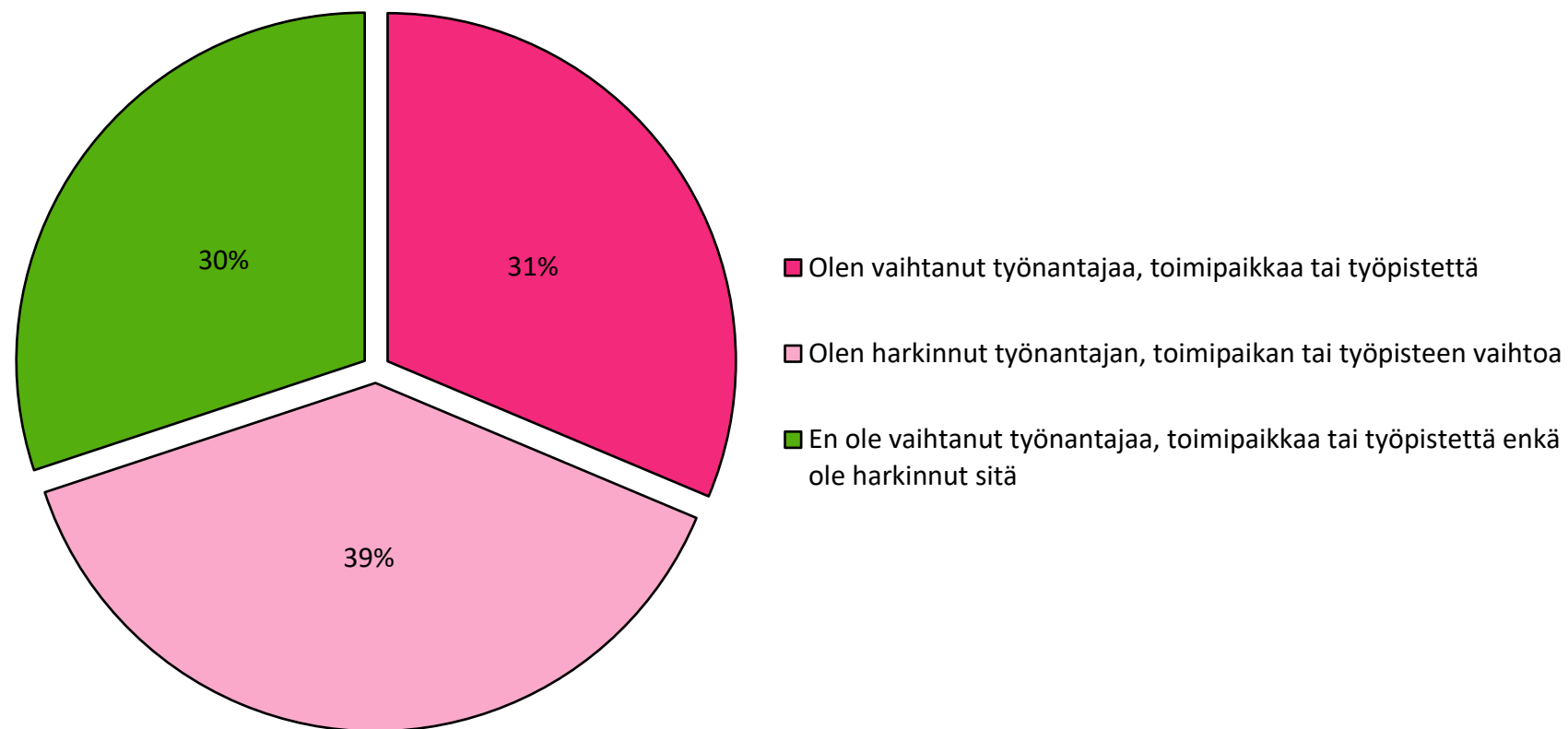
Jäsenet, jotka ovat havainneet syrjintää (n=1168)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

JHL:n jäsenten koetun syrjinnän vaikutus

Oletko vaihtanut työnantajaa, toimipaikkaa tai työpistettä tai harkinnut sitä syrjinnän vuoksi?
Syrjintää kokeneet (n=728)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Syrjinnän vaikutukset julkiseen sektoriin

- Syrjintä työelämässä vaikuttaa julkiseen sektoriin monin tavoin. Keskeisiä vaikutuksia ovat muun muassa:
 - **Luottamuksen heikkeneminen**
 - Syrjintäkokemukset murentavat kansalaisten luottamusta yhteiskuntaan, mikä voi heikentää sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta
 - Esimerkiksi etninen profilointi on rakenteellisen rasismin muoto, joka tutkitusti heikentää yksilön turvallisuuden tunnetta ja luottamusta yhteiskuntaan
 - **Demokratian ja oikeusvaltion heikentyminen**
 - Syrjintä ja vihapuhe voivat vaikuttaa yhteiskunnalliseen keskusteluun ja päätöksentekoon, mikä voi heikentää demokraattisen järjestelmän toimivuutta. Vihapuheella pyritään usein sulkemaan tiettyjä ihmisiä ja ryhmiä yhteiskunnan ulkopuolelle tai hiljentämään heitä
- **Vaikutukset julkiseen talouteen**
 - Syrjintä rekrytoinnissa ja uralla etenemisessä estää osaamisen hyödyntämistä ja johtaa siihen, että osa työntekijöistä jää työmarkkinoiden ulkopuolelle
 - Tämä kasvattaa julkisen sektorin menoja työttömyyden ja sosiaaliturvan osalta sekä kaventaa veropohjaa
- **Terveysvaikutukset**
 - Työelämässä koettu syrjintä voi aiheuttaa pitkäkestoista stressiä, mielenterveyden ongelmia ja muuta psyykkistä kuormitusta. Tämä lisää painetta julkisiin sosiaali- ja terveyspalveluihin
- **Suomen vetovoiman heikkeneminen**
 - Jos syrjintä työelämässä nähdään yleisenä ilmiönä, Suomi ei välttämättä houkuttele kansainvälisiä osaajia, mikä vaikeuttaa osaajapulan ratkomista ja vähentää Suomen kilpailukykyä globaalisti



Yhteiskunnalliset toimet syrjinnän ehkäisemiseksi

- Tulevaisuudessa syrjinnän ehkäisemiseksi työelämässä on tärkeää kehittää lainsäädäntöä, valvontaa ja muita käytäntöjä. Tässä on esimerkkejä tarvittavista yhteiskunnallisista toimista:
- **Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen**
 - Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa oikeus arvioida työelämässä tapahtuvaa syrjintää yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa myös yksittäistapauksissa. Tämä vahvistaisi valvontaa ja parantaisi työntekijöiden oikeussuojaa (Lähde: [Akava](#), [JHL](#))
- **Maahanmuuttajien työelämäsyryjinnän torjuminen**
 - Tehokkaita keinoja maahanmuuttajien syrjinnän torjumiseksi voisivat olla alipalkkauksen kriminalisointi, kanneoikeuden säätäminen ammattiliitoille, työsuhteen naamioimisen estäminen yrittäjyydeksi ja alihankintaketjujen rajoittaminen (Lähde: [Demokraatti](#), [Akavan Erityisalat](#))
- **Matalan kynnyksen oikeussuojakeinot**
 - Syrjinnän uhrien pitäisi voida helposti saada oikeussuojaa. Erityisesti maahanmuuttajat eivät usein tunne oikeuksiaan tai uskalla olla yhteydessä viranomaisiin (Lähde: [Demokraatti](#), [Akavan Erityisalat](#))
- **Yhdenvertaisuussuunnitelmien laajentaminen pienempiin yrityksiin**
 - Yhdenvertaisuussuunnitelmia tulisi kehittää ja laajentaa koskemaan myös pienempiä yrityksiä, jolloin yhdenvertaisuus työpaikoilla paranisi (Lähde: [Akava](#))
- **Kielitaito ja kotouttaminen**
 - Työnantajien tulisi tukea vieraskielisten työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen opiskelua, sillä kielitaito on avain niin työperäisen hyväksikäytön estämiseen kuin työllistymiseenkin (Lähde: [PAM](#))
 - Rekrytointiprosessissa tulisi olla avoimempia kieltä opetteleville työnhakijoille, ja työnantajien tulisi kertoa selkeästi, milloin suomen tai ruotsin kielen taito on välttämätöntä (Lähde: [Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke](#))

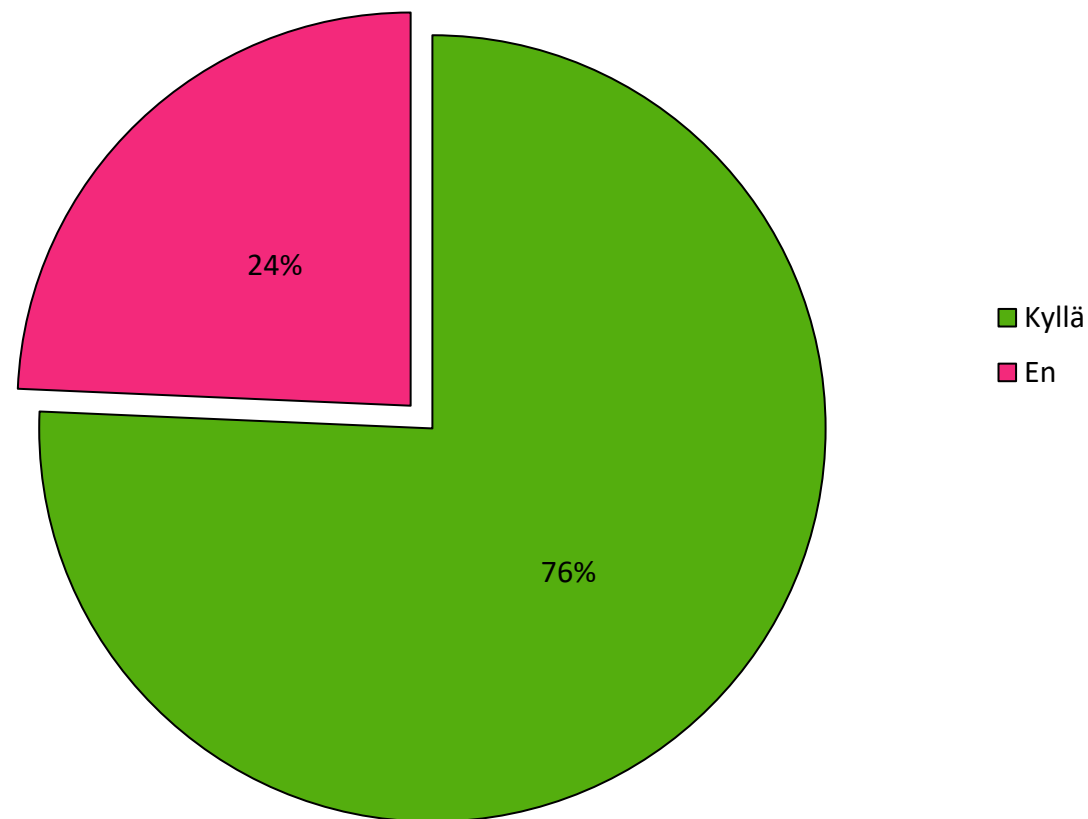
Toimet työpaikoilla syrjinnän kitkemiseksi

- Työpaikoilla voidaan tehdä erilaisia toimia syrjinnän kitkemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tässä on esimerkkejä mahdollisista toimista:
- **Käytännön menettelytavat**
 - Selkeät ohjeet syrjintä- ja häirintätilanteiden käsittelyyn
 - Työnantajan velvollisuus puuttua viipymättä syrjintään
 - Yhdenvertaisuussuunnitelma yli 30 hengen työpaikoilla
 - Säännöllinen arviointi kaikilla työelämän osa-alueilla
- **Koulutus ja tietoisuuden lisääminen**
 - Säännölliset koulutukset johdolle ja henkilöstölle
- **Työjärjestelyt ja työyhteisön kulttuuri**
 - Joustavat työajat, esteettömät tilat ja muut mukautukset
 - Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri
 - Yhteisöllisyyden vahvistaminen
 - Jokaisen työntekijän vastuu yhdenvertaisuuden edistämisestä
- **Rekrytoinnin työkalut**
 - Anonyymi rekrytointi: poistaa henkilötiedot, päätökset perustuvat osaamiseen
 - Monimuotoisuutta tukevat viestintäkanavat
 - Työpaikkailmoitusten kieli ja vaatimukset eivät saa olla syrjiviä



Syrjinnästä kertominen työpaikalla

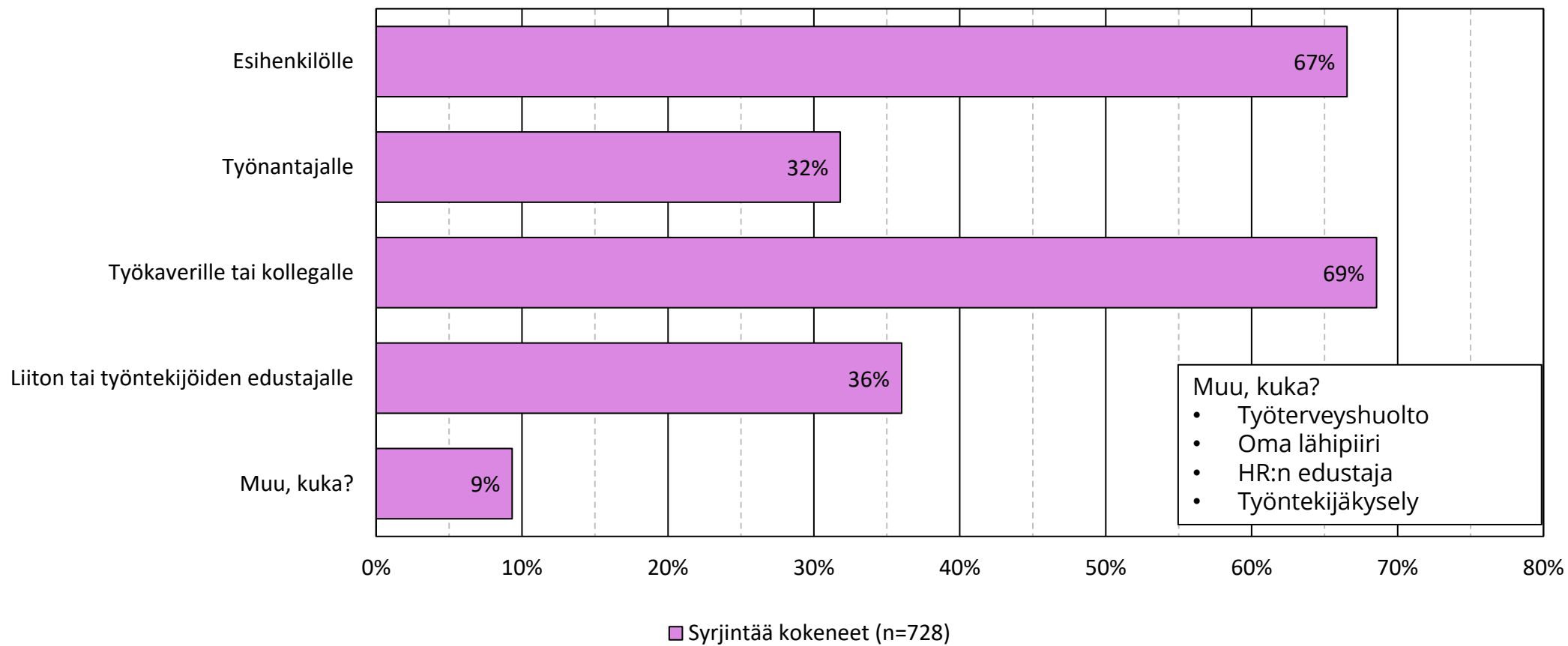
Oletko kertonut kokemastasi syrjinnästä työpaikalla?
Syrjintää kokeneet (n=728)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Syrjinnästä kertominen työpaikalla

Kenelle olet kertonut kokemastasi syrjinnästä työpaikalla? Voit valita useamman vaihtoehdon.

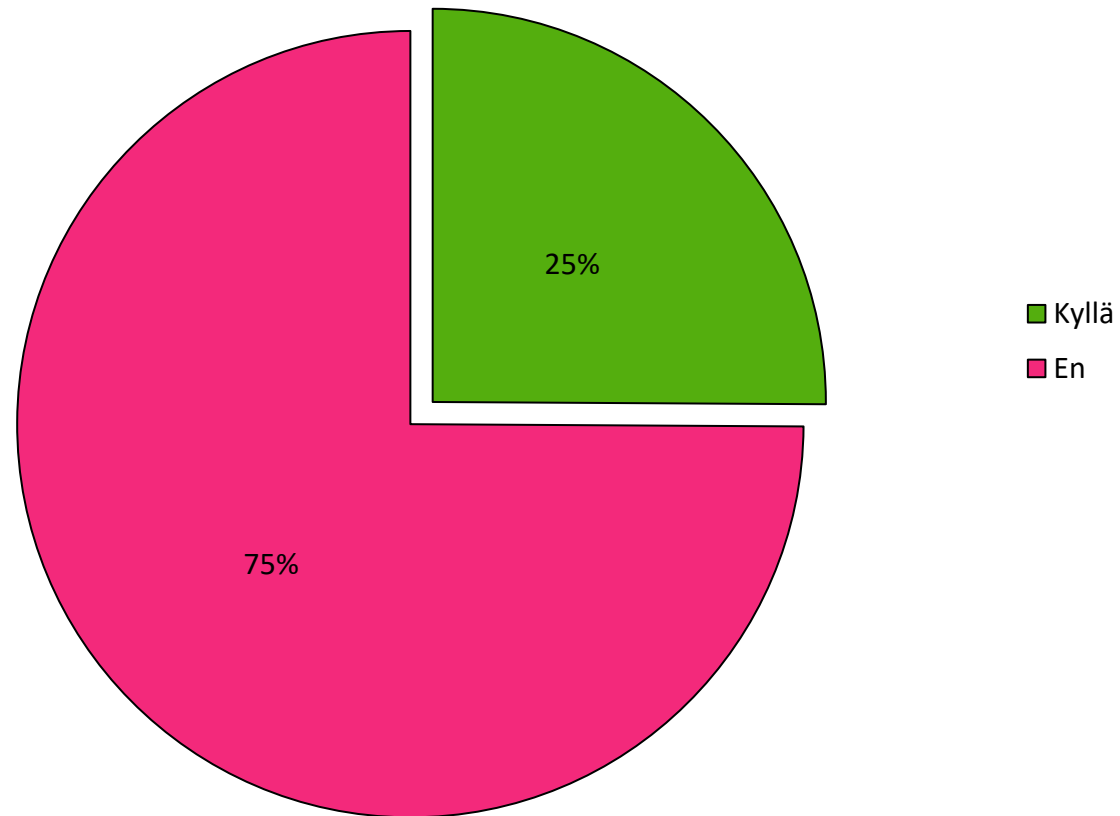


Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



Työpaikalta saatu apu syrjintään

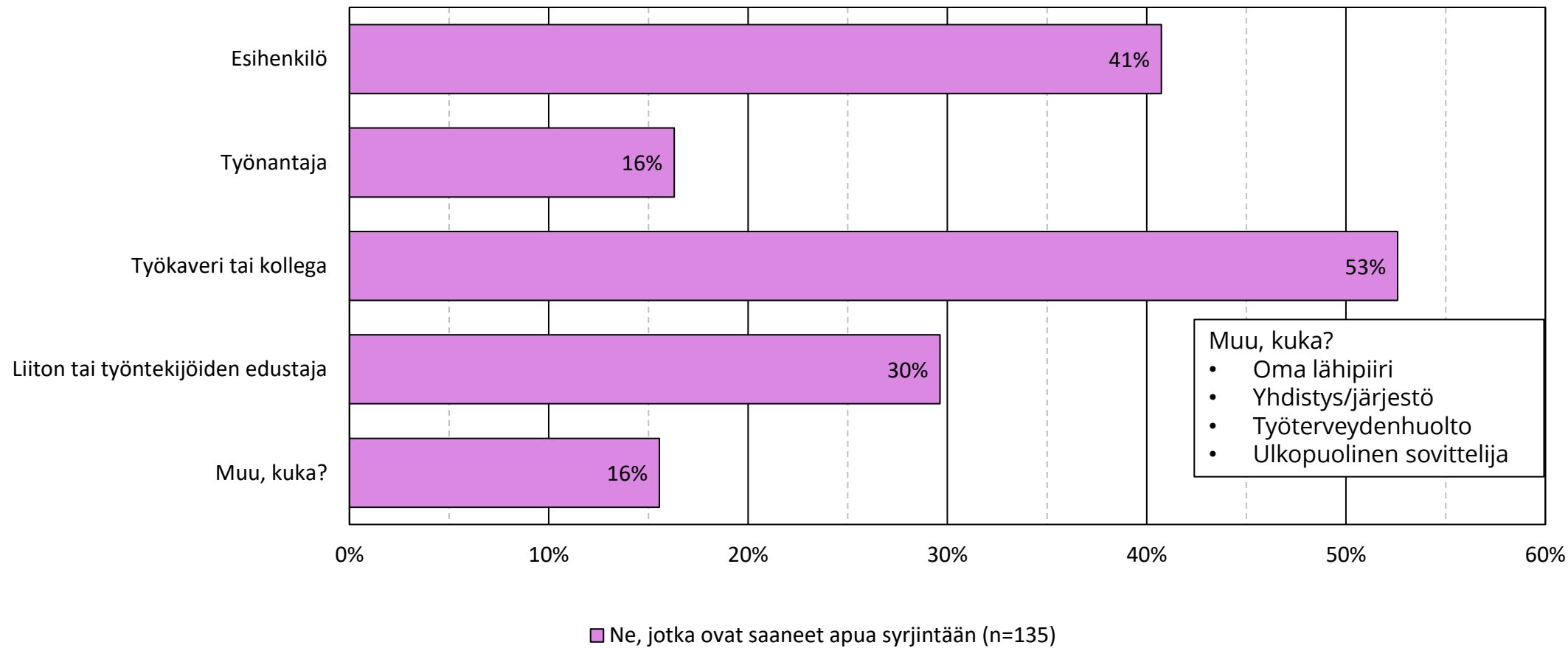
Saitko työpaikallasi apua kokemaasi syrjintään?
Syrjinnästä työpaikalla kertoneet (n=546)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Työpaikalta saatu apu syrjintään

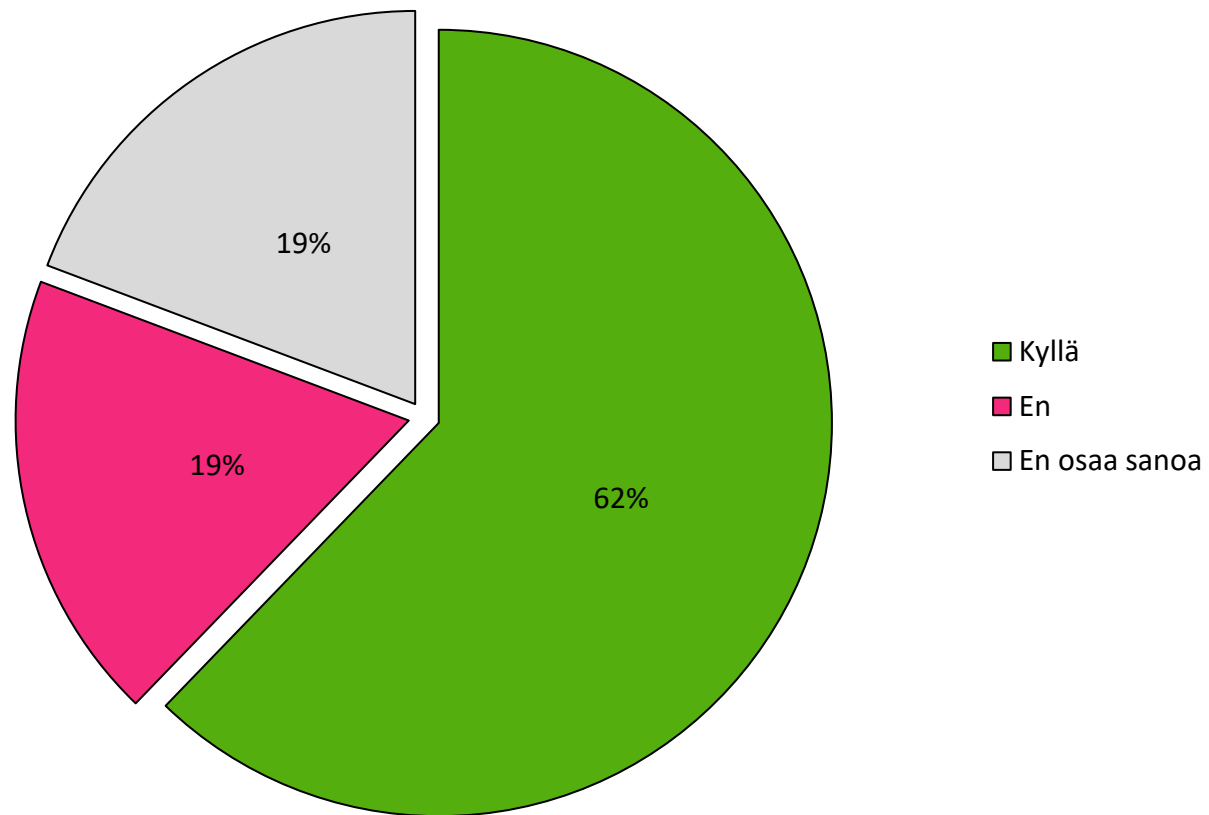
Keneltä sait apua kokemaasi syrjintään? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot.



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Ratkaisun saaminen syrjintään

Oletko saanut jonkin tyydyttävän ratkaisun kokemaasi syrjintään työpaikallasi?
Ne, jotka ovat saaneet apua syrjintään (n=135)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

Syrjinnän vastaisten toimien tehokkuus työpaikoilla 1/2

- **Yleinen arvio syrjinnän vastaisista toimista**

- Syrjinnän poistamiseen ei ole olemassa yhtä selkeää ja täysin toimivaa ratkaisua
- Nykyiset toimet eivät poista täysin syrjintää, ja niiden tehokkuus vaihtelee merkittävästi
- Toimien tehokkuuden parantaminen edellyttää jatkuvaa seuranta ja arviointia

- **Anonyymi työnhaku**

- Anonyymi rekrytointi voi vähentää syrjintää, erityisesti yli 55-vuotiaiden ja vieraskielisten nimien omaavien osalta
- Sen heikkoutena on, että työhaastatteluja ei voida tehdä anonyymeinä, mikä voi siirtää syrjinnän rekrytoinnin myöhempisiin vaiheisiin
- Lisäksi, jos yhteiskunnassa on laajaa epätasa-arvoa, kuten tiettyjen väestöryhmien heikompi pääsy koulutukseen tai vähäisempi työkokemus, anonyymi rekrytointi ei voi poistaa näitä ongelmia

- **Palkka-avoimuus**

- Palkka-avoimuus voi olla tehokas keino kitkeä syrjintää työelämässä, koska se tuo esiin mahdolliset perusteettomat palkkaerot esimerkiksi sukupuolen, iän tai etnisen taustan perusteella.
- Kun palkkatiedot ovat läpinäkyviä, työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet puuttua epäoikeudenmukaiseen kohteluun ja työnantajilla velvollisuus perustella palkkaeroja asiallisesti.



Syrjinnän vastaisten toimien tehokkuus työpaikoilla 2/2

- **Yhdenvertaisuussuunnitelmat**

- Yhdenvertaisuussuunnitelman vaikutukset voivat jäädä pintapuolisiksi, jos työpaikalla ei panosteta suunnitelman laatuun
- Suunnitelman vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että:
 - suunnitelmaan on panostettu työpaikalla
 - henkilöstö voi osallistua sen laatimiseen
 - kaikki työpaikalla ovat tietoisia suunnitelmasta

- **Koulutukset syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta**

- Vaikka erilaisia koulutuksia järjestetään laajasti työelämässä, luotettavaa näyttöä niiden vaikuttavuudesta on vähän

- **Tilastolliset mallit ja algoritmit**

- Tilastolliset mallit ja algoritmit rekrytoinnissa voivat lisätä läpinäkyvyyttä valintaprosesseissa ja vähentää inhimillisiä ennakkoluuloja
- Väärin toteutettuna ne voivat kuitenkin vahvistaa aiempia syrjiviä käytäntöjä, jos niihin perustuvat mallit siirtävät vanhat ennakkoluulot nykyhetkeen



SYRJINTÄ JA YHDENVERTAISUUS AMMATTILIITTOJEN NÄKÖKULMASTA



Ammattiliittojen rooli yhdenvertaisuuden edistämisessä 1/2

Ammattiliitot voivat edistää yhdenvertaisuutta monella tasolla; tukemalla yksittäisiä jäseniä, kehittämällä omaa toimintaansa, vaikuttamalla työpaikoilla sekä toimimalla yhteiskunnallisesti

• Jäsenten tukeminen ja neuvonta

- Tarjotaan jäsenille tukea ja oikeudellista neuvontaa syrjintä- ja häirintätilanteissa
 - Esimerkiksi Italiassa CGIL avasi neuvontapisteitä syrjinnän uhreille
 - Puolassa OPZZ otti käyttöön yhdyshenkilön seksuaalivähemmistöön kuuluville jäsenille, jotka ovat kokeneet syrjintää
- Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen on tuettava syrjintää kokeneita työntekijöitä ja edistettävä yhdenvertaisuutta työn arjessa

• Koulutus ja tietoisuuden lisääminen

- Järjestetään koulutusta syrjinnän muodoista, syrjintään puuttumisesta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä
- Tuotetaan ohjeistuksia ja kampanjoita työntekijöille ja työnantajille

• Liittojen sisäinen yhdenvertaisuustyö

- Näytetään esimerkkiä: nollatoleranssi syrjinnälle ja inklusiivinen kieli viestinnässä
- Kehitetään yhteisöllistä ja solidaarista kulttuuria, jossa yhdenvertaisuus on kaikkien vastuulla
- Edistetään monimuotoista johtajuutta liiton sisällä
- Laaditaan strategioita ja suunnitelmia yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen liityen
- Perustetaan yhdenvertaisuuskomiteoita ja eri ryhmien verkostoja (naiset, nuoret, seksuaalivähemmistöt)



Ammattiliittojen rooli yhdenvertaisuuden edistämisessä 2/2

• Työntekijöiden yhdenvertaiset työehdot

- Neuvotellaan työehtosopimukseen kirjauksia, jotka tukevat yhdenvertaisuutta ja vähemmistöjen oikeuksia
 - Esimerkiksi palkalliset sairauslomat sukupuolenkorjauksen yhteydessä tai sateenkaariperheet huomioivat perhevapaat
 - Filippiineillä juomateollisuuden liitto sai työehtoneuvotteluissa läpi imetystuen työpaikoilla

• Työnantajien velvoittaminen ja tukeminen

- Neuvotellaan työehtoihin kirjauksia, jotka velvoittavat työnantajaa ehkäisemään, käsittelemään ja seuraamaan syrjintää
 - Esimerkiksi nollatoleranssi syrjinnälle sekä selkeät ilmoitus- ja käsittelymenettelyt
- Tuetaan työnantajia yhdenvertaisuussuunnitelmien ja -ohjeistusten laadinnassa
- Osallistutaan yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantaan työpaikoilla

• Tuki maahanmuuttajille

- Jaetaan tietoa työntekijän oikeuksista ja työelämän pelisäännöistä maahanmuuttajille
- Tarjotaan tukea syrjintää kokeneille maahanmuuttajataustaisille työntekijöille

• Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa

- Tehdään yhteistyötä tasa-arvoelinten, kansalaisjärjestöjen ja viranomaisten kanssa syrjinnän vastaisessa työssä
- Osallistutaan kansainvälisiin verkostoihin ja ohjelmiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi (esim. SASKin kautta).

• Yhteiskunnallinen ja poliittinen vaikuttaminen

- Kerätään ja jaetaan työntekijöiden kokemuksia syrjinnästä vaikuttamistyön tukena
- Vaikutetaan lainsäädäntöön esittämällä konkreettisia toimia syrjinnän kitkemiseksi työelämässä



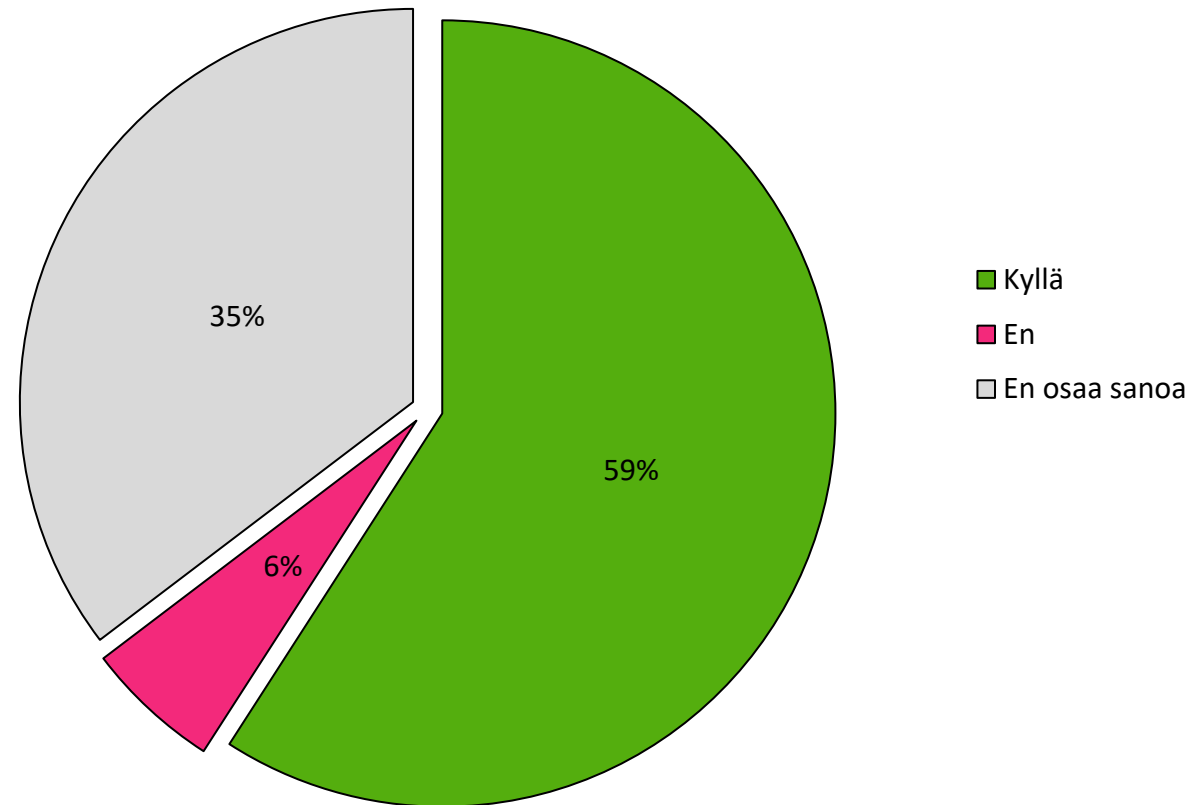
Ammattiliiton rooli tulevaisuudessa yhdenvertaisuuteen liittyen

- Ay-liikkeen rooli yhdenvertaisuuden puolustajana voi **vahvistua**, jos työnantajat vähentävät monimuotoisuustoimia ja maahanmuuttovastainen politiikka yleistyy
- Yhdenvertaisuusviestintä on aiemmin ollut **työnantajille kilpailuetu** työvoimasta kilpaillessa
- Jos yhdenvertaisuus katoaa työnantajien agendalta, kasvaa **ammattiliittojen vastuu ja vaikutusmahdollisuus** aiheen edistämisessä
- Ammattiliitot voivat toimia yhdenvertaisuuden ja syrjimättömän kohtelun puolustajina erityisesti tilanteissa, joissa **työnantajien sitoutuminen heikkenee**
- JHL:llä on **laaja ja monimuotoinen jäsenistö**, mikä antaa sille vahvan aseman edistää yhdenvertaisuutta työelämässä ja vaikuttaa yhteiskunnalliseen keskusteluun



JHL:n jäsenten odotukset syrjintä- ja yhdenvertaisuusasioissa

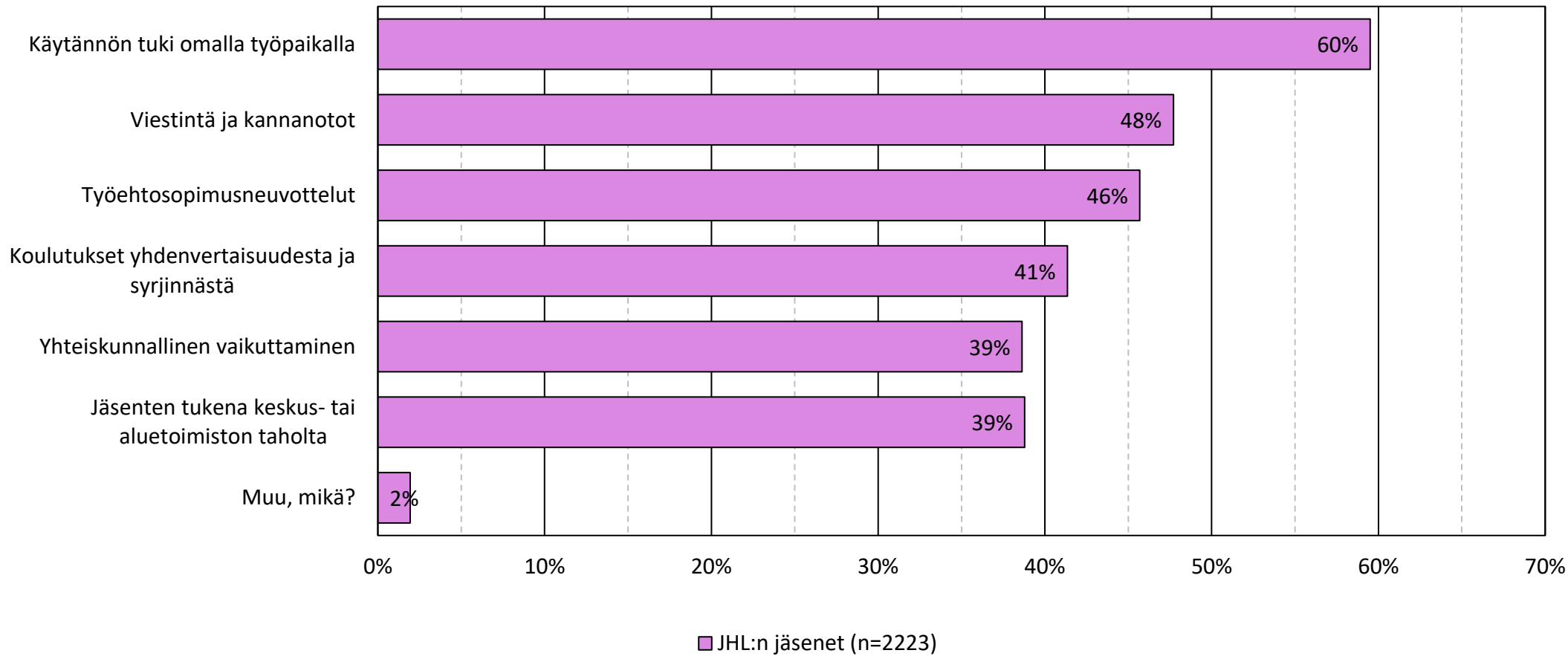
Toivoisitko, että JHL olisi nykyistä aktiivisempi syrjintä- ja yhdenvertaisuusasioissa?
JHL:n jäsenet (n=2223)



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025

JHL:n jäsenten odotukset syrjintä- ja yhdenvertaisuusasioissa

Millä osa-alueilla JHL:n pitäisi edistää yhdenvertaisuutta nykyistä aktiivisemmin?



Lähde: JHL:n jäsenkysely syrjinnästä 2025



SYRJINTÄ JA YHDENVERTAISUUS JHL:N AMMATTIALOILLA



Yhdenvertaisuus ja syrjintä: Kasvatus- ja ohjausala

- Väestön moninaistuessa kasvatus- ja ohjauspalveluissa on kohdeltava eri taustoista tulevia lapsia ja nuoria yhdenvertaisesti
 - Työntekijöitä ja esihenkilöitä olisi hyvä kouluttaa yhdenvertaisuudesta
- Kasvatus- ja ohjausala on naisvaltainen ala, jolla on matala palkkataso
 - Alalla myös miehet voivat kohdata syrjintää
- Sukupuolistereotyyppiat voivat vaikuttaa urakehitykseen kasvatus- ja ohjausalalla: miehiä saatetaan kannustaa enemmän esihenkilötehtäviin
 - Syrjimättömiin käytäntöihin rekrytoinnissa ja urakehityksessä on kiinnitettävä huomiota



Yhdenvertaisuus ja syrjintä: Ravitsemis- ja puhtausala

- Alalla työskentelee paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, jolloin riski etniseen syrjintään korostuu
 - Kieli- ja kulttuurierot voivat johtaa syrjiviin käytäntöihin, ellei työyhteisössä panosteta yhdenvertaisuuteen ja avoimuuteen
 - Rekrytoinnissa on tärkeää arvioida kriittisesti, edellyttääkö työtehtävä suomen tai ruotsin kielen sujuvaa hallintaa
 - Työnantajien tulisi aktiivisesti tukea maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä suomen tai ruotsin kielen oppimisessa esimerkiksi koulutuksin tai työpaikalla tapahtuvalla ohjauksella
- Työ on usein fyysisesti kuormittavaa, sillä siihen kuuluu toistuvia liikkeitä, raskaiden esineiden käsittelyä ja pitkiä aikoja seisomista.
 - Tämä voi johtaa epätasa-arvoon, jos tehtäviä ei soviteta työntekijöiden tarpeisiin – erityisesti iäkkäämmät ja osatyökykyiset voivat jäädä syrjään tehtävänjaossa ja urakehityksessä
- Alalla esiintyy runsaasti määräaikaisia työsuhteita, ja määräaikaisia työntekijöitä ei kohdella aina tasavertaisina vakituisten työntekijöiden kanssa
 - Tämä heikentää määräaikaisten työntekijöiden urakehitystä ja osallisuutta työyhteisössä

Yhdenvertaisuus ja syrjintä JHL:n ammattialoilla: Sosiaali- ja terveysala

- Yhdenvertaisuus korostuu asiakastyössä, sillä jokaisella on oikeus yhdenvertaiseen hoitoon
 - Työntekijöillä on siis oltava tietämystä yhdenvertaisuudesta
- Työntekijät voivat kokea syrjintää asiakkaiden ja heidän omaisensa toimesta
 - Työpaikoilla on oltava toimintaohjeet asiakastyössä tapahtuvan syrjinnän varalle. Lisäksi työnantajan tai esihenkilön tulee puuttua syrjintään
- Ala on naisvaltainen, ja sillä on matala palkkataso. Tämä lisää riskiä syrjinnälle sukupuolen perusteella
 - Alalla vähemmistönä olevat miehet voivat myös kohdata syrjintää
 - Sukupuolistereotyyppiä voivat vaikuttaa urakehitykseen: miehiä voidaan kannustaa enemmän esihenkilötehtäviin
 - Työnantajan on taattava yhdenvertaiset käytännöt rekrytoinnissa ja urakehityksessä
 - Naiset kokevat alalla miehiä enemmän väkivaltaa tai sen uhkaa. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta
- Alalla on työvoimapula, ja työntekijöiden syrjintäkokemukset heikentävät koko alan vetovoimaa



Yhdenvertaisuus ja syrjintä JHL:n ammattialoilla: Teknisten, energian ja liikenteen alat

- Ala on perinteisesti miesvaltainen, ja naiset ja vähemmistöt voivat kohdata edelleen syrjintää ja ennakkoluuloja
 - Työpaikoilla on hyvä olla selkeät toimintaohjeet syrjintätilanteiden varalle. Lisäksi työnantajan tai esihenkilön tulisi puuttua syrjintään
 - Yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa alan vetovoimaa myös näiden ryhmien parissa

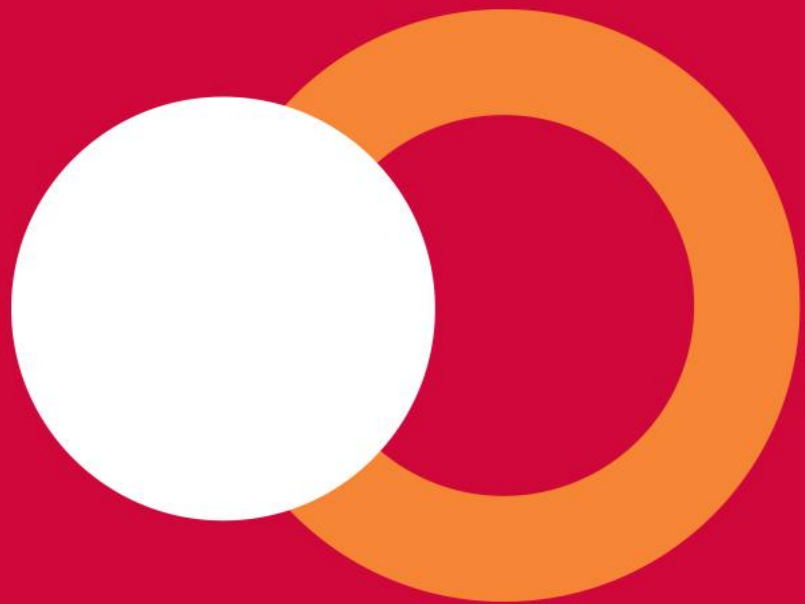
Yhdenvertaisuus ja syrjintä JHL:n ammattialoilla: Turvallisuusala

- Turvallisuustyö vaatii luottamusta, ja yhdenvertaisuuden toteutuminen edistää tätä
- Syrjinnän torjunta on tärkeää sekä työntekijöiden että asiakkaiden näkökulmasta
 - Työntekijät voivat kohdata vihapuhetta tai syrjintää etnisen taustan, sukupuolen tai uskonnon vuoksi
 - Etninen profilointi ja sukupuolistereotyyppit voivat vaikuttaa työssä, joten työntekijöitä on koulutettava yhdenvertaisesta kohtelusta
- Turvallisuusala on pääsääntöisesti miesvaltainen, mikä voi johtaa sukupuolisyrjintään esimerkiksi siinä, miten työtehtäviä ja vastuuta jaetaan
 - Naiset voivat kohdata ennakkoluuloja fyysiseen työhön tai auktoriteettiin liittyen
 - Miehillä voi taas kasaantua oletuksia esimerkiksi riskinotosta

Yhdenvertaisuus ja syrjintä JHL:n ammattialoilla: Tietotyö-, hallinto- ja kirjastoala

- Kirjastot ja hallintosektori voivat edistää kansalaisten yhdenvertaista kohtelua tarjoamalla esteettömiä ja saavutettavia palveluita kaikille
- Yhdenvertaisuus- ja demokratiatyö kuuluvat kirjastojen perustehtäviin ja tukevat koko yhteiskunnan tasa-arvoa
- Työntekijöiden ja esihenkilöiden koulutus yhdenvertaisuudesta lisää tietoisuutta ja vahvistaa yhdenvertaisuuskäytäntöjä työn arjessa
- Yhdenvertaisuustyö hallinnon työpaikoilla voi vaikuttaa laajasti koko organisaation toimintatapoihin ja kulttuuriin
 - Johtohenkilöiden esimerkillinen toiminta yhdenvertaisuuden edistämisessä voi luoda merkittäviä ja pysyviä muutoksia organisaation kaikilla tasoilla





JHL