

Helmi Tuomi

**Miten yhdenvertainen kohtelu vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin?
– Yhdenvertaisuussuunnitelma Yritys X:lle**

Opinnäytetyö

Syksy 2019

SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Tradenomi (AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Liiketoiminnan kehittäminen ja johtaminen

Tekijä: Helmi Tuomi

Työn nimi: Miten yhdenvertainen kohtelu vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin? – Yhdenvertaisuussuunnitelma Yritys X:lle

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2019

Sivumäärä:

Liitteiden lukumäärä: 1

Yhdenvertaisuussuunnitelma tuli pakolliseksi yli 30 henkilöä vakituisesti työllistävälle yritykselle vuonna 2017. Yhdenvertaisuussuunnitelman perustana toimii yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen työpaikoilla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ympäristöalalla toimivalle Yritys X:lle uusi kattavampi yhdenvertaisuussuunnitelma, joka palvelisi paremmin yrityksen henkilöstön tarpeita. Yritys X työllistää vakituisesti noin 40 henkilöä, joten lain mukaan yhdenvertaisuussuunnitelma on Yritys X:lle pakollinen. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan myös yhdenvertaisuuden vaikutusta työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on yksi yhdenvertaisuussuunnitelman osa ja pahimmillaan työhyvinvoinnin puute voi johtaa jopa työkyvyttömyyteen.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka toiminnallisena osuutena oli yhdenvertaisuussuunnitelman luominen Yritys X:lle yrityksen toiveiden mukaisesti. Tarvittava tieto yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä saatiin konsultaatioselvityksen avulla Yritys X:n edustajalta. Selvityksen avulla voitiin varmistaa, että yhdenvertaisuussuunnitelma on sisällöltään juuri sopiva Yritys X:lle.

Työyhteisöissä tapahtuvaa syrjinnän määrää ei voida vähätellä. Suomi kuuluu korkean syrjinnän maihin ja on tärkeää, että syrjinnän ehkäisyyn ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kiinnitetään huomiota jatkuvasti. Työn pohjalta voidaan todeta, että yhdenvertaisuuden toteutumisella on vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin.

Tämä opinnäytetyö toimii hyvänä perustana Yritys X:n yhdenvertaisuuden edistämiseksi, syrjinnän ehkäisylle sekä henkilöstön yhdenvertaisuustutkimuksille.

Avainsanat: Yhdenvertaisuus, syrjintä, häirintä, työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Human Resource Management and Business Development

Author/s: Helmi Tuomi

Title of thesis: How does equal treatment affect to well-being at work? - Equality plan for a Company X

Supervisor(s): Petra Sippola

Year: 2019

Number of pages:

Number of appendices: 1

The equality plan became mandatory for a company with more than 30 permanent employees in 2017. The basis of the equality plan is the promotion of equality and the prevention of discrimination in the workplace.

The purpose of this thesis was to create a new, more comprehensive equality plan for Company X in the environmental field that would better serve the needs of the company's staff. Company X employs approximately 40 people on a permanent basis, so by law, the equality plan is mandatory for Company X. This thesis also explores the impact of equality on well-being at work. Well-being at work is one part of the equality plan and at worst, lack of wellbeing at work can even lead to disability.

The thesis was carried out as a functional thesis, the functional part of which was the creation of an equality plan for Company X according to the wishes of the company. The required information on the content of the equality plan was obtained through consultation with a Company X representative. The explanation was able to ensure that the content of the equality plan was just right for Company X.

The extent of discrimination in work communities cannot be discounted. Finland is one of the countries with high levels of discrimination and it is important that constant attention is paid to the prevention of discrimination and the promotion of equality. On the basis of the work it can be stated that the realization of equality has an effect on the well-being of the employees.

This thesis provides a good basis for promoting Company X's equality, anti-discrimination and employee equality research.

Keywords: Equality, discrimination, interference, well-being at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	5
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 YHDENVERTAISUUS JA SYRJINNÄN TUNNISTAMINEN.....	9
2.1 Yhdenvertaisuus.....	9
2.2 Syrjintä ja vastatoimien kieltö.....	10
2.2.1 Välitön ja välillinen syrjintä.....	11
2.2.2 Ohje tai käsky syrjintä.....	11
2.2.3 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu.....	12
2.2.4 Kohtuullisten mukautusten epäämien ja positiivinen erityiskohtelu.....	13
2.3 Syrjinnän seuraamukset.....	13
2.4 Syrjinnän valvonta	15
3 YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN JA VAIKUTUKSET ..	17
3.1 Syrjintä työelämässä	17
3.1.1 Suosikkijärjestelmät ja työsuhteet	20
3.1.2 Ikäsyrjintä	22
3.1.3 Sukupuoleen liittyvä syrjintä ja seksuaalinen häirintä.....	23
3.1.4 Etninen syrjintä.....	26
3.1.5 Terveysteen ja terveydentilaan liittyvä syrjintä	29
3.1.6 Muu henkilöön liittyvä syrjintä.....	32
3.2 Yhdenvertaisuuden vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin	32
3.2.1 Työhyvinvointi.....	33
3.2.2 Työpahoinvointi	34
3.2.3 Johtaminen osana työhyvinvointia ja yhdenvertaisuutta	37
3.2.4 Henkilöstön yhdenvertaisuus ja työhyvinvointi.....	39
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	41
4.1 Tutkimusmetodi	41

4.2 Tutkimusprosessi.....	42
4.3 Toimintasuunnitelma ja työn kuvaus.....	43
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	45
LÄHTEET	48
LIITTEET	53

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueet (Virolainen 2012, 106).	38
Taulukko 1. Syrjintäperusteiset havainnot työpaikalla sukupuolittain (Sutela & Lehto 2014, 122).....	19
Taulukko 2. Naisten ja miesten itse kokema syrjintä työpaikalla viimeisen viiden vuoden sisällä (Sutela & Lehto 2014, 124).	20
Taulukko 3. Ikäsyrjintää kokeneiden palkansaajien %-osuus vuonna 1997–2013 (Sutela & Lehto 2014, 122).	23
Taulukko 4. Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla vuosina 2003 ja 2013 (Sutela & Lehto 2014, 108).....	24
Taulukko 5. Nimen vaikutus työhaastattelukutsuihin (Ahmad 2019, 11).	28
Taulukko 6. Vammaisten kohtaama syrjintä työpaikoilla (Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa 2016, 77).	31

Käytetyt termit ja lyhenteet

Häirintä	Ihmisarvoa loukkaavaa tosiasiallinen tai tarkoituksellinen käytös, joka liittyy syrjäntäperusteisiin. Käytös on henkilöä uhkaavaa, nöyryyttävää tai halventavaa tai käytös aiheuttaa vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. (L 30.12.2014/1325.)
Syrjintä	Syrjinnällä tarkoitetaan henkilön huonompaa kohtelua kuin toisia kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi (Yhdenvertaisuusvaltuutettu [1.9.2019]).
Syrjäntäperuste	Syrjäntäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. (Syrjäntä 2019.)
Työhyvinvointi	Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä sekä tuottavaa työtä, johon tarvitaan ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisön toimesta hyvin johdettuna. Työ koetaan mielekkääksi sekä palkitsevaksi ja työ edistää elämänhallintaa. (Työhyvinvointi [1.9.2019].)
Yhdenvertaisuus	Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteistä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. (L 30.12.2014/1325.)

1 JOHDANTO

Yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen perusoikeus. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että kaikkia ihmisiä tulee kohdella samanarvoisesti riippumatta heidän iästänsä, alkuperästä, kansallisuudesta, kielestä, uskonnosta, terveyden tilasta, vammaisuudesta, seksuaalisuudesta tai muista yhdenvertaisuuslaissa kielletyistä perusteista. (Yhdenvertaisuus [2.4.2019].) Yhdenvertaisuudesta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa (L 30.12.2014/1325), perustuslaissa (L 11.6.1999/731), rikoslaissa (L 19.12.1889/39), työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L 8.8.1986/609). Määritelmät yhdenvertaisesta kohtelusta ovat erilaiset laista riippua, mutta kaikissa on tavoitteena edistää ihmisten yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää.

Yritys X on ympäristöalalla toimiva yritys, joka työllistää vakituisesti noin 40 henkilöä. Laki määrittää, että yrityksellä täytyy olla yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on luoda toiminnallisena opinnäytetyönä yhdenvertaisuussuunnitelma Yritys X:lle. Yrityksen nykyinen yhdenvertaisuussuunnitelma on luotu vuonna 2016 lakiuudistuksen myötä. Yrityksessä koetaan, että nykyinen suunnitelma on liian suppea, eikä yrityksen henkilöstö pysty hyödyntämään suunnitelmaa joka päiväisessä työssään. Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tutkimuskysymyksenä on: Miten yhdenvertainen kohtelu vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin?

Tässä opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan yhdenvertaisuutta ja syrjintää työelämässä ja kuinka yhdenvertaisuus työelämässä on kehittynyt viime vuosina. Syrjinnällä ja yhdenvertaisella kohtelulla on vaikutus ihmisten työhyvinvointiin. Pahimmassa tapauksessa syrjintä voi aiheuttaa työkyvyn alenemisen tai työkyvyn menettämisen. Tämän vuoksi opinnäytetyössä keskitytään myös työhyvinvointiin ja siihen, miten yhdenvertainen toiminta vaikuttaa työhyvinvointiin.

Aiheesta on tehty opinnäytetöitä useammalle eri organisaatiolle. Aikaisemmissa tutkimuksissa näkökulmana on toiminut työnantajan tai asiakkaan näkökulma. Tässä työssä yhdenvertaisuutta tarkastellaan henkilöstön ja henkilöstön johtamisen sekä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Yhdenvertaisuus ja syrjintä ovat ajankohtaisia aiheita. Vuonna 2008 Euroopan unionin tekemän tutkimuksen mukaan noin 800 000 suomalaista oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana (Kuoppamäki 2008, 14). Luku on suuri, kun otetaan huomioon, että yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2019/1325) tuli voimaan ensimmäistä kertaa 2004. Lakia on myöhemmin säädetty ehkäisemään syrjintää ja edistämään yhdenvertaisuutta entistä paremmin. Työnantajia koskeva tärkeä muutos astui voimaan tammikuussa 2017 (Työsuojeluhallinto 2016). Tällöin säädettiin, että jokaisella mikroyritystä suuremmalla yrityksellä täytyy olla yhdenvertaisuussuunnitelma edistääkseen yhdenvertaisuutta työyhteisössä.

Yhdenvertainen kohtelu sisältää oikeudenmukaisuuden ja ihmisarvon kunnioituksen. Työelämässä yhdenvertaisella johtamisella on merkitys henkilöstön työhyvinvointiin niin yksilönä kuin ryhmänä. On tärkeää pitää huoli, ettei ketään aseteta eri asemaan tai kohdella erityisesti ilman hyväksyttävää syytä. Yhdenvertaisuuden arviointi on hankalaa työelämässä työnantajan ja työntekijän eriarvoisen aseman vuoksi. Työntekijä on heikommassa asemassa työnantajaan nähden. Lain avulla pyritään suojelemaan työntekijää kieltämällä syrjintä ja edistämällä yhdenvertaisuutta työyhteisöissä. (Kuoppamäki 2008, 16–17.)

Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan yhdenvertaisuutta ja syrjintää työelämässä ja kuinka yhdenvertaisuus työelämässä on kehittynyt viime vuosina. Syrjinnällä ja yhdenvertaisella kohtelulla on suuri merkitys ihmisten työhyvinvointiin. Tämän vuoksi tutkimuksessa keskitytään myös työhyvinvointiin ja siihen, miten yhdenvertainen toiminta edistää työhyvinvointia.

Tarkoituksena on luoda yhdenvertaisuussuunnitelma, joka vastaa sisällöltään Yritys X:n toivomia asioita. On tärkeää, että suunnitelmaa päivitetään ja kehitetään jatkossa ajan ja yrityksessä tapahtuvien muutosten myötä. On myös tärkeää, että yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta toteutetaan aika ajoin kyselyitä, joiden avulla voidaan varmistaa, miten henkilöstö kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan Yritys X:ssä. Kyselyiden avulla Yritys X pystyy löytämään mahdolliset epäkohdat ja kehittää toimintoja sekä suunnitelmaa henkilöstöä palvelevaksi.

2 YHDENVERTAISUUS JA SYRJINNÄN TUNNISTAMINEN

2.1 Yhdenvertaisuus

Perustuslaissa (L 11.6.199/731) on säädetty ihmisten perusoikeuksista. Jokaisen ihmisen perusoikeuksiin lukeutuu yhdenvertaisuus ja jokainen on yhdenvertainen lain edessä. Yhdenvertaisuus on määritelty perustuslaissa (6§) seuraavasti: ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lapsien osalta yhdenvertainen kohtelu tarkoittaa, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti yksilöinä ja heillä on oikeus vaikuttaa heitä koskeviin asioihin kehitystä vastaavalla tasolla. (L 11.6.1999/731.) Työelämän osalta halutaan edistää etenkin sukupuolten välistä tasa-arvoa palkkauksen suhteen. Yhdenvertaisuutta on säädetty perustalain lisäksi yhdenvertaisuuslaissa, rikoslaissa, työturvallisuuslaissa sekä tasa-arvolaissa. Lain tavoitteena on kieltää syrjiminen ja edistää yhdenvertaisuutta. Perustuslaki keskittyy syrjinnän kieltoon lain edessä. (Sisäasiainministeriö 2010, 8.)

Yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2014/1325) säädettiin ensimmäistä kertaa 2004 (Leppänen 2015, 4). Alkuperäistä yhdenvertaisuuslakia pidettiin vaikeaselkoisena lähinnä EU-direktiivin vuoksi ja laki oli nykyistä huomattavasti suppeampi. On kuitenkin hyvä, että laki luotiin, koska se on mahdollistanut yhdenvertaisuuteen keskittymisen ja ajan saatossa epäkohtien muuttamisen. Myös käsitteiden määritelmät ovat muuttuneet. Vuoden 2004 yhdenvertaisuuslaissa syrjintä käsitti välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohje tai käsky syrjinnän (mts. 4). Ajankohtaisessa lainsäädännössä syrjintään lukeutuu myös kohtuullisten mukautusten epääminen. Kohtuullisen mukautuksen epäämisellä on pyritty turvaamaan vammaisen henkilön yhdenvertainen kohtelu (L 30.12.2014/1325).

Yhdenvertaisuuslain lisäksi työelämää koskien yhdenvertaisuudesta on säädetty työsopimus- (L 26.1.2001/55), työturvallisuus- (L 23.8.2002/738) ja rikoslaissa (L 19.12.1889/39). Työsopimuslaissa on säädetty, että työnantajan on oltava tasapuolinen, jollei erityiskohtelu ole perusteltua. Lisäksi työsopimuslaki määrää, ettei määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa saa soveltaa epäedullisempia työehtoja

työsopimuksen keston tai työajan perusteella. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijän välttämään työpaikalla muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa toisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle. Rikoslaisissa on säädetty, ettei työntekijöitä saa syrjiä rekrytointiprosessin tai palvelussuhteen aikana.

Yhdenvertaisuuden edistämisen lisäksi työnantajalla on velvollisuus edistää myös tasa-arvoa suunnitelmallisesti sekä tavoitteellisesti (L 8.8.1986/609). Tavoitteena on, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi molemman sukupuolen edustajia, tehtäviin sijoittuisi sekä naisia että miehiä ja heillä olisi yhtenäiset mahdollisuudet edetä uralla sekä sukupuolesta riippumatta henkilöstöllä olisi tasa-arvoiset työehdot ja erityisesti palkkauksen tasa-arvoisuuteen kiinnitettäisiin huomioita. Lisäksi työoloja kehitettäisiin, niin että työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen olisi helpompaa sekä sukupuoleen perustava syrjintään vaikutettaisiin jo ennalta ehkäisevästi.

2.2 Syrjintä ja vastatoimien kieltö

Syrjinnällä tarkoitetaan, että ketään ei saa asettaa eri asemaan perusteetta (L 11.6.1999/731). Kaikki epämukava, erilainen tai eriarvoinen kohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää (Yhdenvertaisuuden arviointi [6.4.2019]). Siksi onkin tärkeää tunnistaa kielletyn syrjinnän eri muotoja sekä eri muotojen ominaisuuksia. Kielletyksi syrjinnäksi luetaan välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, ohje tai käsky syrjintä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen (Yhdenvertaisuusvaltuutettu [5.4.2019]).

Näiden lisäksi yhdenvertaisuuslaissa (L 30.12.2014/1325 16§) on säädetty vastatoimien kieltö. Poutiaisen (2017, 29) mukaan vastatoimien kiellolla pyritään suojelemaan syrjityn lisäksi muita henkilöitä, jotka ovat puuttuneet tai yrittäneet puuttua syrjintään sekä edistäneet tai pyrkineet edistämään yhdenvertaisuutta. Vastatoimien kiellolla pyritään siis estämään syrjinnästä syytetyn osapuolen kostotoimia syrjittyä tai tätä auttaneita kohtaan.

2.2.1 Välitön ja välillinen syrjintä

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan vertailukelpoisessa tilanteessa henkilön epäsuotuista kohtelua (Leppänen 2015, 33–34). Vertailukelpoisella tilanteella viitataan siihen, että ihmisiä tulee kohdella samalla tavalla samanlaisissa tilanteissa (mts. 35–36). Samanlainen tilanne voi viitata miten jotain henkilöä on kohdeltu, kohdellaan tai tullaan mahdollisesti kohtelevaan. Työelämässä epäsuotuista kohtelu ei ole kuitenkaan syrjintää, mikäli kohtelulle on oikeuttamisperuste (s. 38). Oikeuttamisperusteella tarkoitetaan sääntöä, perustetta tai käytäntöä, jonka avulla saavutetaan hyväksyttävä tavoite asianmukaisin tai tarpeellisin keinoin.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan henkilön asettamista säännön, perusteen tai käytännön kautta epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella (Leppänen 2015, 36–37). Säännöllä tarkoitetaan esimerkiksi yhdistysten tai yhtiöiden sääntöjä. Peruste voi olla esimerkiksi määräys tai päätös, joka on yleisesti käytössä tai koskee yksittäistä henkilöä. Käytännöllä viitataan esimerkiksi käytännön järjestelyihin (mts. 37.) Välilliseen syrjintään pätee välittömän syrjinnän tavoin oikeuttamisperuste.

2.2.2 Ohje tai käsky syrjintä

Sippola (2015, 8) kertoo ohje tai käsky syrjinnän olevan toimintaohje, opastus tai velvoite, jolla on syrjintään liittyvä tai syrjinnän mahdollistava vaikutus. Tällaista voi olla ohjeistus, ettei palkata tietyn ikäisiä henkilöitä tai ei palvella tiettyyn kansalaisuuteen kuuluvia asiakkaita. Edellytyksenä ohje tai käsky syrjinnälle kuitenkin on, että ohjeen tai käskyn antaja omaa toimivallan tai aseman määrätä ohjeita ja käskyjä (Leppänen 2015, 43). Säädös ei siis koske työntekijän toiselle antamaa käskyä, ellei työntekijä ole esimerkiksi toisen työntekijän esimies.

Ohje tai käsky syrjintä ei vaadi ohjeen, veloitteen tai opastuksen toteutumista, vaan siihen riittää, että toimivallan tai aseman omaava antaa syrjivän ohjeen tai käskyn (Yhdenvertaisuusvaltuutettu [26.8.2019]). Leppäsen (2015, 43) mukaan työnsuojeluviranomaisella on oikeus puuttua tilanteeseen, mikäli syrjivä ohje tai

käskey annetaan. Oikeuteen saada hyvitystä syrjinnästä vaaditaan, että syrjivää ohjetta tai käskyä on noudatettu.

2.2.3 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325 14§) mukaan häirinnäksi luokitellaan tarkoituksellinen tai tosiasiallinen ihmisarvoa loukkaava käytös, jos käytös liittyy syrjinnän kiellossa määritettyihin henkilöön liittyviin syihin. Tällainen käytös on uhkaavaa, nöyryyttävää tai halventavaa henkilöä kohtaan tai käytös aiheuttaa vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin, joka kohdistuu tiettyyn tai tiettyihin henkilöihin.

Leppäsen (2014, 38–39) mukaan häirintä voi olla verbaalista tai fyysistä. Tällaisella käytöksellä voidaan viitata esimerkiksi kiusaamiseen, henkiseen tai fyysiseen väkivaltaan. Henkinen väkivalta voi olla esimerkiksi pelottelua, vähättelyä, pilkkaamista, uhkailua tai painostamista. Fyysisellä väkivallalla tarkoitetaan toimintaa, joka esimerkiksi täyttää väkivalta- tai kunnianloukkausrikoksen tunnusmerkit. Ihmisarvoa loukkaavaa toimintaa on myös yhdenvertaisuus oikeuden kyseenalaistaminen henkilöön liittyvistä syistä. (Mts. 39.) On kuitenkin hyvä tiedostaa, ettei kaikki epäasiallinen puhe tai henkilöiden näkemukseen liittyvät erot ole häirintää, vaikka ne loukkaisivatkin toista henkilöä.

Käsite käyttäytyminen pitää sisällään laajasti erilaisia asioita. Leppäsen (2014, 39) mukaan käyttäytyminen voi olla esimerkiksi puhetta, sähköposteja, ilmeitä, eleitä, tekstiviestejä tai materiaalien esille laittoa. Häirintä ei ole aina suoraan tai kohdistu ainoastaan yhteen henkilöön, vaan häirintää voi olla esimerkiksi ihmisjoukkoon kohdistuvaa käyttäytymistä, kuten rasismia tai sovinismia.

Tarkoituksellisella ja tosiasiallisella häirinnällä tarkoitetaan, että häirintä voi olla joko toimintaa, jolla on loukkaamistarkoitus tai häirintää, joka on tosiasiallisesti loukkaavaa (Leppänen 2014, 39). Molemmat ovat kiellettyä häirintää, vaikka taustalla olisi esimerkiksi ihmisarvoa alentava sananlasku, jolla ei ole suoranainen tarkoitus loukata ketään.

2.2.4 Kohtuullisten mukautusten epäämien ja positiivinen erityiskohtelu

Kohtuullinen mukautus on vammaisten hyväksi tehty järjestely, josta ei koidu suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta järjestelyn tekijälle. Kohtuullisen mukautuksen tarkoituksena on varmistaa, että vammaiset ihmiset voivat käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia. (Vernerin 2016.) Kohtuullisen mukautuksen epääminen on yksi syrjinnän muoto. Kohtuullisen mukautuksen epääminen tarkoittaa, ettei viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan tai tavaroiden tai palveluiden tarjoajan tee asianmukaisia ja tilanteeseen nähden kohtuullisia mukautuksia vammaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki [26.08.2019].)

Syrjinnän kiellosta voidaan poiketa positiivisella erityiskohtelulla. Positiivinen erityiskohtelu on määritelty yhdenvertaisuuslaissa (L 30.12.2014/1325 9§) seuraavasti: ”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.” Lähtökohtaisesti kuitenkin jokaista työntekijää tulee kohdella yhdenvertaisesti perustuslain nojalla, mutta positiivinen erityiskohtelu mahdollistaa normaalista käytännöstä poikkeamisen ilman muiden syrjintää. Tällöin ei syrjitä muuta joukkoa, vaikka yhtä henkilöä tai tiettyä ryhmää kohdeltaisiin poikkeavasti, vaan yritetään edistää yhdenvertaisuutta ja ennalta ehkäistä syrjintää (Yhdenvertaisuuden edistäminen [26.08.2019]). Työelämässä positiivinen erityiskohtelu voi näkyä tiettyä sukupuolta olevan henkilön palkkaamisena tiettyyn tehtävään tai maahanmuuttajien suosimisena rekrytoinnin yhteydessä, jotta työyhteisö olisi yhdenvertaisempi.

2.3 Syrjinnän seuraamukset

Leppänen (2014, 175) kertoo, että seuraamukset syrjintään liittyen saattavat olla korvauksia tai rangaistuksia. Korvaukset ja rangaistukset määräytyvät useamman eri lain mukaisesti. Hyvityksiä koskevat säädökset määräytyvät yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain sekä yhteistoimintalain mukaisesti, kun taas vahingonkorvauksista on säädetty työsopimuslaissa (L 26.1.2001/55) sekä vahingonkorvauslaissa (L 31.5.1974/417) (mts. 175). Syrjintää koskevat

rikosoikeudelliset rangaistukset määräytyvät rikoslain (19.12.1889/39) mukaisesti (s. 192).

Syrjinnän seuraamuksiin vaikuttavat mitä lakia syrjintätapaus koskettaa. Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325 23–26§) mukaan seuraamuksia voi olla hyvitys tai syrjivän sopimusehdon muuttaminen tai mitätöinti. Vaatimukset koskien hyvitystä tai syrjivien sopimusehtojen mitätöimistä tulee vaatia kahden vuoden kuluessa menettelystä, joka on koettu syrjiväksi tai vastatoimisen kiellon vastaiseksi. Mikäli kyse on työhönnottilanteesta, niin vaatimus tulee esittää vuoden sisällä valintapäätöksestä.

Leppänen (2014, 176) korostaa, että jokaisella työntekijällä on oikeus hyvityksiin työnantajalta, joka on syrjinyt tai kohdistanut vastatoimia häneen. Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325 23§) mukaan työnantaja on vastuussa itsensä lisäksi myös edustajistaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja on korvausvelvollinen edustajiensa tekemästä syrjinnästä tai vastatoimisesta kohtelusta. On hyvä myös huomioida, että syrjintään puuttumattomuus on työnantajan osalta syrjivää käytöstä (Syrjintä 2019).

Hyvityksen tarkoituksena on hyvittää loukatuksi tulleelle syrjinnästä tai vastatoimista koitunut loukkaus. Hyvityksen hakemiseen ei siis vaadita, että loukatulle olisi aiheutunut vahinkoa. (HE 19/2014.) Hyvityksen enimmäistä tai vähimmäistä määrää ei ole määritelty yhdenvertaisuuslaissa, mutta hallituksen esityksessä (HE 19/2014) on määritelty: ”hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen”. Tasa-arvolaisissa (L 8.8.1986/609 11§) vähimmäismääräksi on määritetty 3240 euroa ja enimmäismääräksi 16 210 euroa. Enimmäismäärä koskee työhönnottilanteita. Yhteistoimintalaissa (L 30.3.2007/334 62§) enimmäismääräksi on määrätty 30 000 euroa.

Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325 23§) mukaan loukatulta henkilöltä ei poistu oikeus saada vahingonkorvausta, vaikka hän saisikin hyvityksen. Vahingonkorvaus voi olla kohdistua aineettomaan tai aineelliseen vahinkoon. Vahingonkorvauslain (L 31.5.1974/417 5. luku, 6§) mukaan vahingonkorvaus määräytyy loukkauksen laadun, loukatun aseman, loukatun ja loukkaajan välisen suhteen sekä loukkauksen julkisuuden perusteella.

Rikoslain 47 luvussa on säädetty työrikoksista. Luvun 47 3§:ssä on määrätty, että työsyrynnästä on tuomittava sakkoon tai enintään kuuden kuukauden mittaiseen vankeusrangaistukseen, mikäli työnantaja tai työnantajan edustaja asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan syrjintäperusteiden perusteella. Työsyryntä voi tapahtua työpaikkaa ilmoittaessa, työntekijää valitessa tai palvelussuhteen aina. Rangaistavia tekoja rikoslain mukaan ovat tahalliset teot (L 19.12.1889/39).

Rikoslain mukainen syrjintä pitää sisällään vertailuaseman (HE 94/1993). Vertailuasema tarkoittaa, että erilainen kohtelu ei yksistään ole syrjintää, vaan vertailukohtana voidaan tavallisesti käyttää muita työnhakijoita tai työntekijöitä, jotka ovat työnantajan palveluksessa ja heidän työnkuvansa on samankaltainen kuin syrjityillä. Eriarvoiseen kohteluun täytyy olla painava tai hyväksyttävä syy, ettei kohtelua lueta rangaistavaksi.

2.4 Syrjinnän valvonta

Syrjintää tulee yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325 18§) mukaan valvoa. Valvovana viranomaisena toimii työsuojeluviranomainen, yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunta. Valvovien viranomaisten pääasiallinen tehtävä on valvoa, että lakia noudatetaan. Valvovien viranomaisten tehtävät ja toimivalta eroavat toisistaan ja niistä on säädetty yhdenvertaisuuslaissa neljännessä luvussa.

Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325 22§) mukaan työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa ja ryhtyä toimenpiteisiin, mikäli työsuhteessa, julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa, työharjoittelussa, työhön otossa tai muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla ilmenee syrjintää. Työsuojeluviranomaisen on myös valvottava työ- ja virkasuhteiden lisäksi ei-työsuhteellisia työnteonsuhteita, kuten työharjoitteluita ja kuntouttavaa työtoimintaa (HE 19/2014).

Leppäsen (2014, 213) mukaan työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluu syrjinnän, vastatoimien kieltojen, vammaisten mukautusvelvoitteen noudattamisen lisäksi työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisen velvoitteen valvonta.

Huomioitavaa edistämisen velvoitteen osalta on, että vaikka yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sisällyttää toiseen suunnitelmaan, on työnantajan pystyttävä yksilöimään yhdenvertaisuutta edistävät toimet työsuojeluviranomaiselle. (Mts. 213.)

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus avustaa tai määrätä hänen alaisenansa toimiva virkamies avustamaan tai hankkimaan oikeusapua syrjityksi tai vastatoimen kohteeksi joutunutta henkilöä. Valtuutettu voi myös avustaa yhdenvertaisuuden suunnittelussa, joka kohdistuu edistämistoimenpiteisiin ja antaa yleisiä suosituksia. Yleisten suositusten tulee ehkäistä syrjintään ja edistää yhdenvertaisuutta. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin lain noudattamiseen liittyvissä tapauksissa, jotta asia saataisiin sovittelua. (Leppänen 2014, 220–222.)

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnan toimivaltana on ainoastaan sovintojen vahvistaminen syrjintää tai vastatoimia koskevissa asioissa. Sovinto ei kuitenkaan saa olla lain vastainen, kohtuuton tai sivullisen oikeutta loukkaava. Hyväksyttävän sovinnon tulee olla määritelty tarkasti ja sovintoehtojen tulee olla selkeitä, sillä lautakunnan vahvistamat tuomiot ovat lainvoimaisia. (HE 19/2014.)

3 YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN JA VAIKUTUKSET

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän sekä työnantajan on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Tämä tarkoittaa yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioimista sekä toimenpiteiden toteuttamista yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (L 30.12.2014/1325.) Yhdenvertaisuuden edistämisessä tulisi huomioida muodollinen sekä tosiasiallinen yhdenvertaisuus (Yhdenvertaisuuden arviointi [6.4.2019]). Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoitetaan syrjimättömyyttä, kun taas tosiasiallisella tarkoitetaan yhdenvertaisuuden aktiivista edistämistä, vaikka samankaltaisen kohtelun periaatetta jouduttaisiin hetkellisesti poiketa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma tuli pakolliseksi vuoden 2016 loppuun mennessä yrityksille, joilla on säännöllisesti vähintään 30 henkilö palveluksessa (Työsuojeluhallinto 2016). Suunnitelman tavoitteena on, että syrjintä tunnistettaisiin ja siihen puututtaisiin paremmin. Yhdenvertaisen toiminnan sekä käytäntöjen arviointi ja yhdenvertaisuutta tukevien toimintojen toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen. (Sisäasiainministeriö 2010, 14.)

Syrjintä vaikuttaa monella tapaa ihmisten elämään. Pelkästään jo tilastojen valossa voimme todeta, että yhdenvertaisuuteen tulee kiinnittää huomiota, eikä yhdenvertainen kohtelu ole itsestään selvyyttä työmaailmassa. Tässä luvussa käydään läpi työelämässä esiintyvää syrjintää Suomessa eri tutkimustuloksia apuna käyttäen. Lisäksi tuodaan esiin, mitä työhyvinvointi on ja kuinka yhdenvertaisuus ja syrjintä vaikuttavat työhyvinvointiin.

3.1 Syrjintä työelämässä

Työelämässä on mahdollista törmätä syrjintään erilaisissa tilanteissa. Aina ei tarvitse olla työsuhteessa kohdatakseen työsyryntää, vaan syrjintää voi esiintyä esimerkiksi rekrytoinnin aikana tai siihen liittyen. Suomessa yhdenvertaisuutta pyritään työpaikoilla edistämään erilaisten lakien ja säädösten avulla. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että toimenpiteitä ja puuttumista syrjintään olisi syytä tehostaa entisestään.

Tampereen yliopistossa tehdyn työelämä tutkimuksen mukaan Suomi kuuluu korkean syrjinnän maihin, jossa syrjintää kokevat erityisesti alle 30-vuotiaat nuoret ja naiset (Pietiläinen ym. 2018). Pietiläisen ym. mukaan työelämässä koettu syrjintä on usein jatkuvaa ja syrjinnällä on vakavat seuraukset. Jatkuva syrjintä aiheuttaa vakavia ongelmia, kuten työn menettämistä, terveysongelmia, ongelmia sosiaalisissa suhteissa työpaikalla, toimeentulossa ja muussa yksityiselämässä sekä työn tekemiseen, suoriutumiseen ja työtehtäviin liittyviä ongelmia. Syrjinnän seuraukset kuvastavat syrjinnän vakavuutta.

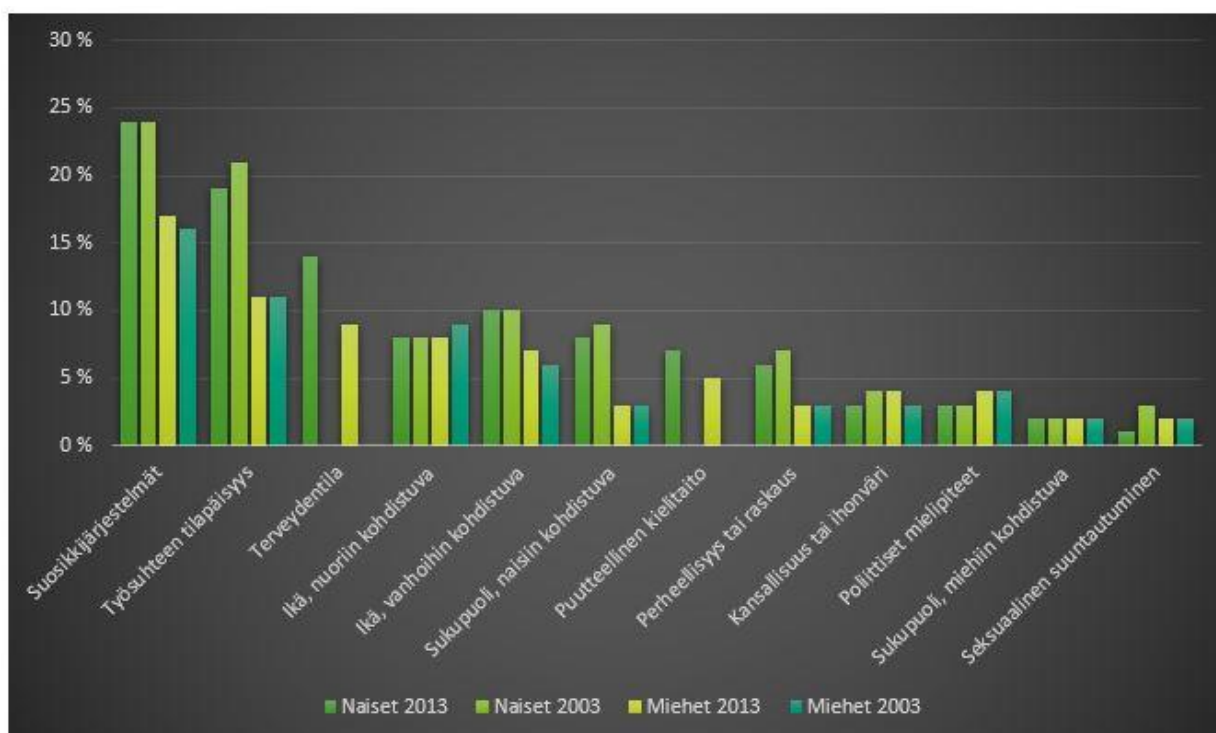
Tilastokeskus aloitti työolotutkimus sarjan vuonna 1977 (Sutela & Lehto 2014, 3). Tutkimuksen lähtökohtana on tutkia suomalaisten palkansaajien työoloja viiden vuoden välein ja peilata tuloksia edellisiin työolotutkimuksiin. Aineistona on käytetty vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013 tehtyjä tutkimuksia, sillä vuoden 2018 tutkimuksen tulokset julkaistaan vasta joulukuussa 2019.

Sutela ja Lehto (2014, 123) ovat havainneet, että syrjinnän syillä on sektorikohtaisia eroja. Valtiosektorilla on muita sektoreita yleisempää ikäsyrjintää, poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan liittyvää syrjintää sekä suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää. Kuntasektorilla kohdataan muita sektoreita enemmän perheellisyyteen, raskauteen ja terveydentilaan kohdistuvaa syrjintää.

Pienissä työpaikoissa, joissa on alle 10 henkilöä, on havaintojen mukaan vähemmän syrjintää, kuin suurissa työpaikoissa. Suurimmat erot suurien ja pienien työpaikkojen välillä on naisiin kohdistuvassa syrjinnässä, ikäsyrjinnässä sekä suosikkijärjestelmissä. Kansalaisuuteen, kielitaitoon ja ihon väriin perustuva syrjintä on sektoreittain samankaltaista. (Sutela & Lehto 2014, 123.)

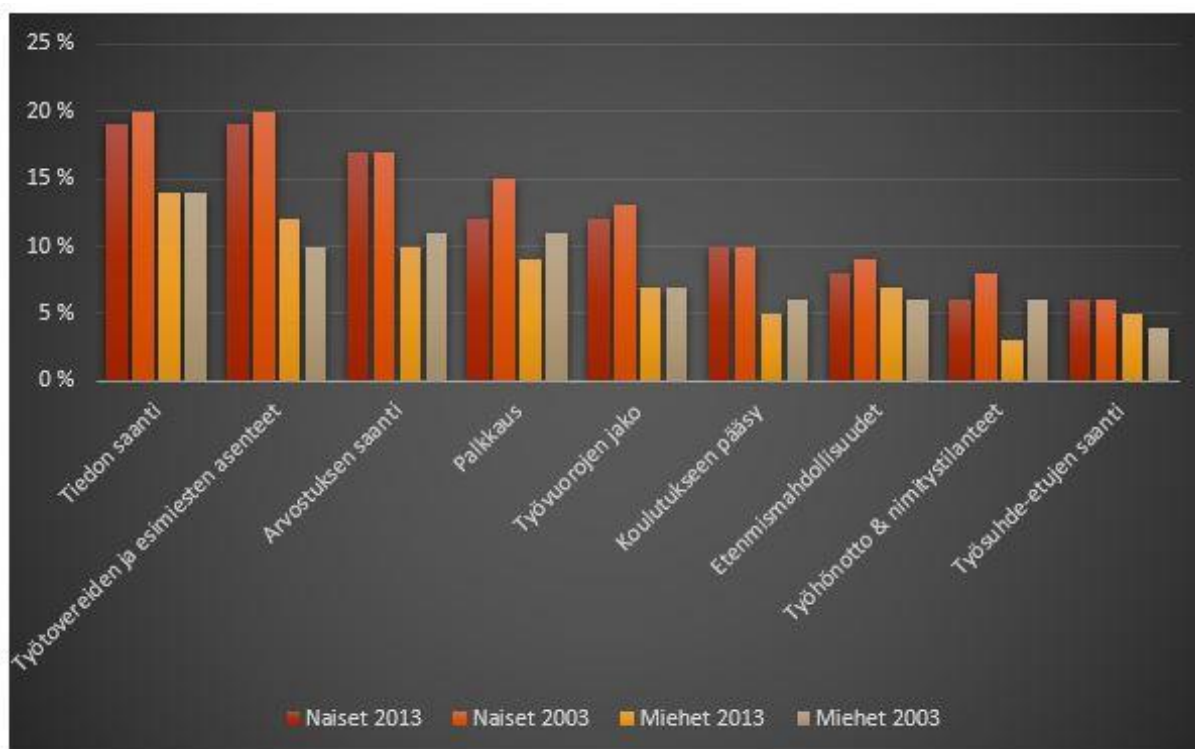
Taulukossa 1 on esitetty syrjintähavainnot palkansaajien osalta. Taulukkoon on eritelty palkansaajien sukupuoli sekä syrjintäperuste. Sutela ja Lehto (2014, 123) muistuttava, että tutkimuksen aineisto on kerätty palkansaajilta, joten syrjinnästä, joka tapahtuu rekrytointitilanteessa, ei ole välttämättä havaintoja.

Taulukko 1. Syrjintäperusteiset havainnot työpaikalla sukupuolittain (Sutela & Lehto 2014, 122).



Erilaisten syrjintäperusteiden lisäksi syrjintätapoja on monia. Taulukossa 2 on kuvattu naisten ja miesten kokema syrjintää ja eriarvoista kohtelua vuosina 2013 ja 2003. Sutelan ja Larjan (2014, 123) mukaan eniten eriarvoista kohtelua ja syrjintää on koettu tiedon saannissa (17%), työtovereiden sekä esimiesten asenteissa (16%) ja arvostuksen saannissa (14%) Lähtökohtaisesti naisten kokema syrjintä on joko pysynyt samana tai laskenut vuodesta 2003 vuoteen 2013. Miehiä kokema syrjintä on taas osittain pysynyt samana, osittain laskenut ja osittain noussut. Eniten nousua miesten syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun osalta on tapahtunut työtovereiden ja esimiesten asenteissa, etenemismahdollisuuksissa sekä työsuhte-etujen saannissa. Kaiken kaikkiaan Sutela ja Larja (2014, 123) toteavat muutosten olleen 2000-luvulla vähäisiä.

Taulukko 2. Naisten ja miesten itse kokema syrjintä työpaikalla viimeisen viiden vuoden sisällä (Sutela & Lehto 2014, 124).



3.1.1 Suosikkijärjestelmät ja työsuhteet

Tilastokeskuksen teettämästä tutkimuksesta (taulukko 1) käy ilmi, että eniten syrjintää on koettu pohjautuvan suosikkijärjestelmiin sekä työsuhteen tilapäisyyteen. Pennasen (2018) mukaan suosikkijärjestelmällä tarkoitetaan esimerkiksi hyvä veli toimintaa tai toisten suosimista esimerkiksi naamakertoimella. Suosikkijärjestelmät näkyvät eniten työntekijöiden tiedon saantina, työ- ja lomavuorojen jakona ja etenemismahdollisuuksissa. Suosikkijärjestelmiin pohjautuva syrjintä ei ole naisten keskuudessa muuttunut 10 vuoden aikana, vaan syrjintää on havainnut 24 prosenttia palkansaajista. Miehillä on tapahtunut kymmenessä vuodessa prosentin nousu 16 prosentista 17 prosenttiin. (Sutela & Lehto 2014, 122.)

Sutela ja Lehto (2014, 122) kertovat, että työsuhteen tilapäisyyteen ja osa-aikaisuuteen perustava syrjintä on toiseksi eniten koettu syrjinnän muoto palkansaajien keskuudessa. Tilapäisyys ja osa-aikaisuus tarkoittaa osa-aikatyötä, määräaikaista työsuhdetta tai vuokratyötä (mts. 33).

Osa-aikaiseksi työsuhteeksi määriteltiin yli 10 tuntia viikossa työskentelevät henkilöt. Yhteensä osa-aikaista työtä tekeviä oli 11 prosenttia vuonna 2013. Osa-aikaiset työsuhteet ovat Sutelan ja Lehdon (2014, 34) mukaan yleistyneet viime vuosikymmeninä huomattavasti, mutta tähän vaikuttaa osittaisen hoitovapaan sekä osa-aikaeläkkeen yleistyminen. Myös opiskeluiden ohella tehdyllä työllä on merkitys määrän kasvuun (mts. 34).

Määräaikaiset työsuhteet ovat myös yleistyneet vuosikymmenten aikana (Sutela & Lehto 2014, 36). Naisella yleistyminen alkoi hieman ennen miehiä. Vuoden 2013 tutkimuksen mukaan määräaikaisia työsuhteita on yhteensä 12 prosenttia työsuhteista. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä, kuin muualla EU-maissa keskimääräisesti. Naisten ja miesten välistä eroa selittää osittain naisten perhevapaat, sillä yleensä tehtävään palkataan perhevapaan ajaksi toinen nainen. (Mts. 36–38.) Sutelan ja Lehdon mukaan määräaikaisia työsuhteita tarkastellessa on hyvä huomioida myös kausityöt sekä projektityöt, sillä nämä ovat sijaisuuksien lisäksi merkittäviä määräaikaisien sopimusten kirjoitus syitä.

Vuokratyö on työsuhde, jolloin työntekijä työskentelee yrityksen kautta, joka vuokraa tai välittää työvoimaa toiseen yritykseen. Sutelan ja Lehdon (2014, 43) mukaan noin prosentti, eli hieman alle 30 000 palkansaajaa työskenteli vuokratyöläisenä vuonna 2013. Vuokratyö on melko uusi työskentelyn muoto ja se on vasta yleistymässä, mutta silti siihen suhtautuminen ei ole täysin positiivista. Esimerkiksi vain 24 prosenttia kyselyyn vastanneista palkansaajista oli sitä mieltä, että työskentelevät omasta halustaan vuokratyöntekijänä (mts. 43). Lukemaa voi selittää se, etteivät kaikki koe vuokratyöntekijällä olevan samanlaisia etuja ja oikeuksia, kuin yrityksessä muilla työskentelevillä henkilöillä.

Vaikka suosikkijärjestelmät ja työsuhteen tilapäisyys ja osa-aikaisuus ovatkin tutkimuksen mukaan eniten koetut syrjäntäperusteet, niin tutkimuksessa ei ole avattu yksityiskohtaisemmin näiden osalta konkreettisia asioita, mitkä johtavat henkilöiden syrjityksi kokemiseen. Tämä on harmillista, sillä ilma syytä muutoksen aikaan saaminen on hankalaa.

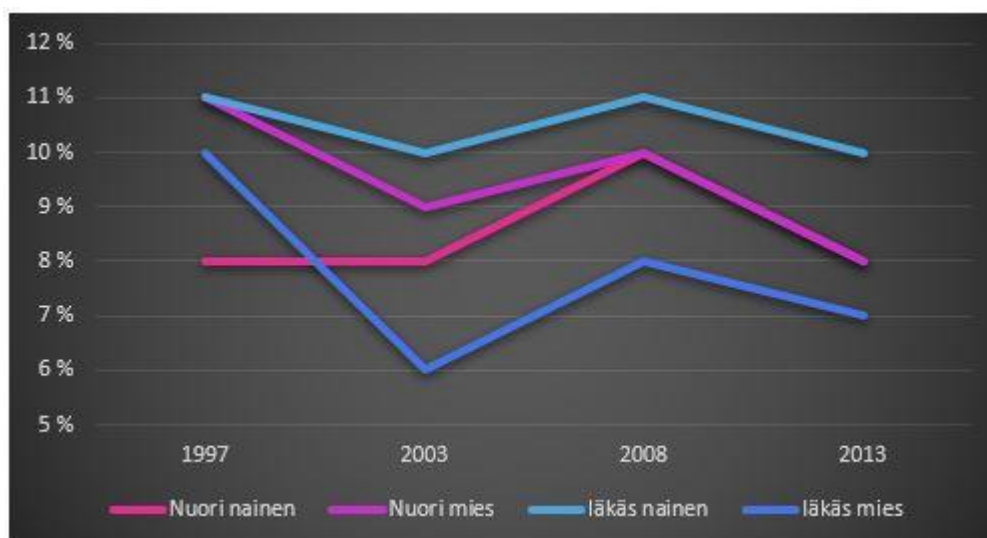
3.1.2 Ikäsyrijintä

Ikäsyrijintä on yleinen syrjinnän muoto. Ammattiliitto Pron vuonna 2018 tekemän tutkimuksen mukaan eniten työsyrijintää esiintyy työn hakuun liittyen kohtaavat yli 55-vuotiaat henkilöt. Yli 60-vuotiaat kokevat eniten ikäsyrijintää työsuhteen päättyessä. Tutkimuksessa selvisi myös, että moni joutuu ikäsyrijinnän vuoksi työttömyyskierteeseen ja pahimmillaan joutuu ennen aikaisesti eläkkeelle vasten tahtoaan. Artikkelissa käy ilmi, että iäkkäämmillä työntekijöillä ei ole esimerkiksi ajantasaista tietotaitoa, sillä esimerkiksi teknologia kehittyy koko ajan, mutta on työnantajan tehtävä varmistaa työntekijän ajantasainen tietotaito. Tietotaidon ajantasaisuus ja henkilökunnan kouluttaminen on työnantajalle eduksi. Lisäksi tämä myös vähentäisi ikäsyrijintää työnhakutilanteissa.

Yli 55-vuotiaat eivät ole kuitenkaan ainoita, joita ikäsyrijintä koskettaa. Alle 35-vuotiaat kokevat työyhteisön sisäistä ikäsyrijintää työtovereiden ja asiakkaiden kautta. Kokeneista naiset ovat kohtaavat syrjintää miehiä enemmän. (Ammattiliitto Pro 2018.) Tästä voimme päätellä, että ikäsyrijintää kokee vähiten 36–54-vuotiaat työntekijät. Ikäsyrijinnäksi koetaan esimerkiksi ikälisiin perustuvat palkkaerot. Ikälisiä ei ole tarpeellinen palkkaa määräävä mittari, sillä kokemus vuodet tai ikä ei ole suoraan verrannollinen työntekijän tehokkuutta tai ammattitaitoa.

Kaiken kaikkiaan ikäsyrijintää työpaikoilla on havainnut vajaa kymmenen prosenttia palkansaajista, todetaan Sutelan ja Lehdon (2014, 120) kirjoittamassa Työolojen muutokset -raportissa. Sutelan ja Lehdon raportti tukee Ammattiliitto Pron tutkimuksen tuloksia, sillä Sutelan ja Lehdon mukaan vuonna 2013 alle 30-vuotiaista palkansaajista kahdeksan prosenttia on kokenut ikäsyrijintää. Tästä naisiin kohdistuvaa ikäsyrijintää on ollut jopa kymmenen prosenttia ja miehiin kohdistuvaa viisi prosenttia. 2013 vuonna yli 50-vuotiasta palkansaajista on kokenut ikäsyrijintää neljä prosenttia, joista naisten osuus oli viisi prosenttia ja miesten 2 prosenttia. Ikäsyrijintä on kuitenkin vuonna 2013 ollut laskussa, mutta vielä on matkaa vuoden 2003 tilanteeseen ja siitä vielä paremmaksi.

Taulukko 3. Ikäsyryntää kokeneiden palkansaajien %-osuus vuonna 1997–2013 (Sutela & Lehto 2014, 122).



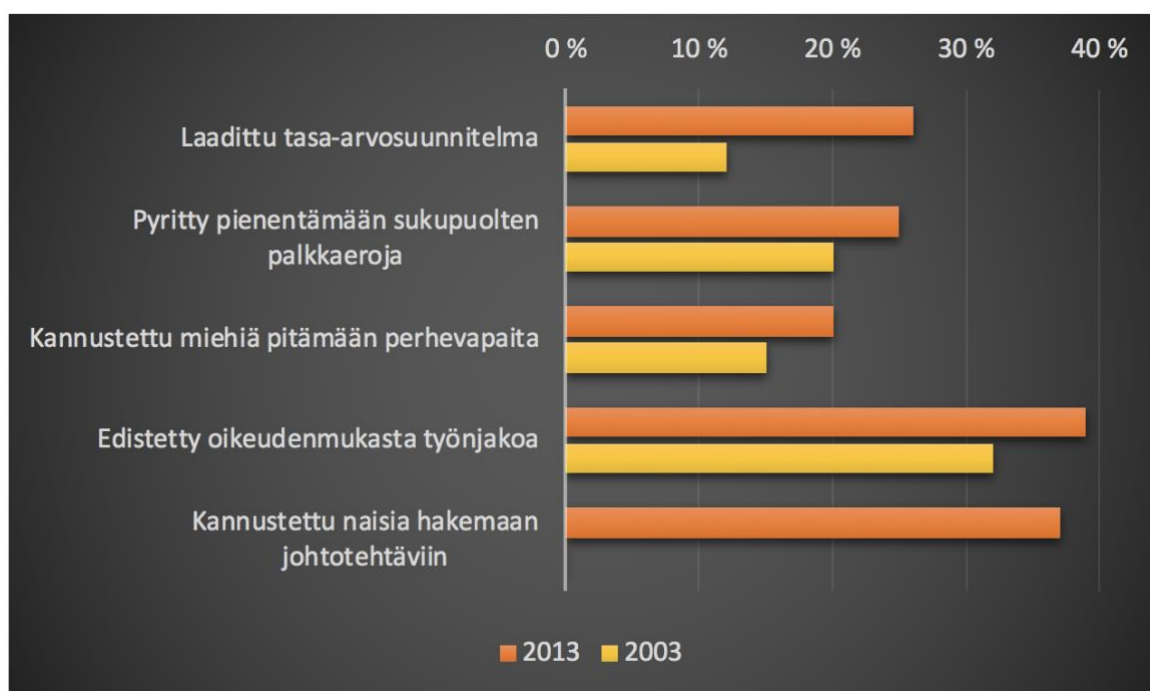
3.1.3 Sukupuoleen liittyvä syrjintä ja seksuaalinen häirintä

Tasa-arvoa työelämässä on pyritty edistämään viime vuosina entistä enemmän. Pietiläinen ym. (2016, 4) kirjoittamassa artikkelissa tulee ilmi, että syrjintäkokemukset, jotka perustuvat sukupuoleen, on selkeästi yleisimpiä naisilla kuin miehillä. Positiivista on, että syrjintä on tutkimuksen mukaan vähentynyt prosentilla, mutta silti töitä syrjinnän ehkäisemisen parissa riittää. Artikkelissa oli myös mielenkiintoinen huomio. Naisilla syrjintä on sukupuolen lisäksi kytköksissä ikään, kun taas miehillä syrjintäkokemukset ovat samankaltaisia iästä riippumatta (mts. 4). Naisten syrjintää koetaan eniten 25–45-vuotiaana, joka on yleinen ikähaarukka perheen perustamiselle ja lasten hankkimiselle.

Sutelan ja Lehdon (2014, 120) mukaan sukupuoleen liittyvän syrjinnän vähentyminen on ennen kaikkea kytköksissä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen. Tähän vaikuttaa, että tasa-arvolaisissa (6a§) on määrätty vuonna 2014, että työnantajalla, jolla on säännöllisesti vähintään 30 henkeä työsuhteessa, tulee olla tasa-arvosuunnitelma. Tilastokeskuksen tekemän työolotutkimuksen perusteella voimme todeta, että organisaatiot ovat panostaneet sukupuolten väliseen tasa-arvoon (Sutela & Lehto 2014).

Taulukossa 4 on esitetty palkansaajien kokemusta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta vuosina 2003 ja 2013. Tasa-arvosuunnitelmaa koskeva kohta käsittää yritykset, jotka ovat lain mukaan velvollisia tekemään suunnitelman.

Taulukko 4. Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla vuosina 2003 ja 2013 (Sutela & Lehto 2014, 108).



Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuolisuuden moninaistuminen on ollut Suomessa hyvin pinnalla viime vuosina. Leppäsen ym. (2019, 8) mukaan enää ei voida käyttää ainoastaan määritelmää miehet ja naiset tai homot ja heterot, sillä määritelmiä on useita muitakin. Seksuaalivähemmistöön katsotaan kuuluvan homo- ja biseksuaalit ja sukupuolivähemmistöksi katsotaan transihmiset sekä intersukupuoliset. Perheyhteydessä voidaan puhua sateenkaari perheestä, joka tarkoittaa, että lapsiperheessä yksi tai useampi vanhempi ovat jommankumman tai molempien vähemmistöjen edustajia. (Mts. 8.) Ei ole kuitenkaan väliä, kuuluuko henkilö johonkin vähemmistöön, koska perusoikeudet ovat jokaiselle ihmiselle samat.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää on sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva käytös, joka ei ole toivottua (Tasa-arvoaltuutettu [9.9.2019]). Tällaista käytöstä voi olla halventava tai alentava puhe toisen sukupuoleen liittyen tai työpaikka kiusaaminen, joka perustuu toisen sukupuoleen.

Leppänen ym. (2019) ovat kirjoittaneet oppaan siitä, kuinka sateenkaari väki tulisi kohdata työelämässä ja minkälaisia toimia on hyvä pohtia vähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Esimerkiksi transihmisen kanssa on hyvä keskustella pukuhuoneiden käytöstä, eikä vain olettaa, että hän käyttää tietylle sukupuolelle suunnattua pukuhuonetta.

Solosen (2016, 18) kirjoittaman artikkelin mukaan 34,6% on kokenut jonkin asteista syrjintää sukupuolen moninaisuuden perusteella esimieheltään työelämässä. Syrjintää on ilmennyt mm. haukkumisena, vaivaantuneena ilmapiirinä, yrityksenä estää mielekkäät työtehtävät, vaikeutena saada identiteetin mukainen työtodistus ja yrityksenä eristää työntekijä. Jopa joidenkin palkkaa on alennettu. (Mts. 18.)

Palkansaajista puoli prosenttia on kertonut kuuluvansa seksuaalivähemmistöön (Sutela & Lehto 2014, 93). Seta Ry:n [12.9.2019] kirjoittamassa artikkelissa kerrotaan, että seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta on huomattavasti yleisempää kuin heteroita kohtaan. Yhdistyksen mukaan heteronormi on edelleen vahvasti läsnä ja seksuaalivähemmistöihin liitetään edelleen paljon erilaisia ennakkoluuloja tiedon puutteen vuoksi. Normien muuttaminen olisi tärkeässä asemassa seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Seksuaalinen häirintä eroaa sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyvästä syrjinnästä. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan seksuaalista käytöstä, joka on ei-toivottua ja joka loukkaa henkilöä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti (Tasa-arvovaltuutettu [12.9.2019]). Tällaista käyttäytymistä saattaa olla vihjailevat eleet tai ilmeet, kaksimieliset tai härskit puheet ja vitsit, vartaloon, pukeutumiseen tai yksityiselämään liittyvät huomautukset ja kysymykset, sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset, fyysinen koskettelu, erilaiset seksuaaliset tai seksuaalista aineistoa sisältävät sähköpostit, viestit ja puhelut sekä raiskaus ja sen yritys. Tapoja on siis monia.

Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvobarometrin (2018, 34–35) mukaan seksuaalista häirintää on kokenut jopa 38 prosenttia naisista kahden edellisvuoden aikana ja miehistä jopa 17 prosenttia. Naisilla sekä miehillä yleisin loukkaava käytös on liittynyt kaksimielisiin vitseihin sekä härskkeihin puheisiin. Toiseksi yleisintä on

ollut asiattomat huomautukset, jotka ovat kohdistuneet vartaloon tai seksuaalisuuteen. (Mts. 35.)

Seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen liittyvän syrjinnän tilastoiminen on helpompaa, kuin seksuaalivähemmistöjen kohtaaman syrjinnän tilastoiminen. Upolan (2014) mukaan monikaan seksuaalivähemmistöjen kohtaamasta syrjinnästä tai viharikoksista eivät tule Suomessa poliisiin tietoon. Syytä tälle on monia, mutta yksi syy on artikkelin mukaan seksuaalivähemmistöjen kokema häpeä koetusta rikoksesta. Syrjintä tai muu vihamielinen käyttäytyminen ei ole uhrin syytä, eikä uhrin kuuluisi missään nimessä tuntea häpeää kohdatessaan syrjintään. Tästä herääkin kysymys; mikä saa uhrin tuntemaan häpeää, vaikka hänen ihmisoikeuksiaan on rikottu?

3.1.4 Etninen syrjintä

Etnisellä syrjinnällä tarkoitetaan eriarvoista kohtelua, joka perustuu valtaväestöstä eriyvään ryhmään etnisen tai kansallisen ryhmän vuoksi. Etninen syrjintä pitää sisällään eriarvoistamisen uskonnon, ihonvärin, kielen, tapojen, rodun tai kansalaisuuden vuoksi (Etnisyyden merkitys kasvaa 2013). Sutelan ja Lehdon (2014, 121) mukaan palkansaajista neljä prosenttia ovat kokeneet syrjintää liittyen kansalaisuuteen tai ihonväriin. Puutteelliseen kielitaitoon liittyen lukema on kuusi prosenttia.

Tilastokeskus on tutkinut ulkomaalaisten työllistymistä Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimuksessa. Niemisen, Sutelan ja Hannulan (2015, 84) mukaan vuonna 2014 kaikista työntekijöistä kuusi prosenttia, eli noin 144 000 työntekijää, olivat ulkomaalaistaustaisia. Ero suomalaistaustaisiin työntekijöihin näkyi eniten työtehtävissä sekä työsopimusten kestoissa. Myös sukupuolieroja löytyy. Eniten ulkomaalaistaustaisia työllistää työntekijäammatit. Korkea-asteisesti koulutetuista ulkomaalaistaustaisista 15–64-vuotiaista 19% työskentelee työntekijäammattissa, kun taas suomalaistaustaisista vain neljä prosenttia (mts. 89).

Niemisen ym. (2015, 90) mukaan työsopimukset ovat ulkomaalaistaustaisilla useammin määräaikaista, kuin suomalaistaustaisilla (22%/15%). Osa-aikaisuus

korostui enemmän ulkomaalaistaustaisilla miehillä, kuin naisilla. Ulkomaalaistaustaisista miehistä 17% työskenteli osa-aikatyössä, kun taas suomalaistaustaisista miehistä vain yhdeksän prosenttia. Naisilla ero oli huomattavasti pienempi. Ulkomaalaistaustaisista naisista osa-aikaisena työskenteli 21% ja suomalaistaustaisista 19%. (mts. 92–93.)

Larja ym. (2012, 51–53) mukaan jopa 72% suomalaisista uskoo, että etniseen alkuperään tai kansallisuuteen liittyvä syrjintä on melko tai hyvin yleistä Suomessa. 34% taas epäilee, että syrjintä johtuu kielestä. Suomalaisen uskomukset eivät ole väärässä. Larjan ym. (s. 57,72) mukaan ulkomaalaistaustaiset kohtaavat syrjintää eniten rekrytointivaiheessa ja ulkomaalaistaustaisten työttömyysaste on jopa kolmin kertainen verrattuna suomalaistaustaisiin. Rekrytointitilanteissa ulkomaalaistaustaisista 35–65% on kokenut etnisen alkuperän estävän työllistymistä (mts. 113). Rekrytointitilanteiden lisäksi tutkimuksessa käy ilmi, että työllistyessään useimmiten ulkomaalaistaustaiselle maksetaan joko minimipalkkaa tai harjoittelijan palkkaa (mts. 69). Larja ym. (s. 22) kuitenkin muistuttavat, että etninen syrjintä on hyvin monimutkaista, eikä aina voida varmistaa, onko kyseessä ollut etnisiin seikkoihin perustuvaa syrjintää. Näin ollen täysin luotettavia tietoja ole saatavilla.

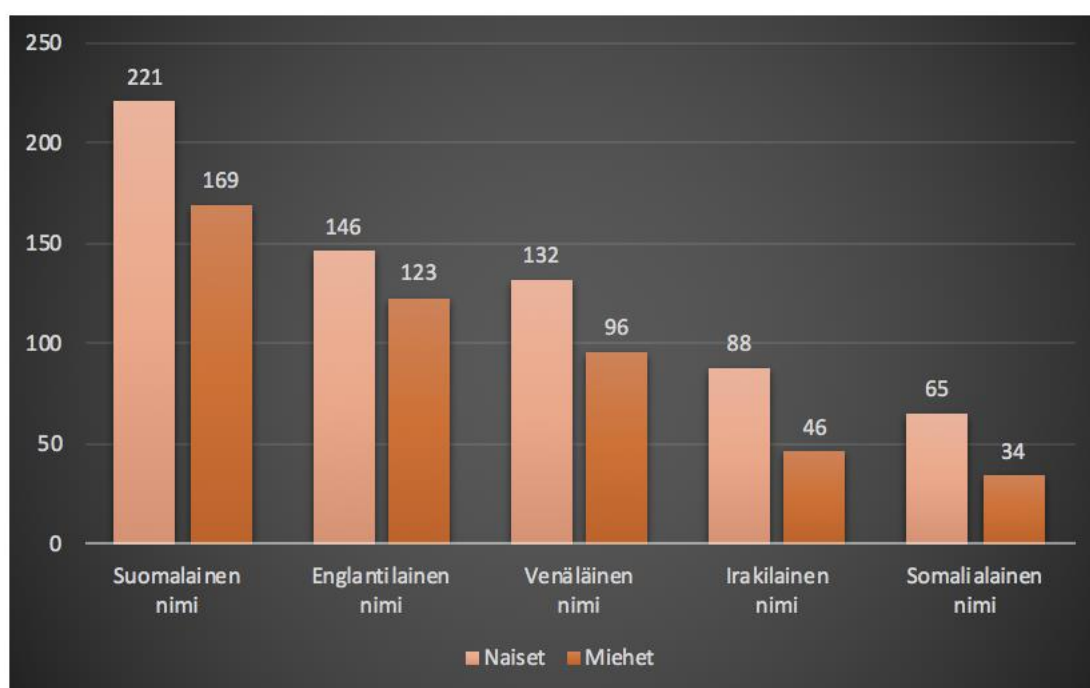
Akhlaq Ahmad (2019) on tutkinut ulkomaalaisiin kohdistuvaa syrjintää rekrytointivaiheessa. Lokakuussa 2019 julkaistiin tuore artikkeli, jossa tutkija Ahmad lähetti vuoden 2016 kesäkuun ja vuoden 2017 maaliskuun välisenä aikana yhteensä 5 000 työhakemusta erimaalaisilla nimillä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko Suomessa nimellä vaikutusta työhaastattelukutsuun. Tutkimuksessa tutkija Ahmad loi kuvitteellisia työnhakijoita samanlaisilla työkokemuksilla sekä koulutustaustoilla. Hakijoiden erona oli erimaalaiset nimet. Puolet hakemuksista lähetettiin naisten nimillä ja puolet miesten nimillä. Eri sukupuolta olevat eivät hakeneet samaa työpaikkaa. Iältään hakijat olivat 24–28-vuotiaita. (Ahmad 2019, 7.)

Usein kielitaidottomuus katsotaan esteeksi työskennellä Suomessa, mutta tutkimuksessa oli huomioitu hyvin tämäkin seikka. Kaikkien tiedoissa oli kerrottu, että henkilö on käynyt koulunsa Suomessa, joten oletettavaa oli, että he ovat joko syntyperäisiä suomalaisia tai he ovat muuttaneet varhain lapsena Suomeen

(Ahmad 2019, 8). Avoimia työpaikkoja haettiin viideltä eri sektorilta: ravintola ja ateriapalvelut, vähittäiskauppa, siivous, toimisto sekä asiakaspalvelu (mts. 9).

Tutkimuksessa selvisi, ettei työsektorilla, hakemuksen lähetysajalla, työpaikan maantieteellisellä sijainnilla tai työnantajan sukupuolellakaan ei ollut suurta vaikutusta. Suurin vaikutus oli hakijan nimellä sekä äidinkielellä sekä hakijan sukupuolella. (Ahmad 2019, 22-26.) Taulukossa 5. on yhteenveto takaisinsoitoista, joita hakijat saivat. Hakemuksia lähetettiin suomalaisella, englantilaisella, venäläisellä, irakilaisella sekä somalialaisella nimellä 1000 kappaletta per nimi. Puolet hakemuksista tehtiin naisten nimillä ja puolet miesten nimillä.

Taulukko 5. Nimen vaikutus työhaastattelukutsuihin (Ahmad 2019, 11).



Niin kuin taulukkokin kertoo, syrjintä on ilmiselvää tutkimuksen mukaan. Ahmad (2019, 24-25) toteaa johtopäätöksissä, että maahanmuuttajien syrjintä on levinnyt laajalle Suomessa sekä nimellä on suuri vaikutus saada työhaastattelukutsu. Heikoimmassa asemassa ovat irakilaisen sekä somalialaisen nimen omaavat miehet, vaikka heidän koulutustaustansa sekä työhistoriansa olisi suomalaisen kanssa samalla tasolla (mts. 25).

On huolestuttavaa todeta, että pelkästään nimen vuoksi voidaan kohdata syrjintää jo työnhakuvaiheessa. Tämän vuoksi on tärkeää, että paljon mediassakin

esiinnousseet nimettömät rekrytoinnit yleistyisivät. Salmisen (2019) mukaan käytännössä nimettömässä rekrytoinnissa piilotetaan hakijan nimi, ikä, sukupuoli ja tarvittaessa maa, jossa koulutus tai työkokemus on hankittu. Nimettömästä rekrytoinnista ei ole ainoastaan apua ulkomaalaistaustaisille henkilöille, vaan myös esimerkiksi ikä- sekä vammaissyrijintää voitaisiin ehkäistä nimettömän rekrytoinnin avulla. Nimetön rekrytointi edistää yhdenvertaisuutta, mutta se ei kuitenkaan poista syrjinnän mahdollisuuksia täysin. Salmisen (2019) kirjoittamassa artikkelissa korostetaan, että rekrytointi on nimetön haastatteluvaiheeseen aste, joten rekrytoinnin suorittavat henkilöt saavat haastatteluvaiheessa tietää hakijoiden henkilöllisyyden.

3.1.5 Terveysten ja terveydentilaan liittyvä syrjintä

Sippolan (2015, 7) mukaan terveydentilaan luokitellaan fyysinen ja psyykinen terveydentila sekä akuutit ja krooniset sairaudet. Lisäksi terveyteen liittyvänä syrjintänä voidaan katsoa vammaisuuden vuoksi syrjintä. Vammaisuuden ja sairauksien lisäksi raskaus on terveydentilaan liittyvä tilanne, joka aiheuttaa vuosittain tutkintapyyntöjä syrjintään liittyen. Vuonna 2016 työsuojelu sai noin 500 puhelua liittyen syrjintään (Hekkala 2017). Hekalan mukaan tarkasteluun johtaneista syrjintäilmoituksista lähes joka toinen liittyi työntekijän terveydentilaan Etelä-Suomessa.

Yhdenvertaisuuslaissa (L 30.12.2014/1325, 15§) on säädetty kohtuullisesta mukautuksesta, jonka avulla pyritään edistämään vammaisten ihmisten yhdenvertaisuutta. Kohtuullisella mukautuksella työelämässä tarkoitetaan, että työnantajalla on velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti tehdä työtä. Tällaisia toimenpiteitä voi olla työtehtävien ja työajan räätälöinti, vapaiden järjestäminen kuntoutuksen tai hoidon vuoksi, avustajan tai työohjaajan järjestäminen, esteettömyys sekä saavutettavuus ja työvälineiden ja ohjeiden mukauttaminen vammaisuuden mukaan. (Sippola 2015, 11.)

Naisten kohdalla on todettu, että raskaus ja perhevapaat altistavat huomattavasti syrjinnälle (Hekkala 2017). Epäilyt syrjinnästä liittyvät usein määräaikaisten

työsopimusten uusimattomuuteen koeaikapurkuihin raskauden vuoksi. Raskaudesta johtuvia työsyrintä tapauksia on käsitelty oikeudessa aika ajoin. Vuonna 2011 Yle uutisoi, että kuljetusalan yrittäjälle oli määrätty päiväsakkoja irtisanottuaan raskaana olevan työntekijän ilman hyväksyttävää syytä. Myös korkeimmassa oikeudessa on käsitelty raskauteen liittyvää työsyrintää, joka päättyi raskaana olevan hyväksi (KKO:2017:25). Tässä tapauksessa työnantaja ei ollut maksanut äitiysloman aikana palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti.

Raskauteen ja perheellisyteen liittyvä syrjintä on kuitenkin Sutelan ja Lehdon (2014, 122) mukaan laskenut naisten keskuudessa vuosi vuodelta. Vuonna 1997 aiheeseen liittyvää syrjintää oli havaittu naisten keskuudessa 10 prosenttia ja miesten kolme prosenttia. Vuonna 2013 lukemat olivat kuusi ja kolme prosenttia, eli naisten keskuudessa lukema on pienentynyt huomattavasti. (Mts. 122.)

Vammaisuus työmarkkinoilla puhuttaa ihmisiä. Vammaisten asemaa on pyritty parantamaan työelämässä kohtuullisen mukauttamisen avulla, mutta vammaisten ihmisten asema työmarkkinoilla on huonoa hyvästä koulutustasosta huolimatta (Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa 2016, 64). Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa -tutkimuksessa (2016, 64) käy ilmi, että 518 vastaajasta jopa 90 prosenttia koki, että vammaisuus asettaa heidät heikompaan asemaan työnhaussa, vaikka he olisivat yhtä päteviä kuin muut hakijat. Vastaajista 45 prosenttia on kokenut tulleen syrjityksi vammaisuuden vuoksi työpaikalla viimeisen viiden vuoden sisällä ja 57 prosenttia kokee asenteet vammaisia ihmisiä kohtaan huonoksi tai erittäin huonoksi työpaikoilla (mts. 64).

Vammaiset ihmiset kohtaavat eniten syrjintää työelämässä rekrytointi vaiheessa. 518 vastaajasta 181 oli hakenut työtä viimeisen vuoden aikana ja heistä 67 prosenttia, eli noin 121, oli kokenut syrjintää rekrytointivaiheessa vammaisuuden vuoksi (Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa 2016, 73). Vammaisten ihmisten työllistyttyä eniten kohdataan syrjintää (Taulukko 5) työntekijän ja esimiehen loukkaavana, nöyryyttävänä tai alentavana käyttäytymisenä (21%/20%), työtehtävien jakamisessa (14%) sekä palkkauksessa, palkan kehityksessä ja palvelusuhteiden ehdoissa (13%).

Taulukko 6. Vammaisten kohtaama syrjintä työpaikoilla (Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa 2016, 77).



Vammaisuuden lisäksi on myös pitkäaikaissairaita sekä pysyvän vamman omaavia henkilöitä. Sutelan ja Lehdon (2014, 206) heidän määränsä palkansaajissa on kasvussa. Pitkäaikaissairaiden tai pysyvästä vammasta kärsivien naisten määrä palkansaajissa oli vuonna 2008 33 prosenttia. Viiden vuoden päästä osuus oli 39 prosenttia. Miesten osalta kasvu ei ole yhtä suurta. Vuonna 2008 miehistä 32 prosenttia olivat pitkäaikaissairaita tai heillä oli pysyvä vamma. Vuonna 2013 osuus oli kasvanut 34 prosenttiin. (Mts. 206.)

Vaikka yhdenvertaisuuslaki on osaltaan yrittänyt ehkäistä syrjintää ja edistää yhdenvertaisuutta, niin ”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” -tutkimuksen mukaan lailla ei ole toistaiseksi ollut vaikutusta vammaisten ihmisten syrjintään (Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa 2016, 44). Positiivisena asiana on kuitenkin hyvä huomioida raskauteen ja perheellisyteen liittyvän syrjinnän muutos. Tilastokeskuksen tekemässä työolotutkimuksessa on kiinnitetty ensimmäistä kertaa huomiota terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen vasta 2013,

joten ensimmäiset vertailukelpoiset tulokset näkyvät vasta 2019 julkaistavassa raportissa.

3.1.6 Muu henkilöön liittyvä syrjintä

Muulla henkilöön liittyvällä syyllä tarkoitetaan henkilön sisäsyntyisiä ominaisuuksia, oikeudellista ja yhteiskunnallista asemaa tai sosiaalisessa kanssakäymisessä merkityksellistä omaisuutta. Esimerkiksi varallisuus, henkilön asuinpaikka tai yhdistystoimintaan osallistuminen ovat laissa määritellyjä syrjintä perusteita. (Sippola 2015, 7.) Henkilöön liittyvän syyn tarkennuksena on hyvä huomioida Sippolan (s. 7) esiin tuoma täsmennys: ”Erot ihmisten tosiasiallisissa olosuhteissa, toiminnassa tai menettelytavoissa eivät ole henkilöön liittyviä syitä.”

3.2 Yhdenvertaisuuden vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin

Sippolan (2015) kirjoittamassa yhdenvertaisuussuunnitelmaoppaassa yhdeksi edistämiskohteeksi on nostettu työhyvinvointi, häirintä ja epäasiallinen kohtelu yrityksissä. Sippolan mukaan työhyvinvointiin liittyy terveydentilan ja työkyvyn lisäksi oikeudenmukainen kohtelu ja hyvä johtaminen. Merkittävinä yhdenvertaista kohtelua edistävinä tekijöinä Sippola pitää työn ja vapaa-ajan tasapainotusta, joustamista, työyhteisön monimuotoisuuden huomioimista sekä avoimuutta.

Mankan ym. (2010, 13) mukaan työhyvinvoinnin puute johtaa sairauspoissaoloihin, alentuneeseen työkykyyn tai työkyvyttömyyteen, masennukseen, työtehottomuuteen, työntekijöiden tiheään vaihtuvuuteen sekä työn laadun heikentymiseen. Nämä kaikki edellä mainitut asiat kertovat työhyvinvoinnin tärkeydestä ja työhyvinvoinnin puutteen vakavuudesta. Lisäksi työhyvinvoinnin puutteella on merkittävä vaikutus yrityksen tulokseen ja työntekijöiden tehokkuuteen. Hyppänen (2019) kertoo, että vuonna 2009 kokonaiskustannukset työkyvyttömyyseläkkeiden sekä sairauspoissaolojen ja tapaturmien osalta olivat 25 miljardia euroa.

Yhdenvertaisella toiminnalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, mutta mitä työhyvinvointi pitää sisällään, kuinka se vaikuttaa työntekijöihin ja organisaatioon sekä mikä johtamisen asema on työhyvinvoinnin edistämisessä?

3.2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määrittelemisen on hankalaa, sillä työhyvinvointi koostuu useasta eri tekijästä. Sosiaali- ja terveysministeriö [26.08.2019] on määritellyt, että työhyvinvointi koostuu työstä, työn mielekkyydestä, hyvinvoinnista, terveydestä sekä motivaatiosta. Mielestäni tämä määrittely on hyvä, mutta se ei anna käsitystä siitä, kuinka laaja aihe työhyvinvointi on ja mitkä seikat siihen vaikuttavat.

Hyppänen (2019) on luetellut työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi mm. työn, työyhteisön, työvälit, työympäristön, johtamisen, palkan, terveyden, voimavarat, osaamisen, motivaation ja oman elämäntilanteen. Hyppänen toteaa myös, että määritelmiä on mahdollisesti yhtä paljon kuin määrittelijöitäkin. Tämä pitää varmasti paikkansa. Useasti kuitenkin työhyvinvoinnin osa-alueina pidetään terveys, työyhteisö, osaaminen, johtaminen sekä elämäntilanne (Hyppänen 2019).

Toisinaan on helpompi määritellä, millainen hyvinvoiva työyhteisö tai työntekijä on, kuin se mitä työhyvinvointi tarkoittaa. Työterveyslaitos on määritellyt hyvinvoivan työyhteisön olevan avoin ja luotettava, työyhteisössä puhalletaan yhteen hiileen ja ollaan kannustavia sekä innostavia. Pidetään työmäärä aisoissa ja keskitytään positiivisen palautteen antamiseen. Lisäksi säilytetään toimintakyky muutostilanteissa ja uskalletaan puhua ongelmista sekä vaikeista asioista. Tämä ehdottomasti kuvaa tahtotilaa, johon jokaisen organisaation tulisi pyrkiä (Työhyvinvointi [1.9.2019]).

Hyvinvoivaksi työntekijäksi työterveyslaitos on määritellyt motivoituneen ja vastuuntuntoisen työntekijän, joka pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan. Henkilö tuntee työnsä tavoitteet ja saa palautetta työstään. Lisäksi henkilö tuntee itsensä tarpeelliseksi, kokee onnistumista ja innostusta työstään ja kokee riittävästi itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta (Työhyvinvointi [1.9.2019]).

Hyppäsen (2019) mukaan suomalaisten ihannetyöpaikalla vallitsisi tasa-arvo ja oikeuden mukaisuus, palkka- sekä palkitsemispolitiikka olisivat oikeuden mukaisia, omalla työllä olisi tarkoitus, tavoitteet olisivat selkeitä ja ne tiedostettaisiin, kaikilla olisi mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa tavoitteisiin ja kehittämiseen, ilmapiiri olisi avoin ja luottamuksellinen, tiedonsaanti olisi riittävää, kaikilla olisi mahdollisuus hyviin työolosuhteisiin sekä tarpeellisiin työvälineisiin sekä työ- ja yksityiselämän yhdistäminen olisi mahdollista.

Virolaisen (2012, 11) mukaan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin koostuvan fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista. Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään työn fyysisen kuormittavuuden ja ergonomiset työskentelyolot. Tällaisia seikkoja ovat mm. melu, siisteys, työvälineet ja työasennot. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa työn stressaavuus, työpaineet sekä työilmapiiri. Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa, että työntekijöiden on helppo lähestyä toisiaan ja toisten kanssa kommunikointi on toimivaa. Henkinen työhyvinvointi on toisten arvostamista ja tukemista työpaikalla. Henkiseen hyvinvointiin liitetään asiakkaista sekä työtovereista välittäminen sekä työstä nauttiminen. (Mts. 17–26) Kokonaisvaltaista työhyvinvointia tarkastellessa tulisi siis aina ottaa huomioon kaikki eri osa-alueet, sillä kaikki neljä osa-aluetta vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa (mts. 11–12).

3.2.2 Työpahoinvointi

Virolaisen (2012, 30) mukaan työpahoinvoinnin osa-alueisiin tulisi puuttua, jotta ne eivät toimisi työhyvinvoinnin esteenä. Työpahoinvoinnin osa-alueiksi Virolainen on määritellyt työstressin, epävarmuuden työnjatkumisesta, epätasa-arvoisuuden sekä työpaikkakiusaamisen.

Tyypillisimpiä stressin aiheuttajia työpaikalla Virolaisen (2012, 32–34) mukaan on kuormittava työympäristö, epäselvät roolit, työn varmuuden puute henkilösuhteet sekä organisaatorakenne ja ilmapiiri. Työstressi aiheuttaa erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia sekä vaikuttaa yksilön terveyteen ja tehokkuuteen. Työstressi on tärkeä osa työhyvinvointia ja siksi siihen tulisi kiinnittää erityisen paljon huomiota.

Virolaisen (2012, 32–33) mukaan työympäristön kuormittavuuteen vaikuttaa huonot työolosuhteet, liian suuret työmäärät, liian vaativat työtehtävät, kireä aikataulu, kova fyysinen rasitus, korkeat tavoitteet ja epäselvät odotukset. Myös liian helpot ja yksinkertaiset työt voivat aiheuttaa alikuormittumisen myötä turhautumista ja stressiä työntekijälle. On työnantajan tehtävä tarkkailla yksilöiden kuormittuvuutta työpaikoilla, sillä jokainen kokee kuormittuvuuden eri tavalla.

Toisena stressitekijänä Virolainen (2012, 33) mainitsee epäselvät roolit organisaatiossa aiheuttavat työntekijälle turhautumista ja ahdistumista. Olisikin tärkeää, että työntekijän tietää mitkä hänen velvollisuutensa, työtehtävänsä ja vastuunsa on.

Kolmantena stressin aiheuttajana Virolainen (2012, 34) kertoo olevan työn varmuuden puute sekä urakehitys. Työn varmuuden puute korostuu etenkin irtisanomisen uhatessa tai työsuhteen päättymisen lähestyessä. Tähän ei välttämättä voida aina vaikuttaa työnantajan osalta, mutta on tärkeää tiedostaa varmuuden puutteen aiheuttavan stressiä työntekijöillä. Urakehitys taas aiheuttaa työntekijöillä stressiä turhautumisen kautta, mikäli työntekijä kokee, että hänellä ei mahdollisuuksia edetä urallaan.

Virolaisen (2012, 34) mukaan henkilösuhteilla tarkoitetaan heikkoja välejä esimieheen tai kollegaan sekä työpaikkakiusaamista. Heikot henkilösuhteet aiheuttavat erityisen paljon työstressiä työpaikoilla ja etenkin työpaikkakiusaaminen on psyykkisesti erittäin kuormittavaa. Pahimmillaan työpaikkakiusaaminen aiheuttaa pitkäkestoisia vaikutuksia, jotka voivat näkyä unettomuutena, ahdistuneisuutena, stressinä ja erilaisina selittämättöminä kiputiloina sekä turvattomuuden tunteena sekä osallistumisena yhteiskuntaan (Suomen Mielenterveys Ry [4.10.2019].)

Näiden lisäksi organisaation rakenteella sekä ilmapiirillä on Virolaisen (2012, 34) mukaan oleellinen vaikutus työhyvinvointiin sekä työstä aiheutuvaan stressiin. Positiivisella ilmapiirillä on todettu olevan positiivinen vaikutus yksilön hyvinvointiin ja jaksamiseen, kun taas negatiivinen ilmapiiri vaikuttaa negatiivisesti yksilöön aiheuttaen stressiä yksilöllä. Lisäksi Virolaisen mukaan vaikutusmahdollisuudet

organisaatiossa vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin, eikä yksilön vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyen saisi vähätellä.

Stressi aiheuttaa fyysisiä sekä psyykkisiä oireita. Fyysisiin oireisiin lukeutuvat mm. päänsärky, huimaus, pahoinvointi, sydämen tykytykset, selkä- ja vatsavaivat, hikoilu ja flunssakierre. Psyykkisiä oireita ovat mm. jännittyneisyys, aggressiot, levottomuus, ärtymys, muistiongelmia, masentuneisuus, uniongelmia sekä vaikeus päätöksien tekemiseen. (Terveyskirjasto 2019.) Pitkään jatkunut työstressi aiheuttaa pahimmillaan työuupumusta, joka seurauksena yksilön suoriutuminen työssä heikkenee aiheuttaen lisää stressiä (Virolainen 35). Työuupumukseen tulisi puuttua ennalta ehkäisevästi, sillä työuupumuksen tullessa sekä sen jatkuessa uupumus aiheuttaa masennusta. Ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä on työn määrän, hektisyyden ja haasteellisuuden vähentäminen sekä yhteistyön kehittäminen (mts. 36–37).

Sutelan ja Larjan (2014, 122) mukaan toiseksi eniten syrjintää on koettu liittyen työsuhteen tilapäisyyteen. Työsuhteen tilapäisyys ja epävarmuus työn jatkuvuudesta on Virolaisen (2012, 38) mukaan yksi työpahoinvoinnin osa-alueista. Maslowin tarvehierarkiassa turvallisuuden tunne on määritelty yhdeksi ihmisen perustarpeeksi ja turvallisuuden tunteen kokeminen on ihmiselle tärkeää. Tähän perustuen epävarmuus töiden jatkumisesta tuo ihmiselle turvattomuutta, joka aiheuttaa kuormittavuutta työntekijällä sekä työhyvinvoinnin alenemista (mts. 38). Epävarmuus töiden jatkumisesta esiintyy Virolaisen mukaan psyykkisinä ja fyysisinä oireina sekä sitoutumisen heikkenemisenä. Lisäksi epävarmuus heikentää organisaation ilmapiiriä ja ulottuu näin ollen koko organisaatioon. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on tärkeää, että organisaatiossa tiedotetaan irtisanomiseen tai työsuhteen jatkumiseen liittyvistä asioista avoimesti, jonka avulla voidaan ehkäistä yksilöiden epävarmuutta ja epätietoisuutta (mts. 38).

Virolaisen (2012, 39) mukaan työpaikoilla tasa-arvoa pidetään perus olettamuksena, vaikka tasa-arvo ei suoranaisesti paranna työhyvinvointia. Tasa-arvon puuttuminen on kuitenkin kytköksissä työhyvinvointiin ja epätasa-arvo heikentää työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä selkeästi. Työpaikalla tasa-arvo tarkoittaa sitä, että kaikilla on samat sovitut säännöt ja toimintaohjeet, eikä ketään suosita. Virolaisen (s. 39) mukaan on hyvä muistaa, ettei tasa-arvo tarkoita sitä,

että kaikkia kohdellaan samalla tavalla, sillä esimerkiksi palkkauksessa täytyy huomioida työntekijän asema sekä työtehtävät.

Virolainen (2012, 40–41) kertoo, että Suomessa arvioiden mukaan jopa n. 140 000 henkilöä kokee työpaikkakiusaamista. Euroopan mittakaavassa Suomi on kärkisijoilla työpaikkakiusaamisen suhteen ja Suomessa työpaikkakiusaamista esiintyy kaksi kertaa enemmän kuin muualla Euroopassa. Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) on säädetty velvoite, jonka mukaan työntekijän on vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. Mikäli tällaista kohtelua kuitenkin esiintyy, on työnantajan ryhdyttävä toimiin kyseisen kohtelun poistamiseksi, heti kun työnantaja saa tiedon häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen on kuitenkin Virolaisen (s. 42) mukaan haastavaa, sillä kiusaajana ei ole aina työkaveri, vaan kiusaaja voi olla myös esimies. Mikäli työkaveri kiusaa toista, on helppo puuttua asiaan esimiehen taholta, mutta esimiehen ollessa kiusaaja tilanne on huomattavasti haastavampi. Usein myös kiusaamiseen puuttumista vaikeuttaa pelko siitä, että joutuu itse kiusatuksi. (Mts. 42.)

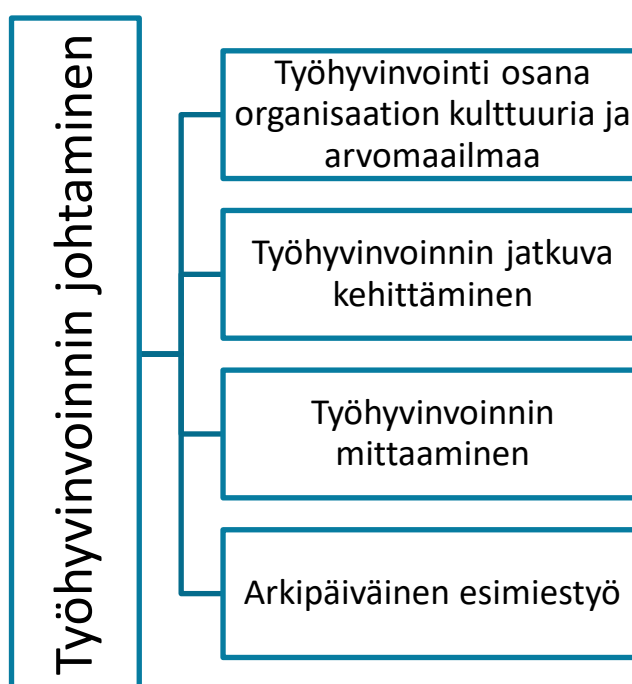
Virolaisen (2012, 43) mukaan kiusaaminen pitää sisällään mm. epäasiallisen kohtelun, työsuoritusten jatkuvan ja perusteettoman arvostelun, toisten mustamaalaamisen, nimittelyn, eristämisen työyhteisöstä, maineen ja aseman loukkaamisen, jatkuvan kielteisen ilmeilyn ja eleilyn, työn teon vaikeuttamisen esimerkiksi tiedottamatta jättämisen avulla, asiattoman vihjailun henkilön ikään, sukupuoleen, ihonväriin, mielipiteisiin tai vakaumukseen liittyen, mykkäkoulun sekä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun.

3.2.3 Johtaminen osana työhyvinvointia ja yhdenvertaisuutta

Johdolla on suuri vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, sillä loppujen lopuksi organisaation johto on vastuussa toimenpiteiden toteuttamisesta työhyvinvoinnin hyväksi (Virolainen 2012, 106–107). Virolaisen (s. 105) mukaan työhyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää tiedostaa kokonaisuus, josta kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu. Lisäksi täytyy panostaa työhyvinvointiin, sitoa työhyvinvointi osaksi organisaation kulttuuria ja arvomaailmaa, tarkastella ja mitata henkilöstön

työhyvinvointia ja tulosten kautta analysoida sekä kehittää toimintaa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin saavuttamiseksi (mts. 105).

Virolaisen (2012, 105) mukaan avainasemassa on esimiesten kouluttaminen ja perehdyttäminen johtamistaitojen lisäksi tunnistamaan ja käsittelemään työhyvinvointiin liittyviä seikkoja. Työhyvinvoinnin johtamisessa on vaikutusta johtajan asenteella. Mikäli asenne on avoin ja positiivinen, niin se itsessään jo tukee työhyvinvoinnin toteutumista. (Mts. 105.) Virolainen (s.105) painottaa, ettei työhyvinvointi ole koskaan valmis, vaan se vaatii jatkuvaa ylläpitämistä ja kehittämistä organisaatiossa.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueet (Virolainen 2012, 106).

Tuloksellinen työhyvinvointi saadaan aikaan, kun esimies johtaa työhyvinvointia apunaan HR-ammattilaiset, työsuojelusta vastaavat henkilöt sekä työterveyshuolto. Työhyvinvoinnille asetetut selkeät tavoitteet, toimenpiteiden ja resurssien määrittely sekä mittareiden valinta, jotka valitaan toimenpiteiden ja tavoitteiden kautta auttavat työhyvinvoinnin johtamisen onnistumisessa. (Kuntatyönantajat 2017.)

Työhyvinvoinnin johtaminen ei vaikuta ainoastaan työntekijöiden hyvinvointiin, vaan sillä on vaikutusta myös yrityksen kuluihin. Henkilöstön hyvinvointi ja motivaatio kuvastuu yrityksen tuloksellisuutena sekä laatuna. (Kuntatyönantajat 2017.)

Hyppänen (2019) kertoo, että yksi sairauspoissaolopäivä maksaa yritykselle noin 300 euroa. Joten työhyvinvoinnin johtamisen avulla sairauspoissaolojen vähentäminen on taloudellisesti yritykselle kannattavaa.

Täytyy myös muistaa, että työnantajilla on velvollisuus edistää aktiivisesti työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää työpaikoilla (Työsuojeluhallinto 2016). Lisäksi on muistettava, että syrjinnän tai häirinnän tultua ilmi, menettelyyn puuttumattomuus katsotaan yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325, 14§) mukaan syrjinnäksi.

3.2.4 Henkilöstön yhdenvertaisuus ja työhyvinvointi

Monet työhyvinvointiin vaikuttavat seikat ovat vahvasti kytköksissä yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuuden lähtökohtana on, että jokaista ihmistä kohdellaan samanarvoisesti. Tämä vaatisi siis yhdenvertaista, tasa-arvoista sekä oikeudenmukaista toimintaa työpaikalla joka asian suhteen.

Kun verrataan työelämässä koettua syrjintää ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, voidaan todeta yhdenvertaisuuden ja työhyvinvoinnin välillä olevan suuri vaikutus. Esimerkiksi suosikkijärjestelmät ovat Työolo -kyselyn eniten koetuina syrjinnänmuoto. Suosikkijärjestelmään liittyvät tiedon saamattomuus, työ- ja lomavuorojen jako sekä etenemismahdollisuudet. (Sutela & Larja 2014, 122-124.) Tässä kompastutaan heti työhyvinvoinnin edellyttämään luottamukseen, avoimuuteen, hyvään työilmapiiriin sekä yhdenvertaisuuden edellyttämään samanarvoiseen kohteluun.

Yhdenvertaisuuden toteutumattomuus työpaikkakiusaamisen sekä epätasa-arvossa muodossa ja huonossa ilmapiirissä aiheuttavat työstressiä (Virolainen 2012, 32–34). Työstressi vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin merkittävästi. Perehdyttäminen kuuluu osaksi yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikoilla (Sisäasiainministeriö 2010). Perehdyttäminen ja tätä kautta selkeän työnkuvan muodostuminen on siis yksi yhdenvertaisuuden edellytys. Huono perehdytys sekä epäselvä rooli organisaatiossa aiheuttavat lisääntyneen riskin työtapaturmille ja työstressille (Työturvallisuuskeskus [30.10.2019]).

Sutela ja Larja (2012, 89) kertovat, että 19% korkeakoulutetuista ulkomaalaistaustaisista työskentelee työntekijäammateissa. Mikäli ulkomaalaistaustainen henkilö, joutuu työskentelemään omasta tahdostaan ja korkeakoulututkinnosta huolimatta työntekijäammattissa, niin riski työhyvinvoinnin heikentymiselle on olemassa. Virolaisen (2012, 33) mukaan liian helppo ja yksinkertainen työ aiheuttavat helposti alikuormittumisen vuoksi turhautuneisuutta sekä stressiä.

Kohtuullisen mukautuksen (L 30.12.2014/1325, 15§) mukaan työnantajalla on velvoite tehdä kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen ihminen pystyy työskennellä yhdenvertaisesti. Tässä voidaan tarkastella myös terveyden ja terveyden tilaan liittyviä tekijöitä, kuten raskautta tai fyysisiä tai psyykkisiä terveyden tiloja, joiden vuoksi henkilö tarvitsee mukautuksia työpaikoilla. Mikäli kohtuullisia mukautuksia ei tehdä, on vaarana työn kuormittavuuden lisääntyminen. Työn kuormittavuus aiheuttaa työntekijöille stressiä, ahdistusta, väsymystä ja pahimmillaan työuupumusta (Virolainen 2012, 32).

Yhdenvertaisuus ja työhyvinvointi kulkevat käsikädessä. Yhdenvertainen toiminta työpaikoilla tukee työhyvinvoinnin toteutumista ja ehkäisee työpahoinvointia. Yhdenvertaisuus ja työhyvinvointi vaativat jatkuvaa tarkkailua, mittaamista, analysointia ja kehittämistä. Yhdenvertaisuuden toteutumattomuus aiheuttaa työntekijöiden työhyvinvoinnin heikkenemisen lisäksi työtehon alenemista, laadun heikentymistä ja taloudellisia menoja yritykselle. Voimme siis todeta, että henkilöstön yhdenvertaisella kohtelulla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusmetodi

Opinnäytetyössä oli tarkoituksena selvittää yhdenvertaisuuden vaikutusta työhyvinvointiin sekä luoda tietojen pohjalta yhdenvertaisuussuunnitelma Yritys X:lle. Nykyistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa pidettiin Yritys X:ssä liian suppeana ja näin tarve uudelle yhdenvertaisuussuunnitelmalle nousi esiin. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi kuvastaa Yritys X:n toiminnot, jotka tukevat yrityksen yhdenvertaista toimintaa. Toiveena oli myös, että yhdenvertaisuussuunnitelma auttaisi hahmottamaan yhdenvertaisuutta tukevat toiminnot ja niiden rakenteet sekä suunnitelma toisi ilmi toimintojen olevan kaikille samanlaisia. Yritys X on ympäristöalalla toimiva yritys, joka työllistää vakituisesti noin 40 henkilöä.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli: **Miten yhdenvertainen kohtelu vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin?** Selvittääkseni vastauksen kysymykseen täytyi tarkastella seuraavia kohteita: Mitä on yhdenvertaisuus? Mikä on syrjintää ja epäasiallista kohtelua? Mitä työhyvinvointi on ja mitä se pitää sisällään?

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Vilkan ja Airaksisen (2003, 9) mukaan toiminnalliselle opinnäytetyölle on tärkeää, että se on työelämälähtöinen, käytännönläheinen, toteutettu tutkimuksellisella asenteella sekä se osoittaa riittävällä tasolla alan tietojen ja taitojen hallintaa. Toiminnallinen opinnäytetyö voi esimerkiksi toimia ammatilliseen käyttöön suunniteltuna ohjeena, ohjeistuksena tai oppaana. Toiminnalliselle opinnäytetyölle on tärkeää, että työssä kohtaavat käytännön toteutus sekä raportointi. (mts. 9.)

Yritys X tahtoi yhdenvertaisuussuunnitelman oppaan muodossa, joten toiminnallinen opinnäytetyö oli luonteva valinta tutkimusmenetelmäksi. Vilka ja Airaksinen (2003, 41–43) kertovat, että ammattikorkeakouluopintojen tarkoituksena on osoittaa pätevyys ammatillisen teoreettisen tiedon muuttamista käytäntöön sekä alan teorioiden sekä niihin liittyvien käsitteiden pohtimista kriittisesti. Näin mahdollistetaan oman alan kehittäminen sekä käytännön ratkaisujen löytäminen.

4.2 Tutkimusprosessi

Vilka ja Airaksinen (2003, 53) painottavat, että oppaita, käsikirjoja ja ohjeistuksia tehdessä on tärkeää muistaa lähdekritiikki. Tärkeää on miettiä ja pohtia, mistä tieto hankitaan opasta varten. Yhdenvertaisuussuunnitelman pakollisuus on määrätty laissa sekä yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä on säädetty useissa eri laissa, joten laki toimii tärkeänä pohjana opinnäytetyölle. Lähteinä on käytetty lain lisäksi paljon muita viranomaisstahojen eri julkaisuja ja erilaista tilastotietoa. Tehdyt tutkimukset syrjinnästä sekä epäasiallisesta kohtelusta työpaikoilla toimii tärkeänä pohjana tutkimuskysymykseen vastaamista ajatellen.

Toiminnallisen opinnäytetyön tiedon keruun yhtenä tapana on selvitys. Selvityksellä tarkoitetaan keinoja, joiden avulla hankitaan oppaan sisällön hankintaa sekä keinoja, joilla oppaan valmistus toteutetaan. Selvitystä käytetään toiminnallisen opinnäytetyössä usein, jos halutaan luoda kohderyhmälähtöinen tuote, ilman kohderyhmän tarpeita tunnetaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 56–57.)

Vilkan ja Airaksisen (2003, 57) mukaan selvitystä harkittaessa on tärkeää pohtia, mitä tietoa tarvitaan, onko tieto tärkeää opinnäytetyön kannalta ja mistä tieto on mahdollista hankkia. Yksi tapa kerätä tietoa selvityksen avulla on konsultaationa kerätty tieto asiantuntija haastattelun kautta.

Yhdenvertaisuussuunnitelman luomiseen on olemassa oppaita, jotka ohjaavat yhdenvertaisuussuunnitelman luomisessa. Ei ole kuitenkaan määritelty mitä yhdenvertaisuussuunnitelman tulee pitää sisällään. Yritys X:lle yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen sisältö luotiin toimeksiantajan toiveiden mukaisesti, joten tarvittiin selvitys yrityksen tarpeista. Opasta varten tarvittavaa tietoa oli saatavilla Yritys X:n edustajalta, jonka kanssa olimme tavanneet muutaman kerran ennen opinnäytetyön aloittamista ja kerran opinnäytetyön teon aikana. Tapaamisissa kävimme läpi yrityksen odotukset, tarpeet, sisällön laajuuden, yhdenvertaisuutta tukevat toiminnot sekä julkaisutavan opasta koskien.

4.3 Toimintasuunnitelma ja työn kuvaus

Toimintasuunnitelma on osa toiminnallista opinnäytetyötä. Vilkka ja Airaksinen (2003, 26) kertovat, että toimintasuunnitelman tarkoituksena on selkeyttää toiminnallisen opinnäytetyön idea ja tavoitteet, niin että molemmat ovat tiedostettuja, harkittuja ja perusteltuja. Tärkeitä kysymyksiä on mitä tehdään, miksi tehdään ja miten tehdään.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda henkilöstöä palveleva yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on koko henkilöstön saatavilla ja sitä on mahdollista päivittää. Toiveena oli, että suunnitelmassa kuvattaisiin selkeästi, miten yhdenvertaisuutta edistetään Yritys X:ssä ja mitkä toiminnot tukevat yhdenvertaisuutta. Tärkeää oli tuoda ilmi, että toiminnot koskettavat kaikkia ja ovat samanlaisia kaikille. Idea ja syyt mitä tehdään, miksi tehdään ja miten tehdään, tulivat suoraan toimeksiantajalta, joten opinnäytetyön aloittaminen oli helppoa. Nykyinen yhdenvertaisuussuunnitelma ei palvellut yrityksen tarpeita, koska suunnitelma oli liian suppea. Tästä syntyi tarve uuteen yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Selvityksen myötä päädyimme toimeksiantajan edustajan kanssa valitsemaan julkaisutavaksi PDF-tiedoston, joka julkaistaan yrityksen tiedonhallintaohjelmassa. Näin suunnitelma on koko henkilöstön luettavissa omalta työtietokoneelta ja suunnitelman päivittäminen jatkossa on helppoa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee yksinomaan Yritys X:n käyttöön, joten oli tärkeää, että suunnitelma vastaa visuaalisesti yritystä. Suunnitelmassa käytetyt värit ovat Yritys X:n tunnusvärit. Sisällössä on huomioitu toimeksiantajan toiveiden lisäksi Sisäasianministeriön (2010) suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä. Keskeiset asiat oppaassa ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä osallisuuden lisääminen (s. 14).

Lopullisena tuotoksena valmistui yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa on tarkasteltu yritykselle tärkeitä osa-alueita henkilöstöä ajatellen. Tarkasteltaviksi osa-alueiksi selvityksen myötä henkilöstön tarpeita ajatellen valikoituivat rekrytointi, kouluttautuminen, kehittäminen ja eteneminen, palkitseminen, henkilöstöedut,

työhyvinvointi sekä häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Oppaassa on kuvattu tekstin sekä kaavioiden avulla mitä toimintoja yrityksessä on ja miten toiminnot ovat yhdenvertaisia. Lisäksi oppaassa on kerrottu yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä sekä kuinka toimia tilanteissa, mikäli kokee tai epäilee tapahtuneen syrjintää. Opas haluttiin pitää selkeänä ja ytimekkäänä, joten oppaan lopussa on listaus, jonka avulla on helppo löytää lisää tietoa yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä. Listassa on myös tuotu esiin muut yrityksen dokumentit, jotka liittyvät yhdenvertaisuuteen.

Aiheesta on tehty opinnäytetöitä aikaisemminkin, mutta aikaisemmat työt eivät ole tarkastelleen yhdenvertaisuutta henkilöstön näkökulmasta. Aiheen näkökulma valikoitui yrityksen toiveiden mukaisesti. Näkökulman avulla toivottiin saamaan aikaan avoimuutta sekä luottamuksellisuutta työyhteisössä, sillä suunnitelmassa tulee ilmi, että toiminnot ovat kaikille samoja. Aihe itsessään on ajantasainen sekä tärkeä, sillä edellä esitetyt tiedot kertovat syrjinnän, työhyvinvoinnin sekä yhdenvertaisuuden vaikutuksista sekä ongelman laajuudesta Suomessa. Lisäksi lakimuutos, joka astui voimaan 1.1.2017 tekee suunnitelman tarpeelliseksi sekä ajankohtaiseksi. Uudistetun suunnitelman avulla henkilöstö tietää miten toimia syrjintätilanteissa ja kuinka yrityksessä ehkäistään syrjintää ja edistetään yhdenvertaisuutta.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yritys X:n yhdenvertaisuussuunnitelma on luotu lakiuudistuksen myötä, jonka mukaan yli 30 henkilön työpaikoilla täytyy olla yhdenvertaisuussuunnitelma. Yritys X:n suunnitelma oli varsin suppea, eikä se palvellut työntekijöitä tarkoituksen mukaisesti. Suunnitelma kuitenkin täytti vähimmäistarkoituksensa. Yritys X:n edustaja koki, että yritys tarvitsisi yhdenvertaisuussuunnitelman, joka kertoisi ja avaisi yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita henkilöstölle enemmän. Yritys X haluaa panostaa yhdenvertaisuussuunnitelmaansa ja haluaa saada siitä henkilöstöä palvelevan kokonaisuuden.

Opinnäytetyönä luotu yhdenvertaisuussuunnitelma on toteutettu toimeksiantajan toivomusten mukaisesti ja se pitää sisällään asiat, jotka Yritys X koki heille tärkeiksi tuoda esiin. Uusi yhdenvertaisuussuunnitelma on kattavampi kuin edellinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän määritelmien sekä toimintaohjeiden lisäksi suunnitelmassa on tuotu kaavioina esiin yrityksen toiminnot, jotka tukevat yhdenvertaisuutta ja työhyvinvointia. Kaavioiden avulla yrityksen henkilöstön on helpompi hahmottaa, mistä osista toimintojen kokonaisuudet koostuvat.

Yhdenvertaisuussuunnitelman avulla voidaan mahdollistaa yhdenvertainen kohtelu Yritys X:ssä. Yhdenvertaisuussuunnitelma toimii koko henkilöstölle sisäisenä toimintaohjeena, kuinka toimia yhdenvertaisesti. Yhdenvertaisuuden toteutuminen merkitsee Yritys X:lle henkilöstön työhyvinvoinnin edistymistä. Henkilöstön työhyvinvoinnilla on vaikutus yrityksen palveluiden laatuun ja asiakastyytyvyyteen. Työhyvinvoinnin edistäminen tarkoittaa Yritys X:lle sairauspoissaolojen vähenemistä sekä asiakastyytyvyyden kasvua, jolla on positiivinen vaikutus yrityksen talouteen.

Suunnitelman merkityksen aikaan saamiseksi on tärkeää, että suunnitelma käydään läpi koko henkilöstön kanssa. Näin voidaan varmistaa, että henkilöstö tietää yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja miten heidän tulee toimia yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. On tärkeää, että nykyistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään ja kehitetään jatkuvasti. Päivittämisen ja kehittämisen apuna tulee käyttää

henkilöstökyselyjä, sillä se on varmin tapa saada epäkohdat ilmi. Näin yritys pystyy varmistaa yhdenvertaisuuden toteutumisen myös jatkossa.

Luotu yhdenvertaisuussuunnitelma pitää sisällään henkilöstöä koskevia asioita. Kehitysehdotuksena suosittelisin Yritys X:n luomaan oman tai lisäämään nykyiseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan osion koskien yrityksen tarjoamia palveluita. Palveluyhdenvertaisuussuunnitelmassa lähtökohtana on yhdenvertaisuuden varmistaminen palvelutilanteissa sekä yrityksen tarjoamissa palveluissa. Yrityksen täytyy pohtia onko erityistarpeet tunnistettu ja huomioitu sekä miten yhdenvertaisuuden toteutuminen on varmistettu. Näiden lisäksi suunnitelmaan voidaan sisällyttää yhdenvertainen palvelustrategia, joka jalkautetaan koko henkilöstölle. Suunnitelman pohjalta tehtyjen asiakaskyselyjen avulla yrityksen on tulevaisuudessa helppo löytää epäkohdat omasta toiminnasta, joita kehittämällä varmistetaan asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu.

Yhdenvertaisuussuunnitelma lisää yrityksen avoimuutta ja luotettavuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi olla mahdollisimman laaja ja yksilöity yrityksen mukaan, jotta suunnitelmalla pystyttäisiin takaamaan yhdenvertaisuuden toteutuminen. Pienempien yritysten, joilla ei ole velvoitetta yhdenvertaisuussuunnitelmaan, olisi hyvä tehdä yhdenvertaisuussuunnitelman. Suunnitelman avulla yritys pystyy tarkastella yhdenvertaisuutta ja sen toteutumista. Näiden asioiden tiedostaminen ja tarkastelu on yrityksen etu ottaen huomioon yhdenvertaisuuden vaikutukset työhyvinvointiin.

Yhdenvertaisuus ja syrjintä ovat monimutkaisia aiheita. Suomessa yhdenvertaisuutta edistetään ja syrjintää ehkäistään eri lakien avulla. Lain avulla organisaatioita on velvoitettu perehtymään yhdenvertaisuuteen ja sen edistämiseen. Yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen perusoikeus. Suomessa esiintyy syrjintää ja työpaikkakiusaamista Euroopan tasolla todella paljon.

Syrjintää esiintyy monissa eri muodoissa työpaikoilla. Suosikkijärjestelmiin pohjautuva syrjintä on yleisintä palkansaajien keskuudessa. Tällaista syrjintää on havainnut melkein neljäsosa palkanaajista. Suosikkijärjestelmien lisäksi ikäsyrjintää koetaan paljon työpaikoilla. Ikäsyrjinnän kohteeksi joutuvat usein erityisesti nuoret sekä iäkkäämmät työntekijät. Nuoriin liittyy kyseenalaistamista työtovereiden ja

asiakkaiden kautta, kun taas iäkkäämmät työntekijät kohtaavat syrjintää töihin hakissa ja työsuhteiden päättyessä.

Sukupuoleen liittyvä syrjintä on vähentynyt tasa-arvon edistämisen myötä työpaikoilla. Siitä huolimatta sukupuolisuuden moninaistuminen aiheuttaa edelleen syrjintää ja ongelmia työpaikoilla. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen osalta on ymmärrettävää, että vähemmistöjen kohtaaminen saattaa olla hämmentävää ja tiettyihin normeihin tottuneella ihmisillä saattaa olla hankaluuksia ottaa huomioon vähemmistön edustajat. Tämä ei kuitenkaan oikeuta syrjivään kohteluun. Olisikin hyvä, että asenteet vähemmistön edustajia kohtaan pidettäisiin avoimina ja oltaisiin valmiita keskustelumaan edustajanvähemmistön kanssa, miten hän kokee yhdenvertaisuuden ja kuinka yrityksessä voitaisiin toimia yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Myös etninen erilaisuus aiheuttaa syrjintää työelämässä. Etninen syrjintä on Suomessa laajaa ja sitä kohdataan usein jo rekrytointi vaiheessa. Ahmadin (2019) tekemän tuoreen tutkimuksen mukaan Suomessa työnhaussa erityisen huonossa asemassa ovat somalialaisen tai irakilaisen nimen omaavat miehet. Rekrytointien lisäksi etnistä syrjintää koetaan työtehtäviin sijoittumisessa. Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä 19% työskentelee työntekijäammattissa korkeakoulututkinnosta huolimatta, kun suomalaisissa lukema on neljä prosenttia. Työtehtävien osalta täytyisi miettiä henkilöiden ammattitaitoa ja osaamista. Liian helppo tai yksinkertainen työ on alikuormittavaa ja altistaa työntekijän työstressille. Työstressillä taas on suora vaikutus työhyvinvointiin.

Tutkimuksen pohjalta voimme todeta, että yhdenvertaisuudella on suuret vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin. Yhdenvertaisuuden puute heikentää henkilöstön työhyvinvointia merkittävästi ja näin ollen aiheuttaa vaaran työntekijöiden terveydelle, kun taas yhdenvertaisella kohtelulla on positiivinen vaikutus yksilön sekä työyhteisön hyvinvointiin. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta on tärkeää, että pysytään avoimina uusien asioita kohtaan, eikä työelämässä unohdeta kunnioittaa ja arvostaa toisia.

LÄHTEET

- Ahmad, A. 2019. When the name matters: An experimental investigation of Ethnic discrimination in the Finnish labor market. Alpha Kappa Delta: The International Sociology Honor Society.
- Ammattiliitto Pro. 2018. Nuorten ja iäkkäämpien ikäsyryntä on erilaista. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Ammattiliitto Pro. [Viitattu 26.08.2019]. Saatavana: <https://www.proliitto.fi/uutiset/tyomarkkinat/nuorten-ja-iaakkaampien-ikasyrynta-on-erilaista>
- Etnisyyden merkitys kasvaa maahanmuuton lisääntyessä. 2013. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 12.9.2019]. Saatavana: https://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_003.html?s=0
- HE 94/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräisen muiden lakien muutoksiksi.
- HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hekkala, S. 2017. Terveystila yleisin syrjintäperuste työpaikalla - Epäkohtiin puuttuminen saattaa viedä vuokratyöntekijältä työvuorot. [Verkkoartikkeli]. Yle. [Viitattu 13.9.2019]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-9531739>
- Hyppänen, R. 2019. Hyvinvointi työssä. [Verkkajulkaisu]. Bonnier Pro. [Viitattu 13.5.2019]. Saatavana Bonnier Prolta. Vaatii käyttöoikeudet.
- Hyvän johtamisen kriteerit. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 29.10.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>
- KKO: 2017:25. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo – Raskaudesta johtuva työsyryntä.
- Kuntatyönantajat. 2017. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. [Verkkosivu]. Helsinki: Kuntatyönantajat. [Viitattu 30.10.2019]. Saatavana: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>
- Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita.
- L 31.5.1974/417. Vahingonkorvauslaki.

L 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

L 19.12.1889/39. Rikoslaki.

L 11.6.1999/731. Perustuslaki.

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L 30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä.

L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki.

Larja, L. & Sutela, H. 2015. Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 7.8.2019]. Saatavana: https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_001.html

Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Janiskaja-Lahti, I. 2012. Discrimination in the Finnish Labor Market. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 12.9.2019]. Saatavana: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Discrimination+in+the+Finnish+Labour+Market>

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum.

Leppänen, R., Karvinen, M., Rekola, A. & Torniainen, E. 2019. Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina. [Verkkajulkaisu]. FIBS, Seta Ry, Accenture & IBM. [Viitattu 9.9.2019]. Saatavana: https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2019/03/Sateenkaariväki_julkaisu__vihko_FINAL.pdf

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua: työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. [Viitattu 21.10.2019]. Saatavana: http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Työ_iloa_ja_imua.pdf

Martti, E., Pietarinen, E. & Mäntymaa, E. 2019. Suomalainen nimi on valtava etu Suomen työmarkkinoilla – tutkija lähetti tuhansia työhakemuksia eri nimillä ja tulokset hätkähdyttävät. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Yle. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-11023468>

Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 12.9.2019]. Saatavana:

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

- Pennanen, T-M. 2018. Syrjinnällä on monia muotoja. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Lääkärilehti 73, 2836-2840. [Viitattu 3.9.2019]. Saatavana: <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/syrjinnalla-on-monia-muotoja/>
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. 2018. Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Tampere: Tampereen yliopisto. Työraportteja 97/2018. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Nätti, J., Ojala, S. & Korvajärvi, P. 2016 Ikä- ja sukupuolisyryntä työssä. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. [Viitattu 28.8.2019]. Saatavana: <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty42016/ty42016pdf/ty42016PietilainenViitasaloNattiOjalaKorvajarvi.pdf>
- Poutiainen, S. 2017. Mitä tarkoittaa vastatoimien kieltä syrjintätapauksissa? [Verkkojulkaisu]. Riksurhipäivitys 3/2017, 29. Helsinki: Printmix. [Viitattu 4.9.2019]. Saatavana: <https://www.riku.fi/binary/file/-/id/22/fid/1904/>
- Salminen, E. 2019. Helsinki ja monet muut lisäävät anonyymia haastatteluun kutsumista – näin nimetön rekrytointi toimii käytännössä. [Verkkoartikkeli]. Duunitori. [Viitattu 29.10.2019]. Saatavana: <https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi>
- Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. 2016. ”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen”. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Lönnberg painot Oy. [Viitattu 13.9.2019]. Saatavana: https://www.syrjinta.fi/documents/10181/40035/Vammaisselvitys_uusin/2506b079-2a76-4aff-ae1d-5e9728f38657
- Seta Ry. Ei päiväystä. Seksuaalinen suuntautuminen. [Verkkosivu]. Helsinki: Seta Ry. [Viitattu 12.9.2019]. Saatavana: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/seksuaalinen-suuntautuminen/>
- Sippola, A. 2015. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. [Verkkojulkaisu]. FIBS. [Viitattu 29.3.2019]. Saatavana: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yritysten+yhdenvertaisuussuunnittelun+opas>
- Sisäasiainministeriö. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sisäasiainministeriö. [Viitattu 29.3.2019]. Saatavana: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi>

- Solonen, A. 2016. Kyselytutkimus sukupuolivähemmistöjen kokemusta syrjinnästä työelämässä. [Verkkajulkaisu]. DreamWearClub. [Viitattu 9.9.2019]. Saatavana: http://www.dreamwearclub.net/lue_julkiset/Sukupuolen%20moninaisuus%20tyo_elamassa.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 26.08.2019]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen Mielenterveys Ry. Ei päiväystä. Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen Mielenterveys Ry. [Viitattu 4.10.2019]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/ty%C3%B6paikkakiusaaminen-henkist%C3%A4-v%C3%A4kivaltaa>
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. Työolojen muutokset. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 28.08.2019]. Saatavana: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_123_09_net.pdf
- Syrjintä. 2019. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinto. [Viitattu 1.9.2019]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>
- Tasa-arvobarometri. 2018. Tasa-arvobarometri 2017. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 12.9.2019]. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf
- Tasa-arvovaltuutettu. Ei päiväystä. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. [Verkkosivu]. Helsinki: Tasa-arvovaltuutettu. [Viitattu 9.9.2019]. Saatavana: <https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ei päiväystä. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 29.10.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta>
- Terveyskirjasto. 2019. Stressi. [Verkkosivu]. Duodecim. [Viitattu 30.10.2019]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976
- Työsuojeluhallinto. 2016. Vähintään 30 työntekijän työpaikoilla tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. [Verkkoartikkeli]. Työsuojeluhallinto. [Viitattu 2.4.2019]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/-/vahintaan-30-tyontekijan-tyopaikoilla-tulee-laatia-yhdenvertaisuussuunnitelma>

- Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 30.10.2019]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus
- Työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 1.9.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Upola, Terhi. 2014. "En tehnyt ilmoitusta, häpesin" – seksuaalivähemmistöjen kokemat rikokset harvoin poliisin tietoon. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Yle Uutiset. [Viitattu 12.9.2019]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-7107713>
- Vernerinen. 2016. Kohtuulliset mukautukset. [Verkkosivu]. Espoo: Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. [Viitattu 26.08.2019]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/kohtuulliset-mukautukset>
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Yhdenvertaisuuden arviointi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Oikeusministeriö. [Viitattu 6.4.2019]. Saatavana: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/mita-arvioidaan/>
- Yhdenvertaisuuden edistäminen ja positiivinen erityiskohtelu. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Oikeusministeriö. [Viitattu 26.8.2019]. Saatavana: <https://www.syrjinta.fi/documents/10181/36404/Positiivisen+erityiskohtelun+opas/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e>
- Yhdenvertaisuus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Oikeusministeriö. [Viitattu 2.4.2019]. Saatavana: <https://oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuus>
- Yhdenvertaisuuslaki. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Oikeusministeriö. [Viitattu 26.08.2019]. Saatavana: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuslakiesite-suomi>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Ei päiväystä. Mikä on syrjintää? [Verkkosivu]. Valtioneuvosto. [Viitattu 5.4.2019]. Saatavana: <https://www.syrjinta.fi/mika-on-syrjintaa->
- Yle. 2011. Hovioikeus vahvasti raskaana olleen työsyrynnän. [Verkkoartikkeli]. Yle. [Viitattu 13.9.2019]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-5316777>

LIITTEET

Yhdenvertaisuussuunnitelma Yritys X:lle