



**YHDEN
VERTAI
SUUS**



**Käyntiosoite:**

Mikonkatu 8 A, 6. krs,
00100 Helsinki

Postiosoite:

PL 421, 00101 Helsinki

Puhelin:

09 131 521

Sähköposti:

sttk@sttk.fi

Johdanto

Yhdenvertaisuus on perusoikeus ja ihmisoikeus. Se tarkoittaa, että jokaisella meistä on oikeus yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin yhteiskunnassa ja työelämässä. Syrjintää tai eriarvoistavaa kohtelua voi joutua kohtaamaan kuka tahansa. Yhdenvertaisuutta säätelevä laki uudistui vuoden 2015 alusta. Sen tarkoituksena on paitsi kieltää syrjintää, erityisesti ennaltaehkäistä sitä. Työnantajalle laki luo velvollisuuden edistää yhdenvertaisuutta aktiivisesti. Lainsäädäntö antaa hyvän pohjan syrjinnän ehkäisyyn. Ratkaiseva merkitys sen toteutumisessa käytännössä on myös meidän jokaisen työssäkävyn omilla asenteilla.

Vuoden 2015 Eurobarometri-tutkimuksen mukaan suomalaisista 16 % kertoo kokeneensa syrjintää. Syrjintää oli todistanut tai syrjintätapauksesta kuullut 46 %. Luvut ovat korkeampia kuin EU-maissa keskimäärin (34 %). 78 % suomalaisista vastaajista uskoo tuntevänsä oikeutensa, jos kohtaisi syrjintää tai häirintää. EU-jäsenmaiden vastaajien keskiarvo on 45 %. Tietoisuus omista oikeuksista on kuitenkin alhaisinta heikoimmassa asemassa olevissa ryhmissä. Syrjinnästä ilmoitettaisiin useimmiten ammatiliitoille tai poliisille. Tässäkin suhteessa Suomi poikkeaa keskimääräisestä. Ammattiliitoilla on Suomessa erityisen vahva rooli syrjintään puuttumisessa.

Olemme koonneet tähän kirjaseen tietoa yhdenvertaisuudesta sekä työntekijän että henkilöstön edustajan näkökulmasta. Kirjanen toimii myös johdatuksena yhdenvertaisuuslain sisältöön ja antaa vinkkejä työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Toivomme, että se innostaa lukijoitaan kehittämään suomalaista työelämää entistä yhdenvertaisempaan suuntaan.

Oikeudenmukaisuus on yksi STTK:n arvoista. Teemme työtä, jotta se toteutuisi työelämässä kaikkien kohdalla!

Lainsäädäntö

Oikeudenmukainen yhteiskunta takaa kaikille jäsenilleen yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautumiseen, työntekoon ja erilaisiin palveluihin. Suomen perustuslaki takaa kaikille ihmisille yhdenvertaisen kohtelun lain edessä. Yhdenvertaisuus on keskeinen perusoikeutemme. Se on myös ihmisoikeus.

Vuoden 2015 alusta voimaan tulleen uudistuneen yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista. Se myös tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa syrjintätilanteissa. Laki kieltää sekä välillisen että välittömän syrjinnän. Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluvat muun muassa työhönottotilanne, työolot, työehdot, uralla eteneminen, koulutus ja yrittämisen edellytykset.

Yhdenvertaisuus-periaatetta täydentää syrjintäkielto, joka tarkoittaa, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ay-toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Muita henkilöön liittyviä syitä ovat esimerkiksi varallisuus, asuinpaikka tai yhteiskunnallinen asema. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti esimerkiksi etujen ja velvollisuuksien osalta, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Poikkeaminen ei liity erityisesti mihinkään nimenomaiseen syrjintäperusteeseen, vaan enemmänkin yleinen velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. Esimerkiksi määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen keston tai työajan pituu-

den vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhhteissa.

Tasa-arvolain tarkoitus on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

**TYÖELÄMÄSSÄ EI SAA SYRJIÄ
KETÄÄN, MILLÄÄN PERUSTEELLA!**

Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on yleinen ja koskee lähtökohtaisesti kaikkia:



- työhönottoperusteet
- työolot
- työehdot
- uralla eteneminen
- koulutus
- yrittämisen edellytykset

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kaikkia työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta riippumatta työpaikan koosta, toimialasta ja toimintasektorista. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä kehitettävä työoloja ja henkilöstön valintaan tai henkilöstöä koskeviin ratkaisuihin liittyviä toimintatapoja yhdenvertaisemmiksi. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi on huomioitava työpaikan tarpeet. Kun yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan, on tärkeää havaita ne olosuhteet ja menettelytavat, jotka estävät yhdenvertaisuutta toteutuksesta. Arvioinnin tueksi voidaan kerätä tietoa esimerkiksi henkilöstölle tarkoitetuilla kyselyillä.

Lain mukaan yhdenvertaisuuden edistämisen pitää olla tehokasta, tarkoituksenmukaista ja oikeasuhtaista. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulee ottaa huomioon työpaikan toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet. Työnantajan velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee erityisesti niitä syrjintäperusteita, joilla on työelämässä merkitystä.

Yhdenvertaisuuden arvioinnissa työnantajan tulee huomioida menettelytavat ainakin:

- **työhönotossa**
- **tehtäviä jaettaessa**
- **koulutukseen pääsystä päätettäessä**
- **palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä**
- **työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä**

Lähde: www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/yhdenvertaisuus

VÄHINTÄÄN 30 HENKILÖÄ TYÖLLISTÄVÄN TYÖNANTAJAN TULEE LAATIA SUUNNITELMA, MITEN YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI TARVITTAVAT TOIMET TOTEUTETAAN TYÖPAIKALLA.

Vähintään 30 henkilöä työllistävän työnantajan tulee laatia suunnitelma, miten yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimet toteutetaan työpaikalla. Nämä toimet on räätälöitävä juuri kyseisen työpaikan tilanteeseen ja tarpeisiin. Arvio siitä, mitkä syrjintäperusteet ovat työpaikalla merkityksellisiä, pitää tehdä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa (esimerkiksi luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun) kanssa. Myös yhdenvertaisuussuunnitelman sisältämiä toimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Mitä tarkoittaa yhdenvertainen kohtelu työssä?

- Sallitaanko työpaikalla avoin keskustelu ja erilaiset mielipiteet?
- Millaista keskustelua ”kahvipöydässä” käydään?
- Minkälaisia vitsejä työpaikalla kerrotaan?
- Miten suhtaudutaan poliittisessa vaaleissa ehdolla oleviin työkavereihin?
- Miten ammatilliseen järjestäytymiseen suhtaudutaan? Kohdistuuko luottamusmieheen painostusta?
- Kohdellaanko naimisissa olevia, avoliitossa olevia tai rekisteröidyssä parisuhteessa olevia samalla tavalla?
- Vaikuttaako ikä rekrytoinneissa? Kohdistetaanko irtisanomiset iäkkäämpiin? Onko nuoremmilla enemmän määräaikaista työsuhteita?
- Ovatko kaikkien palvelussuhde-edut samat?
- Kohteleeiko esimies kaikkia alaisiaan samalla tavalla?

Yhdenvertaisuuden hyödyt työnantajalle

- Lisää työntekijöiden kokemusta oikeudenmukaisuudesta, mikä parantaa viihtyvyyttä ja sitoutumista.
- Houkuttelee mukaan aiempaa monipuolisempaa osaamista.
- Jälkikäteen tehtyjen mukautusten tarve vähenee, mikä saa aikaan kustannussäästöjä.
- Lisää menestymisen mahdollisuuksia niin yritykselle kuin työntekijöille, sillä eriarvoistavat piilorakenteet ja syrjintä sulkevat osan käytettävissä olevasta potentiaalista ulkopuolelle.
- Luo/vahvistaa positiivista imagoa ja ehkäisee maineriskejä.

Lähde: Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2015

Syrjintä

Syrjintä on laadukkaan työelämän, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon este. Se heikentää merkittävästi työhyvinvointia ja lyhentää työuria.

Syrjintä on välitöntä silloin, kun henkilöä kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Välillistä syrjintää taas on se, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan ja perusteena on henkilöön liittyvä syy. Poikkeuksen muodostaa tilanne, jossa säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite. Tavoitteen saavuttamiseksi käytettyjen keinojen tulee myös olla asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| • ikä | • ammattiyhdistystoiminta |
| • alkuperä | • perhesuhteet |
| • kansalaisuus | • terveydentila |
| • kieli | • vammaisuus |
| • uskonto | • seksuaalinen suuntautuminen |
| • vakaumus | • muu henkilöön liittyvä syy |
| • mielipide | |
| • poliittinen toiminta | |

Lähde: Työsyrjinnän seuranta Suomessa TEM:n julkaisusarja 53/2014

Aluehallintovirastojen työsyryntäyhteydenotot ja poliisiin tietoon tulleet työsyryntätapaukset 2013

Aluehallintoviraston työsyryntää koskevat yhteydenotot tai vireille tulleet työsyryntätapaukset	Poliisiin tietoon tuleet epäillyt työsyryntätapaukset 2013		
		Kiskonnantapainen työsyryntä	Työsyryntä
Terveystila	114	–	20
Kansalaisuus, kansallinen tai etninen alkuperä, kieli	43	21	10
Sukupuoleen liittyvä syy	35	–	9
Ammattiyhdistystoiminta tai ammatillinen toiminta	19	–	3
Ikä	18	–	3
Mielipide tai vakaumus	6	–	–
Uskonto	3	–	–
Perhesuhteet	2	–	1
Seksuaalinen suuntautuminen	2	–	–
Vammaisuus	1	–	–
Muu tai tuntematon	18	6	21
N	261	27	67

Lähde: Työsyryntäseuranta Suomessa TEM:n julkaisusarja 53/2014

Syrjivän ilmoittelun kieltö

Kun työnantaja ilmoittaa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä, ei hakijoilta saa vaatia sellaisia henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, jotka eivät vaikuta työn tekemiseen. Työnantajan on myös harkittava tarkoin, mitä tietoja työnhakijoista ylipäättään kerätään työnhakulomakkeella. Jos kerätään tarpeettomasti tietoja esimerkiksi siviilisäädystä tai lapsista, voi syntyä käsitys, että tiedot ovat valintaperusteita.

Syrjintä ja ammattiyhdistystoiminta

Ammattiyhdistystoiminta tai muu ammatillinen toiminta oli neljänneksi yleisemmin esitetty peruste työsuojeluviranomaisen yhteydenotoissa. Vuonna 2013 se oli syrjintäperuste noin seitsemässä prosentissa kaikista yhteydenotoista tai vireille tulleista tapauksista ja 14 prosentissa tapauksista, joissa asiakas itse toimi aloitteentekijänä työsuojeluviranomaisen tarkastukseen. Yhteydenotot koskivat usein työntekijän työehtojen heikentymistä tilanteessa, jossa hän oli vaatinut oikeuksiaan tai nostanut esiin epäkohtia työpaikallaan.

Lähde: Työsyryntäseuranta Suomessa TEM:n julkaisusarja 53/2014



Kun kohtaatsyrjintää:

1. Pyydä työnantajalta kirjallinen selvitys ja perustelut syrjiväksi koetusta menettelytavasta tai kohtelusta.
2. Jos on kyse häirinnästä, pyydä työnantajaa puuttumaan tilanteeseen.
3. Ota yhteyttä työpaikkasi luottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun. Jos työpaikallasi ei ole luottamusmiestä, ole yhteydessä suoraan ammattiliittoon.

4. Voit ottaa myös yhteyttä aluehallintoviraston työsuojelutarkastajaan asian selvittämiseksi. Yhteydenoton voi tehdä nimettömästi, mutta virkamiehelle toimitetut asiakirjat ovat pääsääntöisesti julkisia.
5. Ammattiliitto arvioi onko asiassa perusteita nostaa hyvityskanne. Liitto ajaa asiaa puolestasi. Hyvityskanteiden ajaminen ei kuulu työsuojeluviranomaisten toimivaltaan.
6. Voit olla yhteydessä myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi harkintansa mukaan avustaa syrjävalituksen tehnyttä valitusta tutkittaessa.
7. Toimi ripeästi, koska syrjäntäasia voi vanhentua.

Lähde: työsuojelu.fi/tyosuuhde/yhdenvertaisuus

Häirintä

Häirintä on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytymistä, joka liittyy yhdenvertaisuuslaissa lueteltuihin syrjäntäperusteisiin. Häirintä luo halventavan, nöyryyttävä, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Työnantajan menettely on syrjäntää, mikäli työnantaja ei ryhdy käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi sen jälkeen kun hän on saanut tiedon työntekijän joutumisesta häirinnän kohteeksi työssään

HÄIRINTÄ LUO HALVENTAVAN, NÖYRYTTÄVÄN, UHKAAVAN, VIHAMIELISEN TAI HYÖKKÄÄVÄN ILMAPIIRIN.

Erilainen kohtelu

Syrjäntä on kielletty, mutta kaikki erilainen kohtelu ei välttämättä ole syrjäntää. Erilainen kohtelu voi olla oikeutettua, jos se perustuu lakiin, sillä on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu voi olla oikeutettua työsuhteessa, julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa, työharjoittelussa sekä työhön tai palvelukseen otettaessa, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista. Oikeutettua erilaista kohtelua voi olla esimerkiksi rekisteröidyn uskonnollisen yhteisön tai poliittisen puolueen työhön otettavalta edellytettävä vakaumus.

SYRJINTÄ ON KIELLETTY, MUTTA KAIKKI ERILAINEN KOHTELU EI VÄLTÄMÄTTÄ OLE SYRJINTÄÄ.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti tai asianmukaisesti perusteltu, työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite tai jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytyksiksi vahvistetuista ikärajoista.

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan sellaista oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka pyrkimys on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta tai ennaltaehkäistä ja poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Positiivisen erityiskohtelun osalta tulee muistaa, että se on aina pääsäännöstä poikkeamista ja sen käyttöä tulee tulkita suppeasti. Esimerkki positiivisesta erityiskohtelusta voi olla maahanmuuttajille järjestettävä kieli- tai muu koulutus heidän suomalaiseen yhteiskuntaan kotouttamiseksi. Myös kiintiöt oppilaitoksissa tietyille yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa olevalle ryhmälle voi olla positiivista erityiskohtelua.

Kohtuulliset mukautukset

Työnantajan on tehtävä mukautuksia, jotta vammaisella henkilöllä on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä urallaan.

Mukautus voi olla vaikkapa henkilölle sopivan työpisteen tai työvälineiden hankkiminen ja asentaminen. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon henkilön tarpeiden lisäksi työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Mukautuksia arvioidaan siis tapauskohtaisesti ja ne voidaan toteuttaa eri tilanteissa eri tavoin.

Mukautusten epääminen on syrjintää. Työnantajan on pyynnöstä annettava viipymättä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista henkilölle, joka katsoo tulleensa syrjityksi kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi esimerkiksi työssä tai työn haussa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajan edistämään yhdenvertaisuutta työpaikoilla ja poistamaan syrjinnän. Vähintään 30 työntekijän työpaikassa on tehtävä yhdenvertaisuussuunnitelma viimeistään vuoden 2017 alussa. Suunnitelmasta pitää käydä ilmi, millä konkreettisilla toimenpiteillä työnantaja edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Yhdenvertaisuussuunnitelma on keino lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Se voidaan tehdä joko itsenäisenä prosessina tai esimerkiksi osana henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaa. Suunnitelma tulisi päivittää vuosittain. Samalla tulisi myös arvioida toimenpiteiden tulokset, tarpeellisuus ja kohdentaminen uudelleen.

YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA ON KEINO LISÄTÄ TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖSSÄ VIIHTYMISTÄ.

Henkilöstön edustajilla on oikeus pyydettyä saada tietoja työnantajan yhdenvertaisuutta edistävistä toimista. Yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi laatia yhteistyössä henkilöstön ja/tai henkilöstön edustajan kanssa. Työnantajan tulee myös suunnitelmaa laadittaessa varmistaa, että henkilöstön edustajalla on riittävät tiedot, jotta hän voi osallistua prosessiin tarkoituksenmukaisella tavalla. Prosessissa tulisi huomioida eri syrjintäperusteiden tuntemus.

Parhaimmillaan yhdenvertaisuussuunnitelma on konkreettinen nykytilan ja tavoitteiden kuvaus. Se tulisi olla työväline, joka ohjaa aktiivisesti työpaikan päivittäistä toimintaa ja edistää henkilöstön yhdenvertaisuutta.

PARHAIMMILLAAN YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA ON TYÖVÄLINE, JOKA OHJAA AKTIIVISESTI TYÖPAIKAN PÄIVITTÄISTÄ TOIMINTAA JA EDISTÄÄ HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUTTA.

Vinkkejä suunnitelman laatimiseen:

1. Taustaselvitys

Ennen suunnitelman laatimista on välttämätöntä tehdä taustaselvitys, joka kartoittaa henkilöstön rakennetta, yhdenvertaisuustilannetta työpaikalla sekä mahdollisia yhdenvertaisuuteen liittyviä ongelmia. Henkilöstölle voidaan tehdä kysely, jossa henkilöstöllä on mahdollisuus kertoa onko työpaikalla koettu syrjintää. Kysely voi koskea esimerkiksi työpaikan menettelytapoja ja niissä mahdollisesti ilmenevää syrjintää, esim. työhönotto, perehdytys, tehtävien jako, koulutukseen pääsy, palkka tai työsuhte-etuudet, velvollisuuksien määrittäminen, työyhteisön kehittäminen, lomauttamiset ja irtisanomiset.

2. Suunnitelman laatiminen

Suunnitelmaan kirjataan ne olennaiset asiat nykytilanteesta, jotka ovat käyneet ilmi taustaselvityksestä tai muista lähteistä. Lisäksi päätetään nykytilannetta parantavista tai ylläpitävistä toimenpiteistä sekä niiden aikataulusta. Toimenpiteiden tulisi olla konkreettisia, syrjintää poistavia tai vähentäviä toimia, jotka ovat tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Toimenpiteille tulee kirjata vastuuhenkilöt ja aikataulu. Suunnitelmaan on tärkeä kirjata myös milloin sisältöä arvioidaan seuraavan kerran.

3. Tiedottaminen

Valmiista suunnitelmasta, sen sisältämistä toimista, niiden vastuuhenkilöistä ja aikataulutuksesta tiedotetaan henkilöstölle.

4. Seuranta

Valmista suunnitelmaa pitää tarkastella uudelleen kirjatun aikataulun mukaisesti. Ennen uuden suunnitelman laatimista arvioidaan aiemman suunnitelman toteutuminen ja ongelmat huomioidaan osana seuraavaa suunnitelmaa.

Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Lähteet:

www.tyosuojelu.fi/tyosuohde/yhdenvertaisuus

Syrjintä Suomessa. Sisäministeriön tietoraportti 2014.
http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/e02199212d2b1cfc595d7e488be1e824/1482220929/application/pdf/334467/Julkaisu_A4_042014-web.pdf

Eurobarometri 437 (2015). Discrimination in the EU in 2015.
Special Eurobaromeer 437. Euroopan komissio.
<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/.../68004>

Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 53/2014.
<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syrynn%C3%A4n+seuranta+suomessa+18122014.pdf>

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. FIBS ry.
http://www.fibsry.fi/images/TIEDOSTOT/FIBS_Yhdenvertaisuusopas_2015.pdf

Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2015.
<https://www.syrjinta.fi/documents/10181/36404/Vuosikertomus+2015/>

www.yhdenvertaisuus.fi

www.syrjinta.fi

www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu/yhdenvertaisuus

STTK:N JÄSENLIITOT

Ammattiliitto Nousu
www.nousu.org

Ammattiliitto Pro
www.proliitto.fi

Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO
www.erto.fi

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
www.jytyliitto.fi

Kirkon alat
www.kirkonalat.fi

Liiketalouden Liitto LTA
www.liiketaloudenliitto.fi

LUVA – Luonnonvarat
www.luva.fi

Meijerialan ammattilaiset MVL
www.mvl.fi

Palkansaajajärjestö Pardia
www.pardia.fi

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA
www.ria.fi

Suomen Erityisteknisten Liitto SETELI
www.seteli.fi

Suomen Konepäällystöliitto SKL
www.konepaallystoliitto.fi

Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL
www.seacommand.fi

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
www.superliitto.fi

Suomen Palomiesliitto SPAL
www.palomiesliitto.fi

Tehy
www.tehy.fi

Vakuutusväen Liitto VvI
www.vvi.fi

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



www.sttk.fi