



TIIVISTELMÄ: SYRJINTÄ JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

KIRJALLISUUSKATSAUS
JA JÄSENKYSELY

AULA RESEARCH OY
JHL RY



2025



TIIVISTELMÄ: SYRJINTÄ JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Kirjallisuuskatsauksen tausta ja tarkoitus

Kirjallisuuskatsaus *Syrjintä ja yhdenvertaisuus työelämässä* tarkastelee syrjinnän eri muotoja, niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä sekä vaikutuksia suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä. Katsaus perustuu tutkimustietoon, tilastoihin, lainsäädäntöön, kansainvälisiin sopimuksiin sekä JHL:n jäsenkyselyyn ja fokusryhmähaastatteluihin syrjinnästä sekä JHL:n Sateenkaari-ihmiset työyhteisössä -kyselyyn.

Katsauksen keskeisenä tavoitteena on tunnistaa syrjinnän ilmenemismuotoja etenkin JHL:läisessä työelämässä. Laajan ilmiön ja työn arjen yhdistävä katsaus luo tietopohjan, jonka kautta JHL voi kehittää omaa rooliaan yhdenvertaisuuden edistäjänä työelämässä ja yhteiskunnassa.

1) Syrjintä ilmiönä

Syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti tai epäedullisesti jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden, kuten iän, sukupuolen, etnisen taustan, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen, poliittisen vakaumuksen tai ammattiyhdistystoiminnan vuoksi.

Syrjintä voi olla suoraa tai epäsuoraa, ja se voi ilmetä yksittäisinä tekoina tai osana työpaikan rakenteita ja toimintakulttuuria. Vaikka lainsäädäntö ja viranomaisvalvonta ovat kehittyneet, osa syrjinnästä jää edelleen piiloon esimerkiksi ilmoituskynnyksen, tiedon puutteen tai pelon vuoksi.





2) Syrjinnän vaikutukset

Syrjinnällä on merkittäviä ja laaja-alaisia vaikutuksia yksilöihin, työyhteisöihin ja yhteiskuntaan. Se heikentää työhyvinvointia sekä lisää työuupumusta ja henkilöstön vaihtuvuutta.

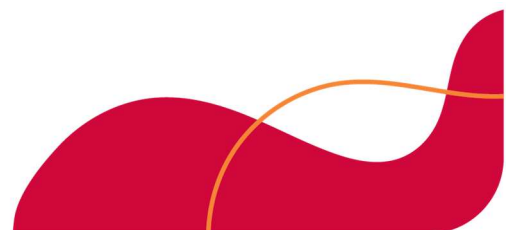
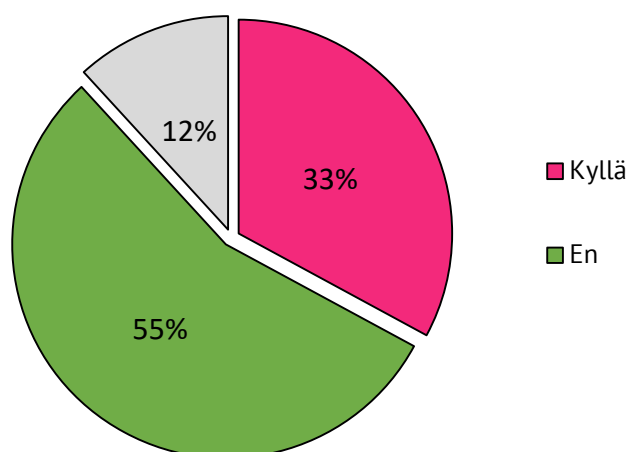
Julkisella sektorilla syrjintä murentaa kansalaisten luottamusta, kuormittaa sosiaali- ja terveyspalveluita ja vaikeuttaa osaajapulan ratkaisemista.

3) Syrjinnän kokemukset työelämässä

JHL:n lokakuussa 2025 toteutetun jäsenkyselyn mukaan syrjintä on valitettavan yleinen kokemus JHL:n jäsenten keskuudessa. Kolmasosa jäsenistä on kokenut syrjintää työelämässä (ks. kuvio 1), ja syrjintää esiintyy kaikilla ammattialoilla.

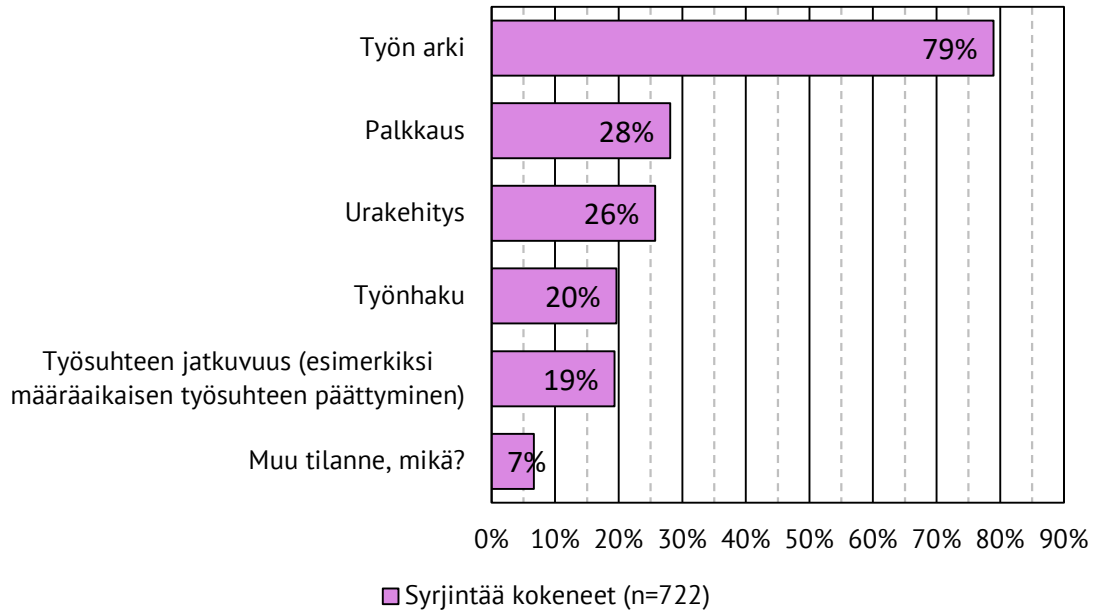
Lähes 80 prosenttia syrjintää kokeneista kertoi sen tapahtuneen työn arjessa (ks. kuvio 2) Useimmiten syrjintää harjoittavat esihenkilöt ja kollegat (ks. kuvio 3), mikä tekee tilanteisiin puuttumisesta erityisen haastavaa.

Kuvio 1: Oletko kokenut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa kuvattua syrjintää työelämässä?
JHL:n jäsenet (n=2223)

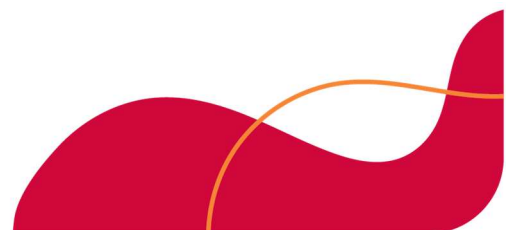
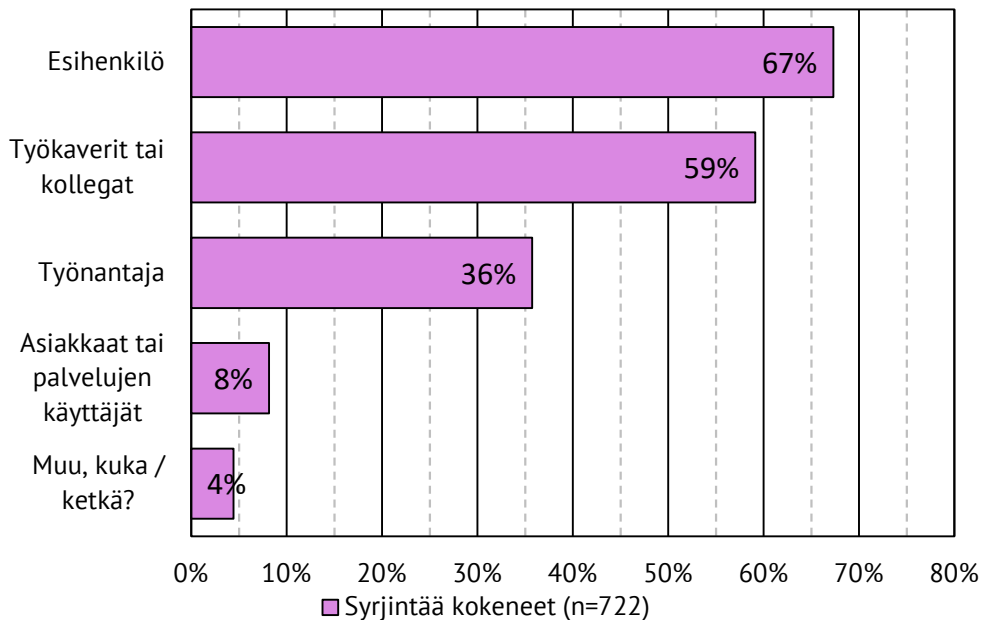




Kuvio 2: Missä tilanteissa olet kokenut syrjintää työelämässä?
Voit valita useamman vaihtoehdon.



Kuvio 3: Ketkä ovat työelämässä syrjineet sinua?
Voit valita useamman vaihtoehdon.



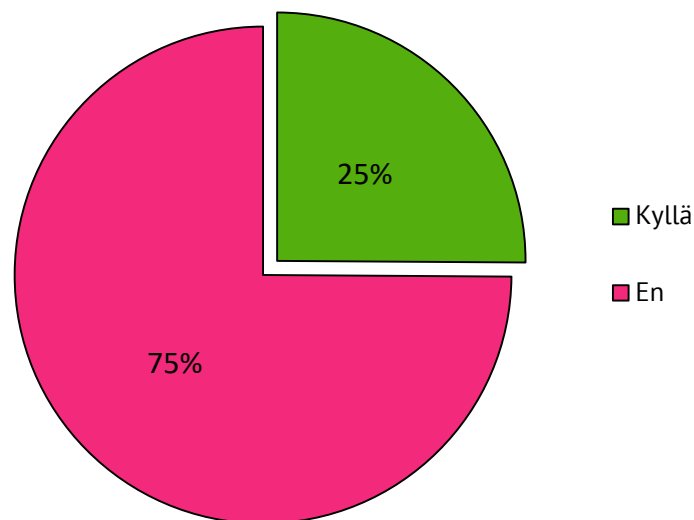


4) Syrjintään puuttuminen työpaikoilla

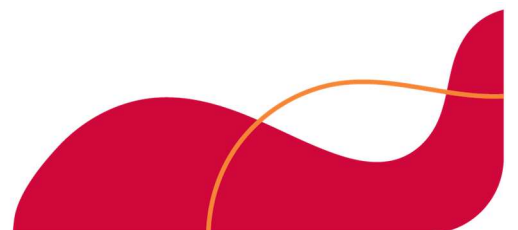
Monet syrjintää kokeneet pyrkivät viemään asiaa eteenpäin kertomalla kokemuksistaan työkavereille, esihenkilöille tai liiton edustajille, mutta vain noin neljännes kokee saaneensa apua tilanteeseen (ks. kuvio 4). Sikäli, kun apua on saatu, apu on tullut ensisijaisesti työkaverilta/kollegalta tai esihenkilöltä ja kolmantena liiton tai työntekijöiden edustajalta. Paikallinen työyhteisö ja sen toiminta voi siis olla sekä syrjinnän lähde että potentiaalinen ratkaisu syrjintään.

Työpaikkojen reaktiot syrjintäkokemukseen jäävät usein pinnallisiksi: kokemuksia saatetaan mitätöidä tai ohittaa tai vastuu syrjinnästä siirretään työntekijälle itselleen. Toimenpiteet jäävät usein puuttumaan, ja joissain tapauksissa syrjintä jopa lisääntyy kertomisen seurauksena. Tällaiset kokemukset heikentävät luottamusta työyhteisöön ja työnantajaan, ja moni syrjintää kokenut harkitsee työpaikan vaihtoa tai on jo tehnyt niin.

Kuvio 4: Saitko työpaikallasi apua kokemaasi syrjintään?
Syrjinnästä työpaikalla kertoneet (n=546)



JHL:n jäsenkyselyn tulokset, lokakuu 2025





5) Ammattiliittojen rooli ja jäsenten odotukset

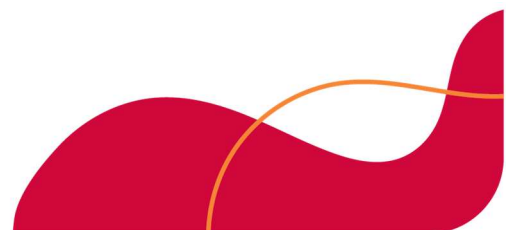
Nykyisessä yhteiskunnallisessa ilmapiirissä, jossa yhdenvertaisuutta yhä useammin haastetaan ja kyseenalaistetaan, ammattiliittojen rooli yhdenvertaisuuden edistämässä korostuu entisestään. JHL:n laaja ja monimuotoinen jäsenistö antaa liitolle vahvan valtuutuksen vaikuttaa sekä työelämän yhdenvertaisuuteen että laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Jäsenet odottavat liitolta konkreettista tukea etenkin arjen tilanteissa työpaikoilla, aktiivista ja näkyvää viestintää, koulutuksia sekä vaikuttamista niin työehtosopimusneuvottelujen kuin poliittisen päätöksenteon tasolla.

Lisätietoa selvityksestä:

Anna Korpikoski
Erityisasiantuntija
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
anna.korpikoski@jhl.fi

Juha Vekkilä
Partner
Aula Research Oy
juha.vekkila@aularesearch.fi



JHL:n selvitys syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta työelämässä tarkastelee syrjinnän eri muotoja, niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä sekä vaikutuksia suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä. Tässä tiivistelmässä nostetaan aihetta käsittelevän kirjallisuuskatsauksen ja JHL:n jäsenkyselyn keskeiset teemat.

Selvitys on osa JHL:n monivuotista tulevaisuustrendityötä.

2025

