

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma

Jussi-Petteri Asikainen

YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN TYÖPAIKOILLA

Opinnäytetyö  
Syksy 2015



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Kesäkuu 2015**  
**Liiketalouden koulutusohjelma**

Karjankatu 3  
80200 JOENSUU  
p. (013) 260 6800

**Tekijä**  
Jussi-Petteri Asikainen

**Nimeke**

Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla

**Tiivistelmä**

Opinnäytetyössä perehdytään yhdenvertaisuuteen, sekä sen edistämiseen työpaikoilla. Työssä käsitellään yhdenvertaisuuteen liittyviä lakeja, viranomaisia, sekä esitellään tapauksia joissa yhdenvertaisuutta on loukattu. Työn tutkimusmenetelmä on lainopillinen kirjoituspöytä tutkimus ja tutkimuskysymyksiin vastattiin lainsäädännön sekä muiden oikeuslähteiden avulla.

Jokaisella meistä on oikeus oikeudenmukaiseen ja syrjimättömään kohteluun. Työpaikalla sekä työhönotossa henkilöä ei saada syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suomen lainsäädännöllä ja viranomaistoiminnalla pyritään suojelemaan yhdenvertaisuutta.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 26  
Liitteet  
Liitesivumäärä

**Asiasanat**  
Syrjintä, yhdenvertaisuus.



**Karelia**  
AMMATTIKORKEAKOULU

**THESIS**  
**June 2015**  
**Degree Programme in business**  
**Economics**  
Karjalankatu 3  
FI 80200 JOENSUU  
FINLAND  
Telephone number of The Centre

Author(s)

Jussi-Petteri Asikainen

Title

Improving equality in workplaces

Abstract

The thesis focuses on equality, well as promotion it in the workplace. The work deals with the laws relating to equality, public authorities, and presents cases in which equality is violated. The research method was a legal desk study and research questions were answered by law and other legal sources.

Each of us has the right to a fair and non-discrimination treatment. In the workplace and as well when hiring a person him or her can't be discriminated against on age, ethnic origin, nationality, language, religion, belief, opinion, political activity, trade union activity, family relationships, health, disability, sexual orientation or other personal characteristics based on. With Finnish law and work of the government officials we are seeking to protect equality.

Language  
Finnish

Pages 26  
Appendices  
Pages of Appendices

Keywords

Discrimination, equality.

## Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Yhdenvertaisuuden perusteet.....	6
3	Suomen yleisimmät vähemmistöt .....	9
4	Kiusaaminen ja syrjintä .....	12
4.1	Positiivinen erikoiskohtelu .....	17
5	Muu lainsäädäntö .....	17
6	Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	19
6.1	Yhdenvertaisuussuunnitelma.....	21
7	Yhdenvertaisuutta valvovat viranomaiset .....	22
7.1	Yhdenvertaisuusvaltuutettu .....	22
7.2	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.....	22
7.3	Työsuojeluhallinto .....	23
8	Pohdinta.....	25
9	Lähdeluettelo .....	29

## 1 Johdanto

Käsitteenä yhdenvertaisuus on sidoksissa moneen asiaan yhteiskunnassamme kuten syrjimiseen, syrjäytymiseen sekä samanarvoiseen että tasavertaiseen kohteluun lain edessä (Kotimaisten kielten keskus, 2014). Monimuotoisen työelämän tukemiseksi hallitus on uudistanut yhdenvertaisuuslakia 2015 vuodenvaihteessa. Uudistuksen tavoitteena on vahvistaa yhdenvertaisuuden suojaa, sekä selventää lainsäädännön tulkintaa. Nykyinen yhdenvertaisuuslaki tuo entistä paremmin esille syrjintäperusteita, lain yhdenmukaisempaan soveltamista eri elämänaluissa, sekä tehostaa syrjinnän seurantaa. Uudistuksella tarkastettiin myös yhdenvertaisuutta hoitavien viranomaisten tehtäviä, asemia sekä valtuuksia (Oikeusministeriö, 2007).

Työntekijät kohtaavat usein ennakkoluuloja, kiusaamista että syrjintää työpaikoilla. Yhdenvertaisuuden ja yhdenvertaisuuslain tarkoitus on luoda henkilölle identiteetti, jota ei voida kansalaisuuden, etniseen ryhmään kuulumisen, henkilön vakaumuksen tai äidinkielen takia saattaa epäoikeudenmukaiseen asemaan (Lahti 2014, 18).

Työpaikoilla kohdattavia yhdenvertaisuuteen koskevia rikkeitä ovat rasismi, syrjintä sekä kiusaaminen. Racististen tekojen tarkoituksena on asettaa henkilö eri asemaan hänen ihonväriensä tai kulttuurinsa vuoksi. Teot voivat olla työpaikalla halveksuvia vitsejä tai vuorovaikutustilanteissa tapahtuvia loukkaavia ilmaisuja, eleissä tai ilmeissä (Simola & Heikkinen 2003, 193). Kiusaaminen on lievemmin katsottava rike, verrattuna rasismiin. Se voi olla lievästi haitallista häirintää tai epäasiallista kohtelua, jolla on vaikutus työhyvinvointiin. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat oikeuskäytännön määritelmän mukaan, hyvän tavanvastaista käyttäytymistä toista henkilöä kohtaan. Käytös on luonteenpiirteiden mustamaalaimista, päätöksien ulkopuolelle jättämistä tai muuta vastaavasti alistavaa toimintaa. Rasismi ja kiusaaminen ovat yhteydessä syrjintään. Syrjintä, kuten kiusaaminen, ovat perustelematonta epäoikeudenmukaista kohtelua, aiheena syrjintä on kuitenkin laajempi kuin kiusaaminen. Syrjinnän eri muotoja ovat muun muassa seksismi, ikäsyrjintä, palkkasyrjintä sekä vammaisuuteen kohdistuva syrjintä.

Lain ja kansainvälisten sopimuksien mukaan kaikki syrjinnän muodot ovat kiellettyjä (Korhonen 2009, 14).

Suomen on omien päätöksiensä lisäksi noudatettava kansainvälisesti tehtyjen sopimuksien päätöksiä yhdenvertaisuuteen koskien. Noudatettavia yhdenvertaisuuteen vaikuttavia päätöksiä tehdään valtion omissa päättävissä elimissä, sekä kansainvälisellä tasolla. Suomelle kansainvälisiä päätöksiä tehdään Euroopan unionissa ja Yhdistyneissä kansakunnissa. Euroopan unioni on muun muassa hyväksynyt vuoden 2000 direktiivissään kiellon, ettei rodun tai etnisen alkuperän perusteella voida syrjiä. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 27).

Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella, kuinka lainsäädännöllisesti sekä viranomaistoiminnallisesti voidaan edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla. Työ on lainopillinen kirjoituspöytätyö jossa tutkitaan Suomen lainsäädäntöä ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Käytetty tieto rakentuu voimassa olevien oikeuslähteiden varaan. Lainopillisella tiedolla pyritään antamaan vastaus, kuinka ajankohtaisissa tilanteissa tulee toimia oikeusjärjestyksen mukaan (Husa, Mutanen, Pohjolainen 2008, 19–20).

## **2 Yhdenvertaisuuden perusteet**

Yhdenvertaisuus määritellään Suomen perustuslain ja yhdenvertaisuuslain mukaan. Perustuslain ja yhdenvertaisuuslain määritelmät syrjinnän kielosta sekä yhdenvertaisuudesta ovat hyvin samanlaiset. Molemmat lait toteavat, ettei ketään voida ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Ikäryhmistä lapset ovat huomioitu lainsäädännössä, heikomman asemansa vuoksi. Heihin kohdistuvassa yhdenvertaisuudessa on säädetty lapsia kohdeltavan tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin, kehitystään vastaavalla tavalla. Yhdenvertaisuuden lisäksi, sukupuolten välistä tasa-arvo tulee edistää yhteiskunnallisessa toiminnassa että työelämässä, erityisesti palkkauksessa ja muita palvelussuhteiden ehtoja määrättäessä (731/1991, 2:6 §). Suomen hallituksen tavoitteena on yhä parantaa perustuslain sisältämiä yhdenmukaisuuden

ja syrjintäkiellon vaatimuksia. Tarkoituksena on luoda parempaa lainsäädäntöä jolla vahvistetaan yhdenvertaisuuden suoja syrjintää kohtaavien ryhmien tueksi. Näitä ryhmiä ovat vähemmistöt, nuoret, lapset, vanhukset, uskonnolliset seurakunnat, maahanmuuttajat sekä seksuaalivähemmistöt (HE 19/2014).

Työelämässä yhdenvertaisuuslain päämääränä on antaa oikeus henkilön omalle etniselle tai kansalliselle alkuperälle, kansalaisuudelle, kielelle, uskonnolle, vammaukselle, mielipiteelle, terveydentilalle, vammaisuudelle, sukupuolisen suuntautumiselle tai muulle henkilökohtaiselle syyllä, joiden perusteilla henkilöä voidaan saattaa epäoikeudenmukaiseen asemaan työpaikalla (1325/2014, 3:8 §). Työnantajat eivät myöskään voi työpaikkailmoituksissaan hakea syrjivien syyden perusteella työntekijää (1325/2014, 3:17 §). Lain päämääränä on oikeuttaa sekä turvata luonnollisen henkilön mahdollisuus työhön, työntekoon sekä vaalia hänelle kuuluvia oikeuksia työsuhteessa. Työelämän alueella nämä asiat koskevat työhönottoperusteita, valintaprosessia, työoloja, työehtoja, henkilöstön kehittämistä sekä heidän urakehitystä. (Lahti 2014, 47).

Syrjivään käytökseen työpaikalla syyllistyessä, tulevat sanktiot määräytyvät rikoslain tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta päätökseen perusteella (1325, 4:19 §) (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 24–30).

Euroopan unionin tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistämisen kehittäminen jäsenmaissaan. Laaditut direktiivit ovat säädetty tukemaan yhdenvertaisuuden periaatetta, jolla on tarkoitus suojata henkilön oikeuksia riippumatta hänen vammastaan, uskonnollisesta periaatteestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, iästään, kielestään tai etnisestä taustastaan (Euroopan Unioni, 201).

Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki sekoitetaan yleisesti keskenään. Lakien sisällöt ja päämäärät ovat samankaltaiset, ja syrjintää tuomitsevia (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 29). Eroavaisuudet tulevat esille syrjintäperusteissa. Tasa-arvolain syrjintäperusteet liittyvät henkilön sukupuoleen, kun yhdenvertaisuuslaki käsittelee henkilöiden muita ominaisuuksia ja henkilökohtaisia piirteitä. Lait kuitenkin pitävät sisällään monimutkaisempia asioita, joita voidaan väärinymmärtää työpaikoilla. Monimutkaisia asioita ovat muun muassa

henkilön sukupuoli-identiteetti. Tasa-arvolakia sovelletaan, esimerkiksi syrjintätilanteissa jossa naispuolinen henkilö kokee olevansa sukupuoli-identiteetiltään miespuolinen (609/1986, 3 §).

KHO:2009:15

Transseksuaalinen mieshenkilö haki oikaisua maistraatin päätöksestä, jossa häneltä evättiin henkilötunnuksen, sekä väestötietorekisterijärjestelmän tietojen muuttamista naissukupuoliseksi. Maistraatin mukaan hakemusta ei hyväksytty, koska henkilön aviopuoliso ei antanut siihen lupaa. Tapauksessa tutkittiin yhdenvertaisuuteen liittyvää lainsäädäntöä, sekä Euroopan unionin ihmisoikeussopimuksia. Tapauksessa eritoten huomioitiin perustuslain 6:n § jonka mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ilman hyväksyttävää perustetta. Korkein hallinto-oikeus kuitenkin hylkäsi henkilön valituksen yhdenvertaisuudesta huolimatta, koska laki transseksuaalin sukupuolen vaihtamisesta vaati henkilö olla olematta avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa, jonka katsottiin olevan päätökselle hyväksyttävä syy.

Työpaikkahäirintä on yhdenvertaisuuden yleisin ongelma työpaikoilla. Häirintä on toimintatapoja, jotka katsotaan epäasialliseksi kohteluksi. Tavat ovat esimerkiksi suullisesti tai eleellisesti loukkaavia käytösmalleja, työtuloksen aiheetonta arvostelua, mustamaalaamista tai eleitä jotka jatkuessaan ovat työntekijän terveydelle haitallisia. Häirinnässä on tutkittava tarkasti, jotta voidaan selvittää onko häirintä liitettävissä mihin lainoppiin, tasa-arvoon vai yhdenvertaisuuteen. (Välke 2015, 1)(Korhonen 2009, 14).

Yhdenvertaisuutta loukkaavan käytöksen sankitoihin ja rikosnimikkeisiin käsitellään rikoslaissa. Tärkeimpiä yhdenvertaisuutta loukkaavia rikoksia ovat viharikokset. Viharikoksessa henkilöä, ryhmää, henkilön omaisuutta, instituutiota tai näiden edustajaa kohtaan on tehty rikos. Rikoksen tarkoituksena on kohdistaa rikosuhriin vihamielistä käytöstä tai ennakkoluulolla, jotka liittyvät henkilön etnisyyteen, kansalliseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai vammaisuuteen (Tihveräinen, 2012). Vihamielistä käytöstä on muun

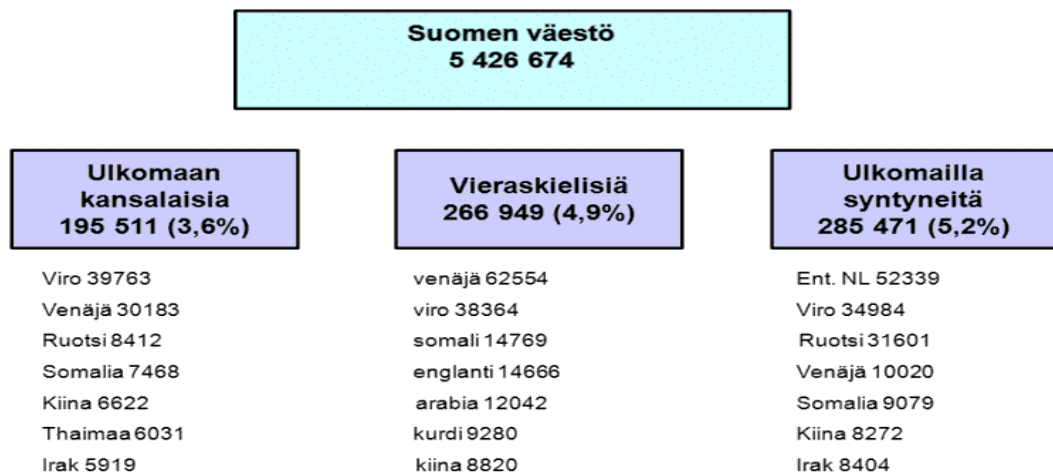


muassa kiihottaminen kansanryhmää vastaan, sekä törkeä kiihottaminen kansanryhmää vastaan. Kiihottamisella on tiedon tahallista levittämistä, jolla paneutellaan, uhataan tai solvataan ryhmää etnisten, vaakauksen, seksuaalisuuden tai vammaisuuden vuoksi (39/1889, 11:10 §).

### **3 Suomen yleisimmät vähemmistöt**

Vähemmistöiden edustajat ovat alttiimpia kohtaamaan epäoikeudenmukaista kohtelua työelämässä oman identiteettinsä vuoksi. Yhdenvertaisuuslainsäädännöllä ja muulla lainsäädännöllä on otetaan huomioon valtion sisällä asuvat vähemmistöt, jotta he voisivat ylläpitää ja kehittää omaa kulttuuriaan. Kulttuurin edistämiseksi suurimmille ryhmille on laadittu erillistä lainsäädäntöä sen turvaamiseksi. Lait suojaavat vähemmistöjen yhdenvertaisuutta, sekä huomioi heidät valtion kansalaisina sekä ryhminä joilla on poikkeavampi identiteetti, kuin valtasalla valtion kansalaisista. Suomen perinteisiin kulttuurivähemmistöihin kuuluvat saamelaiset, suomenruotsalaiset, romanit, vanhavenäläiset, tataarit ja juutalaiset. Näille ryhmille on laissa taattu oikeus ylläpitää, sekä kehittää omaa kieltään että kulttuuriaan. Vähemmistöjen keskuudessa suurimmat ryhmät ovat saamelaiset sekä romanit. (1086/2003, 6 §). Saameleisilla on erityisasema laissa, heille on säädetty muun muassa oikeus mahdollisuudesta käyttää saamenkieltä viranomaistoiminnassa. Muiden käännösapua tarvitsevien henkilöiden oikeudet ovat myös turvattu, nämä lait koskevat viittomakielistä ja muita eri kommunikaatiomuotoja. (731/1999, 17 §).

Kuva 1 esittää Suomen ulkomaalaista väestöä kansalaisuuden, äidinkielen tai syntymämaan mukaan.



**Kuvio 1. Suomen ulkomaalaisväestö kansalaisuuden, äidinkielen tai syntymämaan mukaan 2012. Lähde: Tilastokeskus, Väestörakennetietoja 2012.**

Kuva 1. Suomen väestö (Tilastokeskus, Väestörakennetietoja 2012).

Vähemmistöille kuten saamelaisille on myös luotu kriteerit, joiden mukaan tulkitaan onko henkilö oikeutettu saamaan erityiskohtelua. Laki saamelaiskäräjistä määrittelee saamelaiseksi henkilöksi, henkilön joka puhuu ensimmäisenä kielellään saamea (Pentikäinen & Hiltunen 1996, 101). Saamelaiselta henkilöltä myös edellytetään, että hän henkilökohtaisesti tai ainakin yksi hänen vanhemmistaan, isovanhemmistaan taikka isovanhemman vanhemmistaan ovat oppineet saamen kielen ensimmäisenä kielellään. Henkilön katsottaessa saamelaiseksi näillä perusteilla, on hänellä erityisasema ylläpitää saamen kieltä, kulttuuria ja siihen kuuluvia perinteisiä elinkeinoja (Lahti 2014, 34). Suomen perustuslaissa huomioidaan myös saamelaisuuden olevan Euroopan alkuperäiskansa. Valtiolla on tällöin velvollisuus tukea saamelaisten ylläpitoa ja kehittämistä omassa kielessään sekä kulttuurissaan (Koivurova & Pirjatanniemi 2013, 264).

KHO:2011:81

Saamelaisena itseään pitävä henkilö ei ollut päässyt vuoden 2011 saamelaiskäräjävaalien vaaliluetteloön, jonka vuoksi hän teki päätöksestä oikaisuvaatimuksen saamelaiskäräjille. Henkilö oli kuitenkin arkistoviranomai-

sen todistuksen mukaan tunturilappalaisen jälkeläinen, mutta hänellä ei ollut todisteita saamenkielen oppimisesta ensimmäisenä kielenään. Saamelaiskäräjien hallitus olivat hylänneet oikaisuvaatimuksen. Korkein hallinto-oikeus kuitenkin päätti henkilön merkittäväksi saamelaiskäräjien vuoden 2011 vaaliluettelo, koska henkilön katsottiin olevan 1825-luvulta olevan maa- ja verokantokirjan mukaan saamelainen.

Toinen suurimmista vähemmistöryhmä jotka omaavat vahvan ihmisen identiteetin ja perustan ovat romanit. Romaanit ovat olleet Suomessa vähemmistöryhmä 1500-luvulta lähtien (Pentikäinen & Hiltunen 1996, 170). He omaavat oman kieltä ja kulttuurinsa, jolla heidät tunnistetaan Suomessa väestöryhmäksi. Samoin kuin saamelaisilla, romaneilla on oikeus ylläpitää ja kehittää kulttuuriaan. (Lahti 2014, 35).

KHO:2011:22

Yleisradio esitti vuonna 2007 televisiosarjaa joka kulki nimellä Manne-tv sekä myöhemmin Romano-tv. Televisiosarjan pääideana oli ollut romaani-kulttuurin tabujen ja stereotyyppien käsitteleminen humoristisella tavalla. Korkein hallinto-oikeus arvioi Romano-tv:n mahdollista yhdenvertaisuuslain rikkomista. Asiassa huomioitiin yhdenvertaisuuslain § 2, häirinnän kielltoa, sekä perustuslain ja Euroopan ihmisoikeussopimuksien turvaamaa sananvapauden suoja. Korkein hallinto-oikeus katsoi ohjelman olevan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä sekä hyökkäävää ilmapiiriä luova televisiosarja romaniväestöä kohtaan. Tv-sarjan sisältö katsottiin juurikin kohdistuvan romaniväestöön tavalla, jolla vahvistettaisiin romaniväestöön kohdistuvia tunnettuja ennakkoluuloja. Kuitenkin samaan aikaan sarjan todettiin sisältävän huumoria ja satiiria, jonka tarkoituksena oli juurikin rikkoa väestöön kohdistuvia stereotyyppiä ja täten vähentää romaniväestöön kohdistuvaa syrjintää. Korkein hallinto-oikeus totesi, ettei tv-sarja ollut syyllistynyt rikokseen.

Kulttuurivähemmistöjen lisäksi on vähemmistöjä, jotka tarvitsevat erityistä suojaa työelämässä. Invalidit sekä kehitysvammaiset muodostavat ryhmän joka huomioidaan vähemmistönä Suomessa. Monimuotoisen työelämän tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla vähentämällä olettamuksia ja stereotyyppiä liittyen kaikkiin vähemmistöryhmiin. 2000-luvulla Suomessa on tehostettu

kehitysvammaisten sekä invalidien huomioimista työelämässä. Järjestöt ovat pyrkineet muuttamaan yleisiä ennakkoluuloja kehitysvammaisten sekä invalidien uskonusista tehottomuudesta sekä kykenemättömiä samanlaiseen työpanokseen, kuin muut työntekijät. Syrjinnän ehkäisemiseksi yhdenvertaisuuslain 3:15 § määrätään työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän tarvittaessa ryhdyttävän kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön etenemiseen: työssä selviämisessä, koulutukseen pääsemisessä, sekä työuralla etenemisessä (Ekholm & Teittinen 2014, 75-85).

Eri vähemmistöjen ja ryhmien kohdalla työpaikalla tulee huomioida toimenpiteet koskien yhdenvertaisuuden edistämistä. Työnantaja voi omasta toimestaan edistää yhdenvertaisuutta hyvillä johtajuus tavoilla. Tapoihin kuuluvat niin yksinkertaiset asiat kuin palautteen antaminen invalidi tai kehitysvammaiselle työntekijälle. Tällöin työntekijöille muodostuisi realistinen kuva osaamisestaan, eikä mahdollisia puutteita työnteosta ajateltaisi tulevan ulkoisesta ympäristöstä. Henkilöstön kouluttaminen ja valmentaminen uuden työntekijän kohtaamiseen on myös hyvä tapa, jolla työntekijät voivat ennakoida jo etukäteen millaisia asioita he joutuvat kohtaaman ja kuinka uudet työkäytännöt saattavat poiketa heidän normaalista työstään. Näiden toimintatapojen lisäksi työtehtävien hajauttaminen on yksinkertainen keino, jolla luodaan yhdenvertaisempi työyhteisö. Jos invalidi työntekijä joutuu ainoastaan tekemään tiettyjä työtehtäviä, voidaan työpaikalla hyvin helposti leimauttaa tehtävät ”invalidin” tehtäväksi. Työn hajautuessa mitkään tehtävät eivät saa negatiivista leimaa ja työpaikan yhdenvertaisuus säilyy parempana. (Ekholm & Teittinen 2014, 75-85).

#### **4 Kiusaaminen ja syrjintä**

Kiusaaminen voidaan tulkita syrjinnän eräiksi yleisimmiksi muodoksi, jolla asetetaan henkilö epäoikeudenmukaiseen asemaan. Lain määritelmä kiusaamisesta vaihtelevat hyvin eritasoisiksi teoiksi, sanaharkasta ihmisoikeussopimuksia louk-

kaaviin tekoihin (Korhonen 2009, 15). Kiusaaminen on yleisin epäasiallisen kohtelun muoto työpaikalla, jota kokee työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan 6 % palkansaajista, eli noin 140 000 työelämässä olevaa henkilöä. Tämä vaarantaa työntekijöiden terveydentilaa, sekä vaikeuttaa koko työyhteisön toimintaa työssään. Yleisyys johtuu kiusaamisen monimuotoisuudesta, sillä jokainen yksilö kokee mielipahaa erilailla. Epäasialliseksi kohteluksi ei voida kuitenkaan katsoa ihmisten välisiä erimielisyyksiä sekä näkemuseroja, vaikka teot voidaankin kokea loukkaavaksi käytökseksi. Työyhteisössä käytyjen ongelmien käsitteleminen eivät ole myöskään epäasiallista kohtelua, vaikka ne aiheuttaisivat ahdistusta sekä pahaa mieltä (Kess, Ahlroth 2012, 40–43).

Syrjintä on ihmisten perusteeton erottelu heidän keskenään esiintyvien erojen vuoksi. Lainsäädännöllä kuitenkin mahdollistetaan henkilöiden asettaminen eri asemiin, jos lailla on annettu sille hyväksyttävät perusteet. Perusteiden oikeudenmukaisuutta tulee arvioida yhdenvertaisuusvaatimuksien ja sääntelyjen tavoitteen näkökulmasta. Hyväksyttävä syy edellyttää aina, että erottelulle on kussakin tapauksessa luvallinen tarkoitus ja sen toteutuksessa käytetyt keinot ovat oikeasuhteisia; eli asteeltaan kohtuullisia tavoiteltuun tarkoitukseen nähden. Tapauksissa joissa perusteltukaan eri asemaan asettaminen ei ole oikeutettua silloin, kun se merkitsee äärimmäisen jyrkkää erottelua ihmisten välillä. Eri asemaan asettamista ei voida myöskään perustella, jos kyse on syrjivästä käytöksestä (Työministeriö 9/2004, 5).

Työpaikkasyrjinnässä tapahtuneet syrjintä tilanteet rajataan elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisen, yleisönpalvelun, virkatoiminnan tai muun julkisen tehtävän, julkisen tilaisuuden tai yleistä kokousta järjestettäessä oleville paikoille. Elinkeinotoiminnassa syrjintää kohtaavia henkilöitä ovat myös palvelua saavat asiakkaat. Syrjiväksi käytökseksi katsotaan, jos asiakkaita ei palvella yleisillä noudattavilla ehdoilla, kieltämällä heidän pääsyn tilaisuuteen tai kokoukseen, poistamalla henkilö tilaisuudesta ilman perusteltua syytä tai asettamalla hänet eriarvoiseen tai muuhun olennaisesti huonompaan asemaan. Rodun, kansallisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden, terveydentilan, uskonnon, mielipiteen, poliittisen, ammatillisen toiminnan tai muuhun näihin rinnastettavaan syy

perusteella syrjiminä työtehtävissä on tuomittava. Syrjintätapauksissa syrjinnästä tuomittua rangaistaan sakolla tai vankeudella enintään kuudeksi kuukaudeksi (39/1889, 11:11 §).

Työnhakijaa ei voida asettaa työhaussa taikka aikana epäedulliseen asemaan ilman painavaa syytä. Epäedulliseen asemaan laittaminen on kiellettyä rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden, terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan syyn perusteella. Jos työnantaja tai hänen edustajansa syyllistyvät joko törkeää huolimattomuuttaan, saatikka tahallaan syrjintään, ovat sanktiot työsyrynnästä sakko tai vankeutta enintään kuusi kuukautta. (39/1889, 47.3 §).

KKO:2015:41

Maakuntalehti oli valinnut Johanna X:n lehden päätoimittajaksi. Työhaastattelun kysymyksissä oli kysytty X:n, sekä hänen puolisonsa poliittista aktiivisuutta. X vastasi kysymykseen kielteisesti, joka oli ollut totuudenvastainen. X ei maininnut haastattelussa toimitusjohtajalle, että hän on rekisteröidyssä parisuhteessa naisen kanssa. Maakuntalehden toimitusjohtaja oletti haastattelun perusteella X:n puolison olevan mies. Ennen työtehtävien alkamista toimitusjohtaja purki X:ää koskeneen johtajasopimuksen. Johanna X sekä syyttäjät vaativat Helsingin käräjäoikeudessa rangaistusta tapahtuneesta työsyrynnästä toimitusjohtaja A:ta kohtaan, koska A oli purkanut johtajasopimuksen saadessaan tietää X:n olevan rekisteröidyssä parisuhteessa naisen kanssa, sekä hänen puolisonsa poliittisesta toiminnasta. Käräjäoikeuden käsitellessä asiaa, todettiin ettei rikoslain 47 luvun 3 §:n tarkoitettuja, perhesuhteisiin liittyviä syrjintäperusteita ei tuotu tarpeeksi tapausta käsitellessä esille. Käräjäoikeudessa todettiin, ettei asianomistajalla ollut tarpeeksi näyttöä tapahtuneesta työsyrynnästä. Työsuhteen purkamisen katsottiin johtuvan X:n luottamuksen menettämisestä, eikä perhesuhteiden tai sukupuolisen suuntautumisen takia. Näillä perusteilla käräjäoikeus hylkäsi syytteen.

Syyttäjät sekä X valittivat käräjäoikeuden päätöksestä hovioikeuteen, joka hyväksyi valituksen. Hovioikeus katsoi, että keskeisenä lakina tulisi käsitellä yhdenvertaisuuslakia rikoslain sijasta. Yhdenvertaisuuslain mukaan

työsyryntä voi olla välitöntä että välillistä. Välittömässä syrjinnässä henkilö kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattoi jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Hovioikeus muutti kärjäoikeuden päätöstä. Oikeudessa katsottiin A:n asettaneen X:n epäedulliseen asemaan tämän sukupuolisen suuntautumisen takia. Asiassa kuitenkin huomioitiin erityisesti X:n epäluottamuksen aiheuttava menettely työhaastattelu tilanteessa. Hovioikeus totesi 15 päiväsakon suuruisen sakkorangaistuksen olevan oikeudenmukainen A:lle.

Asia vietiin vielä syyttäjän ja asianomistajan toimesta korkeimpaan oikeuteen, jossa syyttäjä ja X vaativat sakkorangaistuksen korotusta sekä A:n syyksi luettavan työsyryntä perhesuhteiden perusteella. Korkein oikeus totesi, ettei X:n puolison mahdollinen poliittinen aktiivisuus liity työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen eikä työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin. Päätoimittajan tehtävien merkitys ei riitä kuitenkaan perustelemaan sitä, että tämän luottamuksen kannalta olisi merkityksellistä X:n puolison poliittinen aktiivisuus. Tällöin X:n syrjintä peruste ei ollut painavasta syystä tehtyä. A tuomittiin työsyrynnästä ja hovioikeuden rangaistusta korotettiin 40 päiväsakkoon.

Yhdenvertaisuuslaki ei pidä syrjivänä perusteina työhön tai virkaan otossa vaatimuksia, jotka voidaan liittää uskontoon, ikään taikka kielitaitoon liittyviin ehtoihin, esimerkkinä kirkot pystyvät vaatimaan työnhaussa tiettyä uskonnollista taustaa, joka on sopiva kirkkokunnalle. Harvemmin hyväksyttäviä syitä työhön tai virkaan nimittäessä, ovat henkilön etninen alkuperä taikka seksuaalinen suuntautuminen (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 94).

Sanan- ja mielipiteenvapaus ovat usein tulkinnan kohteita syrjintätapauksissa. Sananvapaus kuuluu perusoikeuksiin, joka oikeuttaa henkilön ilmaisemaan itseään ja julkistamaan omia mielipiteitämme, sekä vastaanottamaan niitä (731/1999, 2/12§). Ihmisoikeus julistukset sallivat oikeuden nimenomaan rauhanomaiseen sananvapauteen, että myös kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 34). Sananvapaus ja yhdistysvapaus luovat ongelmallisia tilanteita syrjinnän tulkitsemisessa, koska viranomaisilla ei ole valtuuksia puuttua mielipiteiden levittämiseen. Näiden mielipiteiden piiriin kuuluvat myös

aiheet joista yleisluontoisesti ei pidetä, nämä teemat eivät kuitenkaan saa loukata perusoikeuksia tai ihmisarvoa. Ei sallittuja mielipiteitä ovat vihamielisen, uhkaavan taikka halveksivan ympäristön luominen tiettyä yhteisöä kohtaan (Lahti 2014, 120). Sananvapautta tukevat päätöksissään Euroopan Unioni ja yhdistyneet kansakunnat. YK:n ihmisoikeussopimuksessa korostetaan sananvapauden vastuuta rajoittaen sen syrjivää ja väkivaltaan yllyttävää käyttöä. Euroopan ihmisoikeussopimuksissa todetaan sananvapauden käyttöön voitavan asettaa muodollisuuksia, ehtoja, rangaistuksia sekä rajoituksia, jotta yhteiskunnassa voidaan välttää rikollisuutta sekä edistää yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta (Ihmisoikeusliitto ry, 2013).

KKO:2012:58

Henkilö oli levittänyt internetsivustolla kirjoitusta, jossa oli esitetty uskontoon sekä etniseen taustaa loukkaavia lausuntoja. Korkeimmassa oikeudessa tutkittiin oliko henkilö syyllistynyt uskonrauhan rikkomiseen sekä kiihottamiseen kansanryhmää vastaan. Teksteissään henkilö oli lausunut seuraavaa: ”Profeetta Muhammad oli pedofiili, ja islam on pedofilian pyhitävä uskonto, siis pedofiiliuskonto. Pedofilia on Allahin tahto”. Uskontoihin ja niiden opetuksiin koskevat mieltä jakavat kommentit, kuuluvat kuitenkin sananvapauden salliviin oikeuksiin. Sananvapautta käytetään keskusteluissa joissa esitetään yhteiskunnallisesti merkityksellisiä asioita. Korkein oikeus katsoi, ettei henkilön herjaavilla kirjoituksilla ollut moista agenda. Tekstien tarkoitus eivät olleet kritisoivia, vaan uskonkuntia ja niiden arvoja loukkaavia, eivätkä niiden katsottu edistävän uskonnon taikka yhteiskunnalliseen keskustelun käyntiä. Kirjoitusten katsottiin lisäävän suvaitsemattomuutta, sekä ennakkoluuloja tiettyä ryhmää kohtaan. Henkilön todettiin syyllistyvän rikoslain 17 luvun 10 §:ssä tarkoitetun uskonrauhan rikkomiseen sekä rikoslain 11 luvun 10 §:ssä säädettyyn kiihottamiseen kansanryhmää vastaan. Korkein oikeus myös totesi, että henkilön tekemä kiihottamisrikos oli vakavasti loukannut erityisesti tiettyä kansanryhmään kuuluvien ihmisten ihmisarvoa. Henkilön syyksi luettiin kiihottaminen kansanryhmää vastaan. Kiihottamisesta ja sekä hänen syykseen luetusta uskonrauhan rikkomisesta, henkilö tuomittiin yhteensä 50 päiväsakon sakkorangaisukseen.



#### 4.1 Positiivinen erikoiskohtelu

Positiivisen erityiskohtelun tarkoituksena on tukea tosiasiallista yhdenvertaisuutta työpaikalla erityistoimenpiteillä (Leppänen 2015, 5). Positiivista erikoiskohtelua kutsutaan myös positiiviseksi syrjinnäksi. Termillä tarkoitetaan suunniteltua tukimuotoa sekä järjestelyä, joilla saadaan ihminen ylittämään omat sekä yhteiskunnan asettamat rajoitukset ja pääsemään hänen pätevyyttä vastaavaan asemaan (Lahti 2014, 123). Tarkoituksena on edistää pienempien etnisten ryhmien kilpailuttamista tehokkaammin, suurempiin ryhmiin nähden. Tällöin pienempien ryhmien henkilöt voidaan asettaa etusijalle työhön otossa, ylennyksissä taikka muissa tilanteissa, ilman syrjintä syytöksiä. Positiivisen erikoiskohtelun käytäntöä käytetään myös tasa-arvolaisissa, jossa toista sukupuolta olevaa edustajaa suositetaan syrjinnän ehkäisemiseksi (Ahtela 2006, 258).

HAO 10/0466/1

Yliopiston opiskelijavalinnassa syntyi syrjintä olettama koskien yliopiston opiskelijavalintaa. Yliopisto ei ollut vallinnassaan ottanut huomioon henkilön lukihäiriötä, sekä koulun valintaperusteena oli käytetty ammattikorkeakoulutodistuksen keskiarvoa. Oikeuskysymys ratkaistiin, siten ettei menetelmä ollut syrjivä. Ammattikorkeakoulutodistuksen valintaperusteena katsottiin asettavan hakijat yhtäläiseen asemaan, sekä lukihäiriön katsottiin oikeuttamaan positiiviseen erityiskohteluun muihin hakijoihin nähden. Näiden asioiden perusteella katsottiin, ettei hakijoita oltu syrjitty.

## 5 Muu lainsäädäntö

Yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä löydetään myös muista lakisäädännöistä. Perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, miesten ja naisten tasa-arvolaissa, rikoslaissa, sosiaali – ja terveyslainsäädännössä, työ–ja virkamieslainsäädännössä, koulutuslainsäädännössä, ulkomaalaislainsäädännössä ja ihmisoikeussopimuksissa käsitellään yhdenvertaisuutta (1347/2014, 1§).

Laki miesten ja naisten tasa-arvosta (1986/69) käsittelee sukupuolen ja oman sukupuoli-identiteetin ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Henkilön tuntiessa itsensä

eri sukupuolen edustajaksi, syrjintä tilanteissa käytetään miesten ja naisten tasa-arvolakia (1986/69) eikä yhdenvertaisuuslakia (1325/2014).

Sosiaali- ja terveyslainsäädännön lait potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) ja laki asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) oikeuttavat terveyspalveluidenkäyttäjät saamaan yhdenvertaista kohtelua jossa ei loukata asiakkaan ihmisarvoa, vakaumusta tai yksityisyyttä. Myös asiakkaan vaatimukset hoidosta tulee huomioida, jos hän niin vaatii.

KHO:2004:107

Kunnanvaltuusto oli päättänyt irtisanoutua Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymästä, hakeakseen muun sairaanhoitopiirin jäsenyyttä. Valtuusto oli kuitenkin päättänyt ostaa ruotsinkieliselle väestölle erikoissairaanhoidon palvelut Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriltä eroamisen jälkeenkin. Päätöksestä valitettiin hallinto-oikeudelle, koska sen katsottiin loukkaavan tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta molempia kieliryhmiä kohtaan. Valituksessa vaadittiin päätöksen kumoamista, sekä sairaanhoitopiirin säilyttämistä Helsingin ja Uudenmaan piirissä. Hallinto-oikeus totesi, että kielellinen tasa-arvo voi parhaiten toteutua siten, että ruotsinkieliset voivat halutessaan saada erikoissairaanhoidon vanhasta sairaanhoitopiiristä, jonka sairaaloissa ruotsinkielisiä potilaita on aina hoidettu. Päätös ei täten loukkaa suomenkielisen väestön yhdenvertaisuusperiaatetta. Asiasta valitettiin korkeimpaan hallinto-oikeuteen, mutta korkein hallinto-oikeus ei muuttanut hallinto-oikeuden päätöstä.

Työsopimuslaki 55/2001, hallintolaki 434/2003, valtion virkamieslaki 750/1994 ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 kuuluvat työ- ja virkamiessäädäntöihin, jotka sisältävät yhdenvertaisuutta käsitteleviä säädöksiä työelämässä. Hallintolain 434/2003 tavoitteena on edistää ja toteuttaa hyvää hallintoa ja sen tarjoamia palveluja puolueettomasti. Valtion virkamieslaki, laki kunnallisesta viranhaltijasta ja työsopimuslaki säätävät lähes samalla tavalla työntekijän ja viranhaltijan saadun tai annetun kohtelun, joka ei saa olla syrjivää: iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan syyn vuoksi, ilman hyväksyvä syytä.

Koulutuslainsäädännössä perustusopetuslaki (628/1998) säättää koulujen opetuksen tavoitteeksi sivistävän sekä tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa edistäväksi.

Ulkomaalaislainsäädäntöjen ulkomaalaislaki (301/2004), kotouttamislaki (493/1999) sekä laki vähemmistövaltuutetusta (660/2001) ovat tarkoitettua antamaan turvaa ulkomaan kansalaisille Suomessa. Ulkomaalaislaki (301/2004) tarkoituksena on edistää hallittua maahanmuuttoa, maahanmuuttajien oikeusturvaa ja muita heidän oikeuksiaan Suomen valtiossa. Kotouttamislain (493/2004) tavoite on tehdä maahanmuuttajista yhteiskunnan jäseniä, säilyttäen heidän oman alkuperäisidentiteettinsä. Laki vähemmistövaltuutetun (660/2001) tarkoituksena on tarkkailla etnisen alkuperään perustuvan syrjinnän kiellon noudattamista (Ah-tela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 29).

Euroopan unionin myötä Suomella on myös velvollisuus noudattaa EU:n direktiivejä yhdenvertaisuuteen liittyen. Direktiivit kattavat samoja asioita kuin nykyinen Suomen lainsäädäntö, esimerkiksi työ- ja rotusyrjintädirektiivissä on säädetty syrjinnän kiello rodun, etnisen alkuperän, iän, uskomuksen, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella (Leppänen 2015, 2).

## **6 Yhdenvertaisuuden edistäminen**

Työpaikoilla yhdenvertaisuuden edistämisestä vastaavat työnantaja, työntekijät sekä viranomaiset. Viranomaisen yhdenvertaisuuden edistäminen keskittyy valvontaan sekä syrjintätapauksien selvittämiseen. Työpaikka syrjintä tapauksissa asiaa hoitavat läänien työsuojelupiirit, joille tulee laatia kirjallinen tarkastuspyyntö syrjinnästä. Poliisiviranomainen tehtävänä on hoitaa fyysiseen väkivaltaan kohdistuvat rikkeet. Työsyrjinnän selvittämisessä auttavat yhdenvertaisuusvaltuutettu, jonka tehtävänä on antaa tietoa työhönotossa, palkkauksessa sekä muissa työelämässä tapahtuneista syrjintätilanteista (Korhonen 2009, 167).

Yhdenvertaisuuslaissa on määrätty työntajalle yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus. Velvollisuudella on tarkoitus saada työpaikalle aidosti syrjimätön työympäristö sekä pyritään kehittämään työpaikan työoloja sekä toimintatapoja (Leppänen 2015, 14).

Työsyrijinnän näyttäytyessä työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin, ettei henkilön epäedulliseen asemaan tai kohteluun asettaminen toistuisi. Työntekijään ei myöskään saa kohdistua kielteisiä seurauksia, jos hän on valittanut yhdenvertaisuuteen liittyvästä rikkeestä tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Hyvitysvastuuseen syrjinnästä tai vastatoimien kiellon rikkomisesta voi joutua työn, irtaimen, kiinteän omaisuuden, palveluiden, koulutuksen tai etuuksien tarjoaja, joka on iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolen suuntautumisen perusteella rikkonut lain syrjintä kieltä (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 164).

Viranomaisilla on yhdenvertaisuuslakiin perustuen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti sekä tavoitteellisesti. Yhdenvertaisuuslain 5 §:n määrätään viranomaisten laatimaan suunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi siinä laajuudessa, kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Lakiin perustuva suunnittelovelvollisuus keskittyy etnistä alkuperään olevaan väestöön, siitä huolimatta yhdenvertaisuussuunnitelmaan viranomaistoiminnan kannalta, on hyödyllistä tutkia lisäksi muita yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta tärkeitä aiheita. Suunnitelmassa tulevat ilmi viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tuloksien seuranta (1325/2014 2:5 §), (Keskinen 2015, 3-4).

Yhdenvertaisuuden edistämiselvoitteella on hallituksen tulkinnan mukaan tehtävänä edistää yhdenvertaisuuslain huomioimista viranomaistotehtävissä. Lakia tulee tällöin soveltaa viranomaistoiminnan suunnittelussa, valvonnassa, työkäytäntöjä kehittäessä, soveltamisohjeita laadittaessa sekä niiden uudistamisessa. To-teutuksien päämääränä on laajentaa julkisten palvelujen rakennetta, kehittämällä ja uudistamalla toimintapolitiikkoja (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 234).

Työntekijöiden hyvinvoinnista työpaikalla ovat vastuussa työnantaja sekä muut työntekijät. Työturvallisuuslain 2:8 §:ssä säädetään työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite vastuu, jolloin työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä työpaikalla. Yleinen huolehtimisvelvoite tarkoittaa, ettei työnantaja voi jättää häirintä tai syrjintätapauksiin puuttumista, työyhteisön jäsenien reklamoimien varaan. Velvollisuus työntekijöiden terveydestä kattaa

sekä fyysisen, että henkisen terveyden valvonnan (Kess, Kähönen 2009, 47–49). Työnantajalla on vastuu reagoida tapahtuneisiin häirintätilanteisiin työpaikalla, mutta työntekijöillä on sekä velvoite ilmoittaa havaitsemistaan häirintä tai syrjintätilanteista. Tapauksen ilmoittaminen vastuuhenkilölle on riippuvainen hänen asemastaan, jos epäasiallisen kohtelun tekijä on lähin esimies, ilmoitus epäasiallisesta kohtelusta on tehtävä ylemmälle esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle (Kess, Kähönen 2009, 89).

## **6.1 Yhdenvertaisuussuunnitelma**

Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on kehittää työpaikan käytäntöjä ja ratkaisuja yhdenvertaisuuden tukemiseksi. Laissa määrättävässä edistämismittasuuden tarkoituksena on saada viranomaiset huomioimaan yhdenvertaisuuteen liittyvien käytäntöjen sisällyttäminen toiminnan, suunnittelun, tiedottamisen, voimavarojen kohdentamisen, valvonnan, työkäytäntöjen kehityksen sekä soveltamisohjeiden laatimisessa. Edistämismittasuuden vuoksi kaikkien viranomaisten on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, joka käsittelee velvollisuuden tavoitteita. Laki poikkeaa suunnitelmien pakollisuudesta ortodoksisien kirkkokuntien, evankelisluterilaisen kirkon sekä julkisten hallintotehtäviä hoitaviin yksityisiin toimijoihin. Suunnitelman laajuuden ei ole tarvetta kattaa koko yhdenvertaisuuslakia, vaan suunnittelussa riittää vähintään yksi lain kieltämä syrjintäperuste. On hyväksyttävää suunnitelman laajuuden kannalta kattavan kaikki virkatehtävissä kohdattavat yhdenvertaisuustilanteet ja työministeriö kannustaa laajemman suunnitelman luomisen puolesta. Viranomaiset noudattavat tästä huolimatta yhdenvertaisuudenlain säätämiä käytäntöjä (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 234–236).

Suunnitelman tavoitteena on parantaa virastojen toiminnan yhdenvertaisuutta ja kehittää muun muassa: syrjinnän tunnistamista ja siihen puuttumista sekä yhdenvertaisuutta edistävien toimien toteuttamista. Virasto voi muun muassa asettaa tavoitteita palveluiden sekä henkilöstön kehittämisen vastaamaan eri asiakasryhmien tarpeita (Sisäministerin julkaisu 10/2010, 14).

## **7 Yhdenvertaisuutta valvovat viranomaiset**

### **7.1 Yhdenvertaisuusvaltuutettu**

Entinen vähemmistövaltuutettu korvattiin yhdenvertaisuusvaltuutetulla 30.12.2014 yhdenvertaisuuslakimuutoksessa. Vähemmistövaltuutettu toimi Suomesta vuodesta 2002 asti. Sen tarkoituksena oli parantaa etnisten vähemmistöjen asemaa sekä turvata niiden yhdenvertainen kohtelu työpaikoilla. Vähemmistövaltuuston pääasiallisena tehtävänä oli toimia yhdenvertaisuuslakia valvovana viranomaisena sekä ulkomaalaislaihin kuuluvien turvapaikka, oleskelulupa- ja maastakarkoitus asioiden käsittelijänä (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 289).

Nimenmuutoksesta huolimatta yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ovat pysyneet samanlaisina kuin vähemmistövaltuutetun. Valtuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnassa. Edistäminen on neuvojen ja lausuntojen antamista, tiedostuksen edistämistä kasvatuksessa että kouluissa, kansainväliseen yhteistyöhön osallistumista, Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamisen tarkkailua ja kansallisen lainsäädännön toimivuuden sekä ihmiskauppaan liittyvien ilmiöiden seuraamista (1326/2014, 3§). Valtuutettu antaa myös oikeusapua syrjinnän tai ihmiskaupan uhriksi joutuneille (Leppänen 2015, 221).

Työelämässä tapahtuneet syrjintä tapaukset eivät ole yhdenvertaisuusvaltuutetun käsiteltävissä. Työsyrjintä kuuluu työsuojeluvaltuutetuille sekä ammattiliitoille, jos syrjintää kohdannut kuuluu liittoon. Yhdenvertaisuusvaltuutettu kuitenkin toimii tiedon antajana ja avustavana viranomaisena ongelma tilanteissa (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2013).

### **7.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta**

Syrjintälautakunta muuttui vuoden 2014 lakimuutoksessa yhteydessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi. Lautakunta on valtioneuvoston nimittämä it-

senäinen ja riippumaton oikeusturvaelin joka valvoo yhdenvertaisuuslain toteutumista. Yhdenvertaisuusvaltuutetusta eroten lautakunta on alioikeusmenettelylle vaihtoehtoinen lainkäyttöelin, jolla on toissijaista toimivaltaa muihin oikeusturvalimiin nähden (Syrjintälautakunnan vuosikertomus 2010, 2). Lautakunnalla ei ole toimivaltaa työsuhde ja julkisoikeudellista palvelusuhdetta koskevissa asioissa.

### 7.3 Työsuojeluhallinto

Työsuojeluhallinto on työsuojeluviranomainen joka käsittelee työpaikkasyrjintää. Viranomaisen tehtävänä on tarkastaa työpaikkoja ja muita valvonnan kohteita sekä toteuttaa lainsäädännössä edellytetyt toimenpiteet. Valvonnan tarkoituksena on edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa (44/2006, 2:3 §). Työ- sekä virkasuhteiden yhdenvertaisuuden noudattaminen kuuluvat myös työsuojeluviranomaisen valvonnanpiiriin. Valvonta perustuu työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetun lain säädettyihin toimenpiteisiin (1325/2014, 22§). Piiriin kuuluvat työ- ja virkasuhteissa tehtävän työn lisäksi ei-työsuhteissa työteon muodot, jotka sisältyvät työturvallisuuslain soveltamisalaan. Ei-työsuhteita ovat muun muassa työharjoittelijan ja työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen tai kuntouttavaan työtoimintaa osallistuvat työt (Leppänen 2015, 212).

Työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen ovat työturvallisuuslain päämäärä ja työsuojeluhallinnon valvonnalla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden oikeuksiin positiivisella tavalla. Työympäristön parantaminen sisällyttää työntekijöiden henkisen ja fyysisen terveyden huolella pidon, jotka ovat yhteydessä työpaikkasyrjintään. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi työturvallisuuslaissa on asetettu huolehtimisvelvoitteen työntekijöitä kohtaan (Siiki 2006, 35). Suoranaisia yhdenvertaisuuden edistämisen toimia voidaan arvioida työturvallisuuslain velvoittamassa toimintaohjelmassa, mutta yhdenvertaisuuden liittäminen ohjelmaan on riippuvainen työpaikan omista tarpeista käsitellä yhdenvertaisuutta työssään (Leppänen 2015, 211).

Työturvallisuuslaissa käsittelee häirintää sekä epäasiallista kohtelua työpaikoilla. Työntekijöihin kohdistuvassa haitallisessa tai vaaraa aiheuttavassa häirinnässä, rasmissa, kiusaamisessa tai muussa epäasiallisessa kohtelussa, on työnanta-

jan tiedon saadessaan välittömästi ryhdyttävä toimiin joilla syrjintä tilanne saadaan korjattua. Tieto syrjinnästä voi tulla työterveyshuollon, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta tai työntekijöiltä (Siiki 2006, 92).

Jotta valvonta olisi tehokasta, työntekijöiden keskuudesta valitaan työsuojeluvaltuutetut, jotka edustavat yrityksen työntekijöiden työsuojelua ja ovat samalla yhteydessä työsuojeluviranomaiseen (Siiki, 2006, 15). Jotta valtuutettu voidaan valita, työpaikalla täytyy olla vähintään kymmenen työntekijää säännöllisessä työsuhteessa. Työntekijät valitsevat tällöin keskuudestaan yhden työsuojeluvaltuutetun sekä kaksi varavaltuutettua. Varavaltuutetut hoitavat työsuojeluvaltuutetun tehtäviä jos valtuutetun työ-tai virkasuhde päättyy tai tilapäisen esteen vuoksi (2006/44, 29 §). Valtuutetun tehtävänä on edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita työnantajan kanssa. Työsuojeluviranomainen on sidoksissa valtuutettuun, joka tuo oikeuden valtuutetulle pyytää viranomaiselta työsuojelutarkastusta työpaikalle. Työsuojelutarkastusta tehtäessä on valtuutettu oikeutettu läsnäoloon sekä saada tiedoksi tarkastuksesta tehdyn työsuojeluraportin. Muutoksen hakeminen työsuojeluviranomaisen päätökselle tapahtuu myös työsuojeluvaltuutetun kautta. Tehtävät jotka eivät ole sidoksissa työsuojeluviranomaiseen, ovat valtuutetun oma-aloitteinen perehtyminen työpaikan työntekijöiden turvallisuuteen sekä terveyteen vaikuttaviin asioihin, johon kuuluvat myös työympäristön ja työyhteisöntilojen tarkastaminen. Luottamustehtävästä huolimattakaan työsuojeluvaltuutettu ei saa laiminlyödä työtehtäviään yhteistoimintatehtävän vuoksi, mutta hänellä on oikeus saada vapautusta tavanomaisista tehtävistään valtuutetun tehtävien hoitoa varten (Siiki 2006, 18).

KHO:2014:103

Peruskoulun rehtori oli päättänyt purkaa englannin- ja ruotsin kielen lehtorin A:n viransijaisen virkasuhteen. Viran purkaminen tapahtui lehtorin koeaikana. Laissa ei ole täsmennetty purkuperusteita kuin kieltämällä syrjivät ja koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliset perusteet. Asian kuulemistilaisuudessa työsuojeluvaltuutettu esitti kysymyksiä opetuspäällikölle, liittyen A:n epäasialliseen käytökseen ja viran purkuun. Päällikön mukaan A:sta oli tullut huoltajien toimesta viestejä ja jota A oli kommentoinut paheksuttavaksi. Rehtori oli päättänyt purkaa A:n viran, epäasiallisen käytöksen takia.



Virkasuhteen purkuperusteeksi koeaikana riittävä peruste on myös työnantajan tyytymättömyys viranhoitajaan, näin ollen A:n viran purkamiseen esitetty syy on ollut koeaikana riittävä. Asiassa ei ole ilmennyt, että A:ta olisi syrjitty hänen henkilönsä liittyvistä syistä tai että koeaikapurun perusteena olisi muutenkaan käytetty epäasiallisia syitä.

## 8 Pohdinta

Suomessa yhdenvertaisuudelle on hyvin paljon säädöksiä sekä viranomaisia jotka valvovat sen toteutumista. Tätä voidaan tulkita positiivisella että negatiivisella tavalla. Lait, säädökset ja sopimukset voivat määrittää stereotyyppisen kuvan henkilöstä kuka voi kohdata syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei voida syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pohtiessa pykälän ja yhdenvertaisuuden tarkoitusta, niin voidaan ymmärtää kuinka yhdenvertaisuuslaki luettelee ominaisuudet joiden takia henkilöä kuuluu syrjiä. Voidaanko tällöin todeta että lain itse määrittävät syrjintä perusteet ovatkin haitallisia yhdenvertaisuuden toteutumiselle? Voiko henkilö kokea oman ihmisarvonsa huonommaksi tai uhatuksi, jos hän kokee lain luottelemat henkilökohtaiset piirteiden käsittelevän häntä. Henkilöiden piirteille jotka ovat laissa katsottu syrjintää aiheuttavaksi, ei ole määritelty vastakohtia jotka selventäisivät mitä ominaisuutta ei voida syrjiä. Ovatko nämä ei syrjittävät piirteet sidoksissa tällöin valtion arvoihin tai yleiseen olettamukseen millainen tyyppinen valtion kansalainen on? Jokainen meistä voi kokea syrjintää, eikä sitä tulisi rajata tällöin tiettyihin osa-alueisiin. Tutkimus herätti monia kysymyksiä yhdenvertaisuudesta ja etenkin sen negatiivisista puolista. Voiko yhdenvertaisuuslaki esimerkiksi aiheuttaa negatiivisia vaikutteita, jos henkilön tutkiessaan yhdenvertaisuutta ryhtyy kieltämään henkilökohtaista seksuaalisuuttaan tai vakaamustaan syrjinnän pelossa? Syrjinnänkieltoa voidaan myös käyttää tällöin hyväksi, juurikin lakien sanktioiden ja valvonnan tautta. Helposti kuviteltavissa oleva rasistinen tilanne olisi, jossa työnantaja ei palkkaisi henkilöä työhön, koska muut työntekijät eivät ole vähem-

mistön edustajia. Näissä tilanteissa työnhakija voi helposti leimata yhdenvertaisuuteen vedoten työnantajan monella eri tavoin. Työntekijä voi myös jo ennen työnhakua miettiä hänen mahdollisuuttaan kohdata syrjintää yhdenvertaisuuslain määrittämien tietojen kautta. Samantapaisesti työnantajakin voi pelätä työntekijän palkkaamatta jättämistä syrjivinä tai rasistisena tekona vaikkei hänen tarkoituksensa ole rasistinen taikka syrjivä. Syrjinnänkielollakaan ei suojata kaikkia ryhmiä. Yhdenvertaisuuden syrjintäkysymyksessä tulisi huomioida ne henkilöt, joiden tiedot ovat valtionrekistereissä. Rikosrekisteri on yksi rekistereistä, joka vaikuttaa henkilöiden työllistymiseen ja syrjinnän kohteeksi joutumiseksi, jonka kautta taas syrjäytyneiksi. Yhteiskunnassa jo rangaistaan rikoksista vankeus tai sakkotuomiolla, niin onko oikeutettua syrjiä henkilöä vielä rangaistuksen lisäksi. Henkilön näkyvä vankeustuomio rikosrekisterissä on yleisesti hyväksyttävä syy olla palkkaamatta häntä. Huomioidaanko tällaisessa syrjinnässä vankilan tarkoitusta laitoksena, jonka päämääränä on palauttaa rikkeen tehneen henkilön takaisin yhteiskuntakelpoiseksi. Muita rekistereitä voidaan samalla tavalla käsitellä syrjintää lisäävinä, kuten poliisin antama huumemerkintä tai ulosottoviraston merkintä velkaantumisesta. Rekistereihin perustuva syrjintä katsotaan yhteiskunnallisesti oikeutetuksi, mutta yhdenvertaisuuslain päämäärän mukaan tätä ei saisi tapahtua. Voidaanko tätä mieltää yhdenvertaisuuslain tekopyhyydeksi?

Jokaisesta maasta, väestöstä, suvusta ja rekisteristä on omat stereotypiat. Suomen yleisempiä sisäisiä stereotypioita kansalaisyhteisön suhteen ovat savolaisista epärehellisyys, suomenruotsalaista varallisuus tai saamelaisista alkoholismi. Työnhakijan sekä työnantajan on todettava nämä stereotypiat ja luoda henkilöstä henkilökohtaisempi kuva. Jotta tällainen kansakäyminen olisi mahdollista, niin ongelmaa tulisi lähteä ratkaisemaan peruskoulutasolta ja yhteiskuntaopin kautta, joiden tavoitteena olisi todellinen yhdenvertainen ajattelutapa. Yhdenvertaisuus on jokaisen henkilön oikeus joutua kiusaamiseen, syrjintään ja rasismiin tulisi puuttua yhtä vakavasti. Usein etenkin kiusaamista ei tulkita yhtä vakavana rikkeenä kuin syrjintää. Työpaikkakiusaaminen on sananakin hyvin lapsenomainen ja ei niin vakavasti otettava. Syrjintä tai rasismi ovat paljon vakavampi aiheita, vaikkakin henkilöön kohdistuvat tekotavat ovat hyvin lähellä toisiaan. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi kiusaaminen, syrjintä ja rasismi työpaikoilla tulisi tulkita samana asiana, jolloin työntekijöillä olisi pienempi kynnys ilmoittaa epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla. Yhdenvertaisuuslainkin mahdollisuus tiivistyä

sekä integroitua osaksi muita lakeja olisi toteutettavissa. Tämä voisi luoda samalla yhdenvertaisuudesta paremman kuvan yhteiskunnassa ja sen tulkinta helpottuisi. Yhdenvertaisuuslain tulisi keskittyä enemmän kehitysvammaisiin ja invalideihin joiden todellista potentiaalia on vaikeampi arvioida työelämässä. Ihmisestä riippumattomat syyt kuten etnisyys eivät vaikuta työn tekemiseen tai työnantajan arvioon pystyykö henkilö suorittamaan työtä. Yhdenvertaisuuslain ja siihen sidoksissa olevat lait ovat peruspohja yhdenvertaisuudelle ja sen edistämiseksi. Virastoissa että myös muissa työpaikoissa tulisi panostaa enemmän omaan strategiaansa uuden työntekijän vastaanottamiseen. Strategiaan kuuluisi oman henkilökunnan perehdyttäminen muuttuvaan ympäristöön ja tulevan työntekijän perehdyttäminen työetikkaan ja muihin työpaikan käytäntöihin. Yhdenvertaisuus on asiana monella tapaa erittäin yksinkertainen. Käytännössä työntekijöiden tulisi keskittyä täysin työn päämäärän tavoitteluun, eikä muiden työntekijöiden henkilökohtaisuuksien arvosteluun. Henkilön kiusaaminen ja syrjintä on myös entistä vaikeammin havaittavissa, etenkin korkeasti koulutetuissa työpaikoissa. Syrjintä sekä kiusaaminen ovat hyvin helposti naamioitavissa, ettei niitä voida koskaan paljastaa.

Aiheena yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla oli erittäin haastava, koska yhdenvertaisuus on sidoksissa moneen eri asiaan. Työtä tehdessäni totesin aihepiiriin olevan liian laaja käsiteltäväksi opinnäytetyössäni, sekä yhdenvertaisuuslain uudistamisen takia lähteiden ajantasainen etsiminen tuotti ongelmia. Monet viranomaiset ovat vasta päivittymässä uuteen yhdenvertaisuuslakiin. Olin myös yhteydessä yhdenvertaisuusvaltuutettuun työtä tehdessäni, ja he kertoivat kuinka yhdenvertaisuuslain uudistuksen takia heidän aineistonsa päivittyisi syksyllä 2015. Turhauttavinta asia tutkimusta tehdessäni oli todeta kaiken viranomais toiminnan ja säädösten pyörittävän saman asian ympärillä: ”henkilöä ei saada asettaa epäoikeudenmukaiseen asemaan syystä X”. Yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, työsuojeluviranomainen, työsuojeluvaltuutettu, poliisi, työnantajat ja työntekijät, kaikki nämä tekijät tarkkailevat lähes samalla tavalla yhdenvertaisuutta. En siltikään voi todeta todellisen yhdenvertaisuuden tapahtuvan yhteiskunnassa vaikka siihen käytetään huomattava määrä resursseja. Työn aihe herätti kyseisiä ajatuksia liittyen lainsäädännöstä jopa yleiseen populaarikulttuuriin ja niiden ristiriitoihin. Lopputuloksena totean,

ettei nykyinen lainsäädäntö ole estävä tekijä syrjinnälle, rasismille tai kiusaamiselle. Yhteiskunnan omat arvot määräävät yhdenvertaisuuden kehityksen, voimme todeta 60-luvun Suomen olleen enemmän rasistinen sekä syrjivä, kuin nykyisen. Tällä olettamalla, toivon tiedon määrän kasvaessa, että yhdenvertaisesta käytöksestä tulisi itsestäänselvyys jota ei tarvitse lailla säätää.

## 9 Lähdeluettelo

- Ahtela, K. Bruun, N. Koskinen, PK. Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum: Helsinki
- Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus : osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Kelan tutkimusosasto: Helsinki
- Euroopan Unioni. 2008. Yhdenvertaisen kohtelun periaate.  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/em0008\\_fi.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/em0008_fi.htm).
- Hallintolaki 434/2003  
 HAO 10/0466/1  
 HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Husa, J. Mutanen, A. & Pohjolainen T. 2008. Kirjoitetaan Juridiikkaa. Talentum: Helsinki
- Ihmisoikeusliitto.2013.  
[http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=mielipiteen-ja-sananvapaus&next\\_page=2](http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=mielipiteen-ja-sananvapaus&next_page=2)
- Kess, K. & Ahlroth, M. 2012. Häirintä työpaikalla: häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Edita: Jyväskylä
- Kess, K. & Ahlroth, M.2012. Epäasiallinen kohtelu: häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Edita: Helsinki
- Kess, K. & Kähönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla: Työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen  
 KHO:2004:107  
 KHO:2009:15  
 KHO:2011:22  
 KHO:2011:81  
 KHO:2014:103  
 KKO:2012:58  
 KKO:2015:41
- Koivurova, T. & Pirjatanniemi, E. 2013. ihmisoikeuksien käsikirja. Tietosanoma: Helsinki
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin. WSOY: Helsinki
- Kotimaisten kieltenkeskus. 2015.  
<http://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>
- Kotouttamislaki 493/1999
- Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Sanoma Pro: Helsinki
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006
- Laki vähemmistövaltuutetusta 660/2001
- Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaanpanosta 1347/2014
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum: Helsinki  
 Neuvoston direktiivi 2000/43/EY
- Oikeusministeriö. 2007. Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistaminen.  
<http://oikeusministerio.fi/fi/index/valmisteilla/lakihankkeet/valtiosaanto/yhdenvertaisuuslainsaadannonuudistaminen.html>

Pentikäinen, J. Hiltunen, M. 1997. Suomen kulttuurivähemmistöt. Suomen Unescon-toimikunta: Helsinki

Perustusopetuslaki 628/1998

Rikoslaki 39/1889

Saamen kielilaki 1086/2003

Siiki, P. 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Edita: Helsinki

Siiki, P. 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Edita: Helsinki

Simola, R. & Heikkinen, K. 2003. Monenkirjava Rasismi. Joensuu University press

Suomen perustuslaki 1999/731

Syrjintälautakunta. 2011. Syrjintälautakunnan vuosikertomus 2010.

Tihveräinen, T. 2012. Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2012.

Työministeriö. 2004. Yhdenvertaisuuden puolesta syrjintää vastaan. Edita.

Työsopimuslaki 55/2001

Työturvallisuuslaki 738/2002

ulkomaalaislaki 301/2004

Valtion virkamieslaki 750/1994

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2015

[http://www.ofm.fi/fi/etninen\\_syrjinta/syrjinta\\_eri\\_elamanalueilla/tyoelama](http://www.ofm.fi/fi/etninen_syrjinta/syrjinta_eri_elamanalueilla/tyoelama)