

Näkökulmia ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja poliittisen päätöksenteon tueksi.

Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä palkansaajien ja työnantajien näkökulmasta

Laura Jauhola, Risto Karinen, Tuomas Luukkonen, Owl Group Oy
Kati Nieminen, Kati Rantala, Helsingin yliopisto, Kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutti

Yhdenvertaisuussuunnittelua tehdään, mutta valmisteluprosessiin ja suunnitelman jalkautumiseen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota.

Työnantajille ja palkansaajille suunnattuun kyselyyn perustuen suuri osa työnantajista täyttää lain vaatimukset yhdenvertaisuussuunnitelman teosta. Silti yhdenvertaisuuden arviointi, suunnittelu ja siitä tiedottaminen jäävät vielä liian usein pintapuoliseksi. Yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitu ja henkilöstöä koskevia yhdenvertaisuussuunnitelmia tehty, mutta palkansaajat ovat niistä usein epä tietoisia.

Suuri osa vastaajista arvioi, ettei yhdenvertaisuussuunnittelu ja siihen liittyvä prosessi ole toistaiseksi edistänyt yhdenvertaisuutta. Osa on nähnyt syyksi sen, että yhdenvertaisuus on ollut kunnossa jo ennen yhdenvertaisuussuunnittelua. Noin viidennes työnantajista ja palkansaajista on havainnut yhdenvertaisuussuunnittelulla ja siihen liittyvällä prosessilla positiivisia vaikutuksia yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuus on kehittynyt positiivisesti useammin työpaikoilla, joissa suunnitelmaa on käsitelty yhdessä henkilöstön kanssa ja joissa siitä on tiedotettu.

Työpaikoilla tietoon tulleet yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintätapaukset liittyvät useimmiten ikään ja terveydentilaan. Lisäksi perusteena esiintyy usein "muuhun henkilöön liittyvät syyt", joskaan niitä ei aina avata. Havainnot vastaavat isossa kuvassa myös aluehallintoviraston työsuojelun kautta raportoitavia syrjintäperusteita. Tapausten kautta ei kuitenkaan tule tietoon koko kuva työhönotossa ja työpaikalla tapahtuvasta mahdollisesta syrjinnästä. Aineiston perusteella yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjintäperusteita ei myöskään aina tunnisteta: tästä kertoo mm. se, että yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet sekoitetaan tasa-arvolain mukaisiin perusteisiin sekä ylipäänsä epäasialliseen tai epätasapuoliseen kohteluun.

Hyviä käytäntöjä yhdenvertaisuuden edistämiseen työelämässä tunnistetaan vielä vähän. Hyvät käytännöt pitivät usein sisällään henkilöstöä osallistavia tekijöitä. Tueksi yhdenvertaisuussuunnitteluun kaivataan vielä malleja ja hyviä käytäntöjä, koulutusta ja tietoisuuden lisäämistä, jotta yhdenvertaisuussuunnittelu konkretisoituu osaksi arkea.

MISTÄ ON KYSE?

Työelämän yhdenvertaisuuden edistämismääräyksestä on säädetty osana 1.1.2015 voimaan tullutta uutta yhdenvertaisuuslakia¹. Yhdenvertaisuuden edistämismääräys koskee kaikkia työnantajia työpaikan koosta riippumatta (YVL § 7). Työnantajien on lain mukaan aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjintäperusteita, jotka tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuutta arvioitaessa ja sitä edistettäessä, ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu kuuluvat tasa-arvolain puolelle.

Jotta työnantaja voisi edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta, sen tulee ensin arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Tarvittaessa on kehitettävä syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee tehdä työpaikoilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Yhdenvertaisuussuunnitelmat on tullut olla tehtynä siirtymäajan jälkeen vuoden 2017 alusta. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on lain mukaan käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Nyt julkaistavan kyselyn tulokset muodostavat ensimmäistä kertaa kokonaiskuvaa siitä, kuinka yhdenvertaisuussuunnittelua toteutetaan työelämässä ja minkälaisia vaikutuksia työnantajien ja palkansaajien edustajat näkevät edistämismääräyksellä olevan lain toimeenpanon jälkeen. Tässä policy briefissä kuvataan työelämälle suunnatun kyselyn tuloksia ja tuodaan lisätietoa siitä, noudattavatko työnantajat yhdenvertaisuuden edistämismääräystä ja minkälaisia vaikutuksia lain edistämismääräyksellä on ollut työelämässä. Lisäksi kuvataan, minkälaisia syrjintäepäilyjä tulee ilmi ja miten ne etenevät. Laajempi aineistoanalyysi, joka pitää sisällään myös työelämälle suunnatut haastattelut, julkaistaan syksyllä 2020.

Käsillä oleva policy brief on osa laajempaa yhdenvertaisuuslain arviointihanketta, jossa selvitetään 1.1.2015 voimaan tulleen uuden yhdenvertaisuuslain vaikutuksia syrjinnän uhrien oikeussuojaan, syrjinnän ehkäisyyn ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Koko tutkimuksen tavoitteena on arvioida yhdenvertaisuuslain toimivuutta eri syrjintäperusteiden ja syrjinnän muotojen näkökulmasta. Tutkimus jakaantuu kolmeen osaan: I) oikeuskäytännön arviointiin, II) oikeussuojarakenteiden arviointiin ja III) yhdenvertaisuuslain edistämismääräyksen vaikutusten arviointiin työelämän näkökulmasta. Koko hankkeen tulokset julkaistaan loppuraportin yhteydessä syksyllä 2020.

Aineisto

Työnantajille ja palkansaajille suunnatut kyselyt suunniteltiin ja levitettiin yhteistyössä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa (AKAVA, EVL, EK, KT, SAK, STTK). Tiedonkeruu toteutettiin syys-lokakuussa 2019. Kohdejoukkona oli yli 30 henkilöä työllistävät työpaikat.

Kyselyihin saatiin vastauksia yhteensä 2 938. Työnantajajärjestöjen kautta saatiin 905 vastausta ja ne mittaavat yhdenvertaisuussuunnitelman piirissä olevien työntekijöiden määrää. Palkansaajajärjestöjen kautta saatiin 2 033 vastausta. Ne mittaavat suunnitelman piirissä olevien työpaikkojen määrää. Palkansaajien kysely toimitettiin liittojen luottamushenkilöille, jolloin

¹ Finlex: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

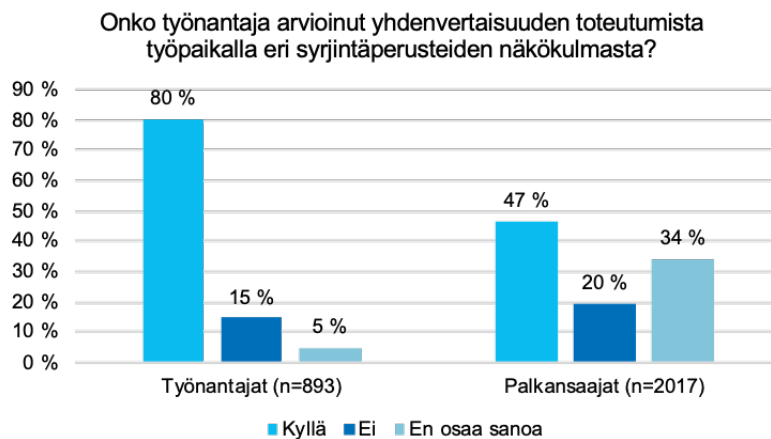
yhdeltä työnantajalta on voinut vastata useampi luottamushenkilö. Vastauksia on tarkasteltu ristiintaulukoimalla ja erojen tilastollista merkitsevyyttä on analysoitu Chi-Square testin avulla.

Vastausmäärää voidaan pitää hyvänä ja odotettuna. Vastaajien jakautuminen kuvastaa hyvin yleistä palkansaajien jakautumista sektoreittain, mutta tuloksia ei voi suoraan yleistää koskemaan koko työelämää, koska vastaajajoukko on valikoitunut. Lisäksi tulee muistaa, että aineisto pitää sisällään vain yli 30 henkeä työllistävät työpaikat, joita koskee yhdenvertaisuussuunnittelulivoite.

Tulokset

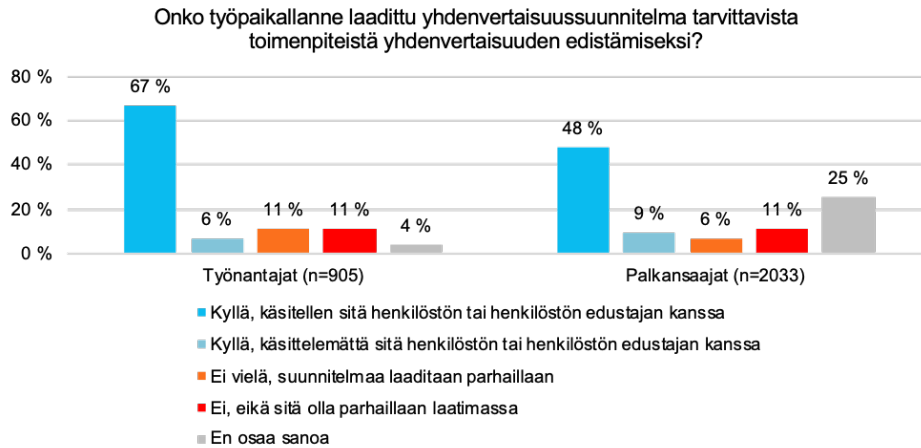
Tulosten mukaan suuri osa työpaikoista on yhdenvertaisuussuunnittelun piirissä, mutta tietoisuus siitä on yhä liian vähäistä palkansaajien keskuudessa.

Työnantajista 80 % kertoo, että yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitu eri syrjäntäperusteiden näkökulmasta. Palkansaajista tätä mieltä on vain 47 %. Palkansaajissa asiasta tietämättömiä on varsin paljon (34 %). (Kuva 1.) Vastaajan roolilla on myös merkitystä: pääluottamusmiehet ovat työsuojeluvaltuutettuja ja luottamusmiehiä useammin tietoisia suunnitelmasta ja ovat vastanneet, että yhdenvertaisuutta on arvioitu (55 %).



Kuva 1. Yhdenvertaisuuden arviointi työpaikoilla eri syrjäntäperusteiden näkökulmasta

Työnantajista 74 % kertoo, että työnantaja on laatinut yhdenvertaisuussuunnitelman, palkansaajista 58 %. Suuri osa niistä työnantajista, jotka ovat kertoneet, että suunnitelmaa ollaan parhaillaan tekemässä, ovat kertoneet myös, että organisaatiossa on arvioitu yhdenvertaisuuden toteutumista (67 %). Myös tässä kysymyksessä palkansaajista suurempi osuus ei tiedä, onko suunnitelmaa tehty (25 %). (Kuva 2.) Vastaajan roolilla on merkitystä: pääluottamusmiehistä 70 % tunnistaa, että yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty, luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista hieman alle 60 %, ja muu-vaihtoehdon valinneista vain 40 %. Suuri osa niistä palkansaajista ja työnantajista, jotka eivät tieneet, onko työpaikalla arvioitu yhdenvertaisuuden toteutumista, eivät myöskään tieneet, onko suunnitelma tehty.

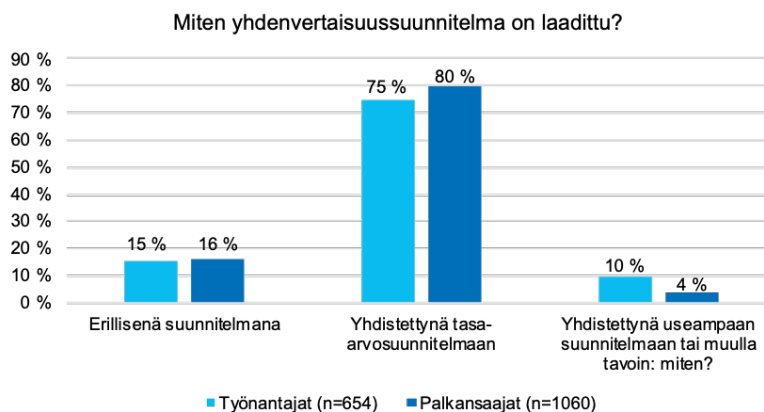


Kuva 2. yhdenvertaisuussuunnittelu työpaikoilla

Yhdenvertaisuussuunnittelussa on pieniä eroja sektoreittain tarkasteltuna. Tässä aineistossa suunnitelmia on tehty useimmin julkisella sektorilla. Molempien vastaajaryhmien osalta suunnitelma on tehty todennäköisemmin suuremmissa kuin pienemmissä organisaatioissa.

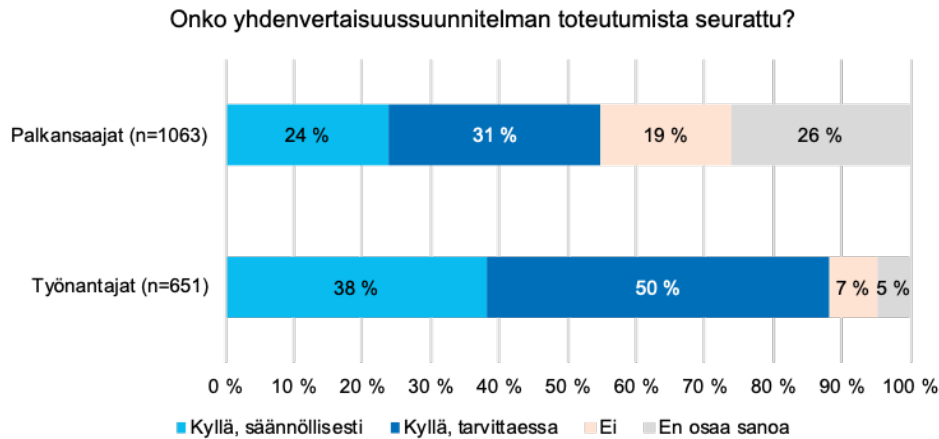
Lain mukaan työnantajan suunnitelmaan sisältyviä yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelman tehneistä työnantajista 91 % kertoo, että suunnitelma on tehty käsitellen sitä henkilöstön tai sen edustajan kanssa, palkansaajista hieman pienempi osuus eli 84 %. Molemmilla ryhmillä valtaosa vastaajista, jotka tunnistavat suunnitelmaa käsitellyn yhdessä henkilöstön kanssa, on kertonut myös, että työnantaja on arvioinut yhdenvertaisuutta työpaikalla eri syrjäntäperusteiden näkökulmasta. Työnantajista 89 % ja palkansaajista 67 % kertoi, että suunnitelmasta on tiedotettu henkilöstölle. Palkansaajista 16 % oli epä tietoisia asiasta.

Suunnitelma on suhteellisen harvoin laadittu itsenäisenä yhdenvertaisuussuunnitelmana, ja se on usein laadittu yhdistettynä tasa-arvosuunnitelmaan: työnantajien mukaan 75 %:lla ja palkansaajien mukaan 80 %:lla työpaikoista. (Kuva 3.) Muu-vaihtoehtona yleisimmin nostettiin esiin, että suunnitelma on yhdistetty henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Osa vastaajista painotti, että suunnitelma on tällöin osa muita henkilöstösuunnitelmia, joissa on usein mukana myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Toiseksi yleisin vaihtoehto oli, että suunnitelma on yhdistetty osaksi työsuojelun toimintasuunnitelmaa. Yksittäisiä mainintoja oli siitä, että yhdenvertaisuussuunnitelma tulee esiin henkilöstöraportoinnin yhteydessä, henkilöstöoppaassa, eettisyysohjeissa ja yrityksen toimintaohjeissa. Yksittäiset vastaajat nostivat myös esiin, etteivät tiedä tai muista missä suunnitelma on, tai että se on "itsestäänselvyys", eli ei perustu mihinkään dokumentaatioon.



Kuva 3. Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan toteutus (vain vastaajat, joilla on yhdenvertaisuussuunnitelma)

Työnantajista 88 % kertoo, että suunnitelman toteutumista on seurattu säännöllisesti tai tarvittaessa, kun taas palkansaajista tätä mieltä on 55 % (kuva 4). Vastaajaryhmien epäsuhta arvioissa kuvaa jälleen sitä, että kaikki työnantajat eivät ole osallistaneet työntekijöiden edustajia yhdenvertaisuussuunnittelun seurantaan.



Kuva 4. Vastaajien näkemys siitä, onko yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurattu (vain vastaajat, joilla on yhdenvertaisuussuunnitelma)

Hyviä käytäntöjä yhdenvertaisuuden edistämiseen tunnistetaan vielä vähän. Tueksi yhdenvertaisuussuunnitteluun kaivataan malleja ja hyviä käytäntöjä, koulutusta ja tietoisuuden lisäämistä, jotta yhdenvertaisuussuunnittelu konkretisoituu osaksi arkea.

Kysyttäessä hyvistä käytännöistä, palkansaajien vastaajista noin kuusi prosenttia oli tunnistanut yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä hyviä käytäntöjä, työnantajista noin 18 prosenttia. Avovastauksista on poistettu selkeästi tasa-arvolain puolelle menevät, kuten sukupuolijakauman seurantaan ja segregaaation estämiseen liittyvät käytännöt. Vastausten laajuus vaihteli paljon. Pieni osa kuvauksista oli ylimalkaisia, ja niissä on esimerkiksi kerrottu, ettei ketään syrjitä, tai että yhdenvertaisuus hoidetaan emoyhtiössä.

Hyviä käytäntöjä yhdisti usein yhteistoiminnallisuus henkilöstön kanssa eri vaiheissa; arvioinnissa, tulosten käsittelyssä ja jalkauttamisessa. Tunnistetut käytännöt liittyivät useasti yhdenvertaisuuden arviointiin ja seurantaan, tyypillisimmin niissä käytettyihin kyselyihin ja niiden yhteiskäsittelyyn. Osa nosti esiin enemmän työpaikkakulttuuriin tai toimintatapoihin liittyviä hyviä käytäntöjä, esimerkiksi välittömän puuttumisen malleja tai eettisten ohjeiden noudattamista tukuvia prosesseja. Laajimmissa kuvauksissa nostettiin esiin myös johtamiskäytäntöjä ja strategiasta johdettuja tavoitteita, joita edistetään myös koulutuksilla, valmennuksilla ja osana perehdyttämistä. Pieni osa nosti erikseen esiin tietoisuuden nostamisen yhdenvertaisuudesta ja siihen liittyvistä prosesseista.

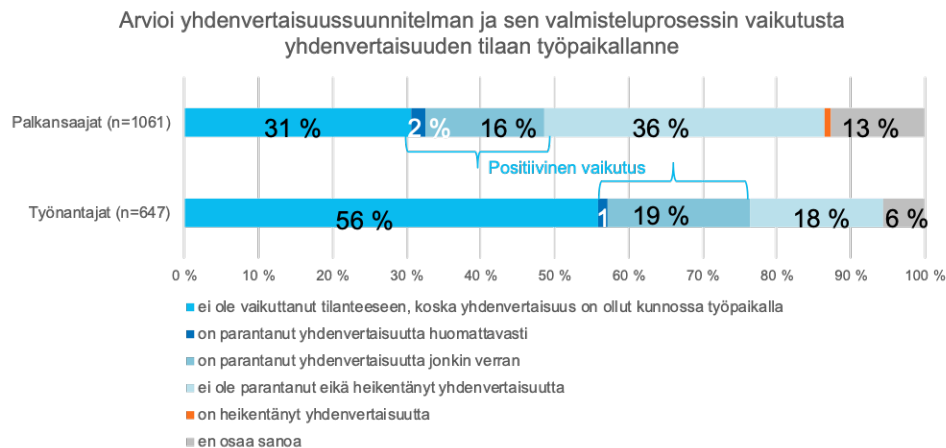
Yhdenvertaisuuden seurannan aikajänne vaihtelee paljon työpaikoilla. Osalla hyvänä käytäntönä oli seurata yhdenvertaisuutta vuosittain, jolloin seuranta ja päivitys on esimerkiksi kalenteroitu yhteistoiminnassa vuosittain käsiteltäväksi asiaksi. Toiset työpaikat taas seuraavat neljännesvuosittain, ja tiivein seuranta oli viikoittain henkilöstöpalaverien yhteydessä.

Avovastauksissa käsiteltiin myös tuen tarvetta yhdenvertaisuussuunnittelun kehittämiseen. Työnantajista lisätukea tunnisti tarvitsevansa noin 10 %, palkansaajista noin 17 %. Työnantajat kaipasivat useimmiten erilaisia malleja tai mallipohjia suunnitteluun, seurantaan ja arviointiin.

Osa mainitsi erikseen tarpeen tavoitteenasetteluun ja mittareihin, joita seurata. Monet kaipaavat hyvien käytäntöjen jakamista, vertaistukea tai ulkopuolista sparrausta ja koulutusta. Osa mainitsi erikseen liiton tahona, jolta tukea tarvitaan.

Myös palkansaajista useat kaipasivat malleja, hyviä esimerkkejä ja pohjia yhdenvertaisuussuunnitteluun ja seurantaan. Lisäksi kaivattiin koulutusta niin luottamushenkilöille kuin myös esimiehille tai työnantajalle laajemmin. Sopivana tuen tarjoajana mainittiin usein ammattiliitto. Palkansaajavastaajista useat kaipasivat myös tietoisuuden lisäämistä yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista toimivaksi työkaluksi ja sen konkretisoimista käytännöiksi. Toisin sanoen moni näki, että suunnitelma on tehty vain muodon vuoksi. Yhtenä teemana palkansaajien aineistossa nousi tarve lisätä painetta viranomaisten, mutta myös työnantajaliittojen taholta työnantajien suuntaan yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Noin viidennes molemmista vastaajaryhmistä arvioi, että yhdenvertaisuussuunnittelulla on ollut edes jonkin verran positiivista vaikutusta yhdenvertaisuuteen. Suurempi osa näkee, ettei vaikutusta ole ollut.



Kuva 5. Yhdenvertaisuussuunnitelman ja sen valmisteluprosessin vaikutus yhdenvertaisuuden tilaan työpaikalla (vain vastaajat, joilla on yhdenvertaisuussuunnitelma)

Työnantajien ja palkansaajien vastaukset eroavat jonkin verran myös sen osalta, miten yhdenvertaisuussuunnittelun ja sen valmisteluprosessin on nähty vaikuttavan yhdenvertaisuuden tilaan työpaikalla. Työnantajista 56 % arvioi, ettei vaikutusta ole tunnistettavissa, sillä yhdenvertaisuus on ollut kunnossa työpaikoilla jo ennen suunnitelmaa. Palkansaajista tätä mieltä oli 31 %. (Kuva 5.) Yhtä lailla eroja oli sen suhteen, tunnistiko vastaaja yhdenvertaisuussuunnittelulla olleen ylipäänsä vaikutusta. Kuitenkin positiivista vaikutusta arvioineiden osuus oli lähes yhtä suuri: vastaajaryhmistä noin viidennes arvioi suunnittelun vaikuttaneen yhdenvertaisuuden tilaan edes jonkin verran. Palkansaajista alle prosentti eli kahdeksan vastaajaa arvioi, että yhdenvertaisuus on huonontunut työpaikalla. Aineistosta ei saa varmuutta siitä, onko vastaaja arvioinut itse suunnittelun heikentäneen yhdenvertaisuutta, vai onko yhdenvertaisuuden tila heikentynyt työpaikalla muusta syystä. Avovastausten perusteella ainakin osa viittaisi jälkimmäiseen vaihtoehtoon, sillä useat vastaajat ovat kuvanneet puutteita yhdenvertaisuuden tilassa ja sen edistämässä.

Työpaikoilla esiin tulevat syrjäntäepäilyt liittyvät useimmiten ikään, terveydentilaan ja muuhun henkilöön liittyvään syyhyn.

Työnantajista 9 % (n=83) ja palkansaajista 19 % (=392) vastasi, että työpaikalla on ollut yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjäntäepäilyjä viimeisen kahden vuoden aikana. Luku ei kuvaa

suoraan syrjinnän ilmenemistä vaan vastaajan subjektiivista näkemystä syrjinnän esiintymisestä. Palkansaajista 21 % (n=82) ja työnantajista 13 % (n=11) ei ole vastauksen yhteydessä kertonut perusteita, joihin epäily liittyy. Myöskään muu henkilöön liittyvä syy -vastauksen perusteella kaikki epäillyt syrjintätapaukset eivät kuulu yhdenvertaisuuslain piiriin. Ensinnäkään kaikki eivät ole tarkentaneet epäilyn taustoja, ja pieni osa vastaajista oli avovastauksen perusteella nostanut esiin vain tasa-arvolain mukaisia syrjintäperusteita, ja osa kertoi perusteena esimerkiksi huonot henkilökemiat ja suosikkijärjestelmät.

Tyhjentävää arviota yhdenvertaisuuslain perusteella esiin nousevista tapauksista ei voida tehdä ilman, että tapauksiin perehdyttäisiin yksityiskohtaisesti tarkemmin. Toisaalta on myös tiedostettava, etteivät kaikki tapaukset tule ilmi työpaikoilla ja että etenkin syrjintä työhönotossa jää usein piiloon (esim. Ahmad 2019, Björkberg ym. 2019, Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, Larja ym. 2012). Työnantajien näkökulmasta suuressa organisaatiossa arkipäivän tilanteet eivät välttämättä etene esimiestasolta eteenpäin, eikä palkansaajien edustajien tietoon tule aina tapauksia koko organisaation tasolta. Palkansaajien vastaajissa oli myös tässä osiossa enemmän epä tietoisia: 28 % ei osannut sanoa, onko työpaikalla ollut yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjintäepäilyjä, kun taas työnantajista epävarmoja oli 8 %. Tarkempia analyysejä aineiston ja viranomaisteitse tulleiden tapausten osalta esitetään arvioinnin loppuraportissa.

Taulukossa 1 on vastaajien itse ilmoittamat syrjintäepäilyt kahden vuoden ajalta. Vastaaja on voinut valita monta vaihtoehtoa. Työnantajien ilmoittamista tapauksista 45 % (n=37) koski vain yhtä yhdenvertaisuuslain mukaista syrjintäperustetta, kun taas palkansaajilla vastaava osuus oli 32 % (n=127). Seuraavaksi eniten oli vastaajia, joilla ainoana perusteena oli ”muu henkilöön liittyvä syy”. Palkansaajista yksi vastaaja oli tunnistanut jopa viisi syrjintäperustetta. Työnantajien vastaajista yksi oli valinnut yhdeksän eri syrjintäperustetta.

Taulukossa näkyy vastaajien ilmoittamat syrjintäepäilyjen määrät kahden viime vuoden ajalta suhteutettuna kaikkien kyselyn vastaajien määrään ja suhteessa syrjintäepäilyjen määrään. Kuvassa on lisäksi ainoana syrjintäperusteena ilmoitettujen tapausten prosentuaalinen osuus suhteessa vastaajiin, joilla on ollut syrjintäepäilyjä. Jos muu syy -perustetta ei oteta mukaan, yleisin syrjintäepäily koskee ikää molemmissa aineistoissa. Iän merkitys korostuu erityisesti työnantajien aineistossa, mutta yksittäisenä syynä ero tasoittuu terveydentilan kanssa, joka on palkansaajien aineistossa yhtä yleinen syrjintäperuste kuin ikä.

Taulukko 1. Työnantajien ja palkansaajien ilmoittamat syrjintäepäilyjen perusteet kaikkien vastaajien ja niiden osalta, jotka tunnistaneet syrjintää viimeisen kahden vuoden ajalta sekä ainoana syrjintäperusteena ilmoitetut osuudet suhteessa vastaajiin, joilla on ollut syrjintäepäilyjä.

	Syrjintäepäilyt / kaikki		Syrjintäepäilystä kertoneet		Ainoana syrjintäperusteena	
	Palkansaajat (n=2033)	Työnantajat (n=905)	Palkansaajat (n=392)	Työnantajat (n=83)	Palkansaajat (n=392)	Työnantajat (n=83)
muu henkilöön liittyvään syy	6 %	2 %	29 %	19 %	17 %	14 %
Ikä	5 %	3 %	28 %	30 %	7 %	13 %
Terveydentila	5 %	2 %	28 %	18 %	8 %	10 %
Ammattiyhdistystoiminta	4 %	0,4 %	19 %	5 %	6 %	1 %
Alkuperä, kansalaisuus tai kieli	3 %	2 %	13 %	17 %	5 %	10 %
Uskonto, vakaumus tai mielipide	4 %	1 %	8 %	8 %	2 %	1 %
Seksuaalinen suuntautuminen	1 %	1 %	6 %	8 %	1 %	1 %
Perhesuhteet	1 %	1 %	6 %	7 %	0 %	1 %
Poliittinen toiminta	1 %	0,2 %	4 %	2 %	0 %	0 %
Vammaisuus	0 %	1 %	2 %	10 %	0 %	2 %
Syrjintäperustetta ei ole kerrottu	4%	1 %	21 %	13 %	(21 %)	(13 %)

Myös työsuojelun asiakaslähtöisissä ilmoituksissa ja valvontapyyntöjen kautta ilmi tulleissa tapauksissa terveydentila oli selkeästi yleisin syrjintäperuste vuonna 2018 (Työsuojelu 2019). Sen sijaan esimerkiksi vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen tulevat harvemmin esiin syrjintäperusteena niin palkansaajien kuin työnantajien vastauksissa. Lukuja ei voida suoraan suhteuttaa eri ryhmiin kuuluvien ihmisten osuuteen työelämässä. Kun kyse on vähemmistöryhmistä, voi tapauksia jo lähtökohtaisesti olettaa olevan määrällisesti vähemmän. Tällöin jokainen tapaus on siitä syystä erityisen merkittävä.

Ikään liittyvissä tapauksissa korostuivat epäilyt ikäsyrjinnästä irtisanomistilanteissa, esimerkiksi yt-neuvotteluiden yhteydessä. Lisäksi syrjintäepäilyjä on esitetty tilanteissa, joissa epäillään syrjintää ikääntyneiden etenemismahdollisuuksissa, työjärjestelyissä tai etuuksien saamisessa. Vain muutamassa kuvatussa tapauksessa kyse on ollut epäilystä ikäsyrjinnästä työhönotossa. Ikään liittyvissä tapauksissa usein perusteena on mukana myös henkilön terveydentila. **Terveydentilaan** liittyi muun muassa epäilyt terveydentilan vaikutuksesta koeaikapurkuun tai epäilyihin syrjinnästä takaisinottotilanteessa. Lisäksi terveydentilalla epäiltiin olleen vaikutus uralla etenemiseen, uudelleensijoituksiin, tehtävien siirtoihin ja työnkuvien muutoksiin esimerkiksi sairauslomalta paluun jälkeen. **Vammaisuuteen** perustuvissa epäilyissä yksi liittyi kohtuullisten mukautusten epäämiseen, yksi työhönottoon ja yksi työkokeilupaikan saamiseen.

Alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella esiin nostetut tapaukset ovat liittyneet useimmiten epäasialliseen tai rasistiseen käytökseen. Mukana on myös epäoikeudenmukaiseksi koettua työtehtävien jakoa tai epäilyjä taustan vaikutuksista urakehitykseen. Muutama epäily koski palkkasyrjintää. Avovastausten perusteella **uskonto** oli vain harvan syrjintäepäilyn taustalla. Uskonnon harjoittaminen mainittiin yhdessä vastauksessa rekrytointisyrjinnän perusteeksi. Uskontoon tai vakaumukseen liittyvissä syrjintäepäilyissä mukana on joissain tapauksissa hankausta eri taustoista tulevien henkilöiden kesken, ja yhdessä vastaksessa esitettiin epäily siitä, että henkilön irtisanomisen taustalla on eri uskontokuntaan kuuluminen. Myös **mielipiteen** perusteella heränneet syrjintäepäilyt liittyivät usein useampaan eri perusteeseen. Milloin mielipide on nostettu erikseen esiin, mielipiteen on nähty johtaneen yhteentörmäyksiin johdon kanssa ja vaikuttaneen esimerkiksi tehtävänkuviiin ja uralla etenemiseen.

Niissä **ammattiyhdistystoimintaan** liittyvissä tapauksissa, joita on avovastauksissa taustoitettu, epäily liittyi useimmiten siihen, että ammattiyhdistyshenkilöiden ay-tehtävien hoitoa tai etenemistä uralla oli hankaloitettu tai jopa estetty. **Poliittiseen toimintaan liittyvissä** tapauksissa oli kaikissa mukana myös muita perusteita, ja tapauksia taustoitettiin niukasti.

Myös **seksuaaliseen suuntautumiseen** liittyvissä tapauksissa taustoja avattiin niukasti tai ei ollenkaan. Yksittäisissä tapauksissa oli ollut kyse rekrytointisyrjintään liittyvästä epäilystä, seksuaalisen suuntautumisen vaikutuksista uralla etenemiseen ja kiusaamiskokemukseen. **Perhesuhteiden** osalta nousi yksittäisiä epäilyjä siitä, ettei yksinhuoltajien kykyyn hoitaa tehtäviään luotettu tai heidän poissaolojensa syitä epäiltiin, minkä arveltiin vaikuttaneen urakehitykseen. Perhesuhteisiin liittyvät syrjintäepäilyt pitivät sisällään useita tasa-arvolain puolelle meneviä seikkoja, kuten raskausajan irtisanomisiin liittyviä tapauksia.

Tapauksen eteneminen

Tiedonkeruussa selvitettiin syrjintätapausten etenemistä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan sopivat vaihtoehdot eri vastausvaihtoehdoista ja kuvaamaan etenemistä tarkemmin avovastauksessa. Lähes kaikkien syrjintäperusteiden kohdalla on mukana vastaajia, jotka kertovat, ettei heillä ole tietoa asian kulusta tai tarkemmista perusteista. Tällöin epäily on tullut ilmi esimerkiksi anonyymien kyselyn kautta. Osassa tapauksissa asia ei ole edennyt vielä mitenkään, ja osassa on useampia eri vaiheita. Silloin, kun vastaaja raportoi monta eri syrjintäepäilyä, niiden eteneminen ei aina ole ollut eriteltävissä. Yleisimmin asiaa on kuitenkin ratkaistu työpaikalla tai haettu neuvoa liitolta. Vain harvoin asia on edennyt poliisille, syytteen tai tuomioistuinkäsittelyyn tai johtanut hyvityksiin.

Taulukko 2. Syrjintäepäilyn eteneminen työnantajien ja vastausten mukaan (n ja % kaikista syrjintäepäilyistä)

Miten asia on edennyt? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot:	Työnantajat		Palkansaajat	
	n	% epäilyistä	n	% epäilyistä
haettu neuvontaa työsuojelulta (= työsuojeluviranomainen/aluehallintovirasto)	18	22 %	73	19 %
haettu neuvontaa yhdenvertaisuusvaltuutetulta	1	1 %	11	3 %
haettu neuvontaa ammattiliitolta	9	11 %	145	37 %
haettu neuvontaa työnantajaliitolta	8	10 %	7	2 %
asia on soviteltu työpaikalla	24	29 %	105	27 %
asia on soviteltu ammattiliiton ja/tai työnantajaliiton kanssa	4	5 %	29	7 %
asia on ratkaistu työpaikalla osapuolten kanssa keskustellen	28	34 %	77	20 %
työsuojelulta on saatu toimintaohje tai kehoitus syrjintäkiellon noudattamiseksi	10	12 %	12	3 %
tapaus on edennyt poliisille	3	4 %	4	1 %
tapaus on johtanut syytöseen tai tuomioistuinkäsittelyyn	8	10 %	11	3 %
tapaus on johtanut hyvitykseen tai muuhun korvaukseen syrjitylle	3	4 %	11	3 %
selvitettäessä asiaa, epäily osoittautui perusteettomaksi	29	35 %	20	5 %

Kaikissa tapauksissa aineistosta ei ole mahdollista yksiselitteisesti erottaa, minkä syrjintäperusteen osalta asia on edennyt. Kuitenkin esimerkiksi syytöseen tai tuomioistuinkäsittelyyn johtaneista 11:sta palkansaajien aineiston tapauksesta neljässä oli avovastauksen perusteella ainoana syrjintäperusteena sukupuoli. Syytöseen tai tuomioistuinkäsittelyyn johtaneissa tapauksissa neuvontaa oli usein haettu ammattiliitoilta ja erityisesti työnantajien aineistossa työsuojelulta, ja näistä neljässä tapauksessa on saatu myös toimintaohje tai kehoitus syrjintäkiellon noudattamiseksi. Hyvitykseen tai muuhun korvaukseen oli palkansaajien vastauksien perusteella johtanut 11 tapausta. Näistä viisi liittyy avovastauksen perusteella vain tasa-arvolakiin. Hyvitykseen johtaneissa tapauksissa oli haettu neuvontaa ammattiliitolta, mutta vain yhdessä hyvitykseen johtaneissa tapauksissa asia oli soviteltu ammattiliiton ja/tai työnantajaliiton kanssa.

Syksyllä 2020 julkaistavassa arvioinnin loppuraportissa kuvataan tarkemmin myös tapausten etenemistä. Mukana on tapauksia, joissa asialle ei ole tehty mitään ja tapauksia, joista on pääteltävissä, että tapauksen esille nostaminen on johtanut prosessien tarkistamiseen ja toimintatapojen korjaamiseen, eli yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Viitteet:

Ahmad, A. (2019). When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry*. doi:10.1111/soin.12276

Björkberg, E. (ym.) 2019. Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Työelämä ja köyhyys –teematyöryhmän raportti. Vammaisfoorumi.

Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I., Jasinskaja-Lahti, I. (2012). Discrimination in the Finnish Labour Market. An Overview and a Field Experiment on Recruitment. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, Työsyrynnän seuranta Suomessa 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 53/2014.

Työsuojelu 2019. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018 Työsuojeluviranomaisen raportti. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 7/2019.

Lisätietoja:

Yhdenvertaisuuslain arvioinnin loppuraportti, joka sisältää myös työelämää koskevan kyselyn laajemman analyysin, haastatteluiden havainnot ja lisätietoa viranomaistaitse ilmi tulleista tapauksista, julkaistaan syksyllä 2020.

Hankkeen perustiedot: https://tietokayttoon.fi/hankkeet/hanke-esittely/-/asset_publisher/aidosti-yhdenvertaiset-yhdenvertaisuuslain-arviointi

<https://blogs.helsinki.fi/aidosti-yhdenvertaiset/>

Yhteyshenkilöt:

Laura Jauhola, Owal Group Oy
laura@owalgroup.com
puh. 050 443 1841

Kati Nieminen, Helsingin yliopisto
kati.nieminen@helsinki.fi
puh. 050 448 2652

Aidosti yhdenvertaiset – yhdenvertaisuuslain arviointi -hanke on toteutettu osana valtioneuvoston vuoden 2019 selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa.

Hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja:

Neuvotteleva virkamies Yrsa Nyman.
Oikeusministeriö, Demokratia- ja julkisoikeusosasto, Itsehallinto ja yhdenvertaisuusyksikkö
yrsa.nyman@om.fi



VALTIONEUVOSTON
SELVITYS- JA TUTKIMUSTOIMINTA
www.tietokayttoon.fi