

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2022

Raportti

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuutta työelämässä: syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2022.

Työsuojeluviranomaiset saivat vuoden 2022 aikana noin 540 työsyrijntään liittyvää yhteydenottoa. Työsyrijntään liittyvissä yhteydenotoissa oli useimmiten kyse siitä, että yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla tai halusi keskustella siitä, onko hänen tapauksessaan kyse syrjinnästä vai ei.

Vuoden 2022 aikana tehtiin 220 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä. Valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 129 tarkastusta, joissa valvottiin yksittäisen työntekijän tai työnhakijan kokemaa syrjintää. 36 tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti.

Noin puolessa vuonna 2022 tehdyistä tarkastuksista arvioitu syrjivä kohtelu liittyi työsuhteen päättämiseen. Noin kolmanneksessa tarkastuksista arvioitiin, että syrjintää oli tapahtunut työsuhteen aikana. Useimmiten työntekijä koki jonkin syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi työtehtävien muuttamiseen, työvuorojen määrääytymiseen tai palkkaukseen. Noin 8 prosentissa tehdyistä tarkastuksista käsitelti yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää. Tavallisimmin häirintää koettiin alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Työnantajan velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia tai velvollisuutta antaa selvitys mukautusten epäämisestä käsiteltiin 5 prosentissa syrjintätarkastuksia. Noin 15 prosentissa tarkastuksista arvoitu syrjivä kohtelu koski työhönottoa.

Eniten velvoitteita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin terveydentilan perusteella. Seuraavaksi eniten velvoitteita annettiin alkuperän ja kansalaisuuden sekä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Osa työelämän syrjinnästä jää piiloon, koska eri vähemmistöryhmillä voi olla korkea kynnys ottaa yhteyttä viranomaiseen ja ilmoittaa kokemastaan syrjinnästä. Viranomaiselle tulee varsin vähän yhteydenottoja vammaisten henkilöiden syrjinnästä tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi koetusta syrjinnästä, joten näihin syrjintäperusteisiin liittyviä tarkastuksia on myös tehty vähän.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää myös viranomaisaloitteisesti. Vuonna 2022 yhdenvertaisuuslain noudattamista valvottiin 1 035 työsuojelutarkastuksessa. Valvonta kohdistui ulkomaisien työntekijöiden syrjintään palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa, työnantajan velvollisuuteen edistää yhdenvertaisuutta sekä syrjiviin työpaikkailmoituksiin.

Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyen syrjinnän kieltä valvottiin 909 tarkastuksella. Syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella palkanmaksussa tai muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa havaittiin 9 prosentilla tarkastetuista suomalaisista, muista kuin kausityöyrityksistä. Tarkastetuista kausityöyrityksistä puutteita havaittiin 12 prosentilla. Lähettävillä yrityksillä puutteita havaittiin niin ikään 12 prosentilla.

Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma valvottiin 108 tarkastuksella, ja niistä yli 80 prosentissa havaittiin epäkohtia. Syrjivään työpaikkailmoitteluun liittyviä tarkastuksia tehtiin 18.

Raportin nimi: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2022

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2023

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 1fin/2023

ISBN: 978-952-479-359-9

ISSN: 2737-0879

Sisällys

| | |
|--|----|
| Tiivistelmä..... | 2 |
| 1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä | 4 |
| 2. Asiakasaloitteinen valvonta | 6 |
| 2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot | 6 |
| 2.2. Käsitellyt asiakasaloitteiset syrjintätapaukset | 7 |
| 2.3. Käsitteleyratkaisut..... | 8 |
| 2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella | 8 |
| 2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä..... | 12 |
| 3. Viranomaisaloitteinen valvonta | 17 |
| 3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa | 17 |
| 3.2. Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö..... | 19 |
| 3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta | 20 |
| 4. Työsyrjintä rikoksena | 21 |
| 4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille | 21 |
| 4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyrjintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn | 22 |

1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain (1325/2014) noudattamista työelämässä. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään syrjinnän kiellosta, syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta ja työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta.

Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu yhdenvertaisuuslain noudattamiseen

- työsuhteessa
- julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa
- työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla
- työhönotossa.

Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen. Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen (avi) työsuojelun vastualueet. Työsuojeluviranomainen arvioi syrjintää kaikilla yhdenvertaisuuslaissa määriteltyjen syrjintäperusteiden osalta. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

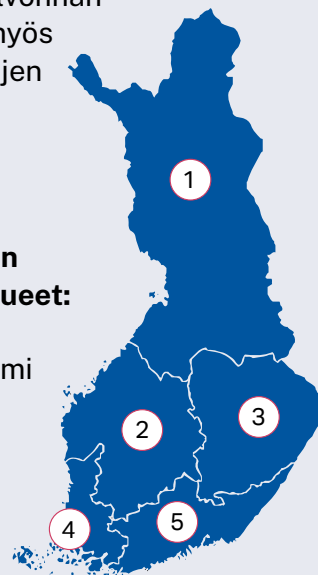
Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Vuonna 2022 tehtiin 129 asiakasaloitteista ja 1 035 viranomaisaloitteista tarkastusta.

Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään sen sijaan laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

Aluehallintovirastojen viisi työsuojelun vastuualuetta

Työsuojelun vastualueet huolehtivat työsuojelun alueellisesta valvonnasta, neuvonnasta ja ohjauksesta.

Keskeisenä tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden työ ja toimintakykyä sekä ehkäistä työstä terveydelle aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Valvonnan avulla varmistetaan myös työelämän pelisääntöjen toteutuminen työpaikoilla.



Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet:

- 1 | Pohjois-Suomi
- 2 | Länsi- ja Sisä-Suomi
- 3 | Itä-Suomi
- 4 | Lounais-Suomi
- 5 | Etelä-Suomi

1 164 tarkastuksessa käsiteltiin syrjinnän kieltä, työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta, yhdenvertaisuussuunnitelmaa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä.

Valvontatoimenpiteet määräytyvät valvontalain (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006) mukaisesti. Valvonnan menettelytavat on kuvattu valvontaohjeessa [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta](#).

Työsuojeluviranomaisen toiminta yhteydenottojen perusteella:

- Syrjintää kokevien ohjaus ja neuvonta
- Valvontaedellytysten arviointi
- Valvontatoimenpiteet valvontapyyntöjen perusteella.

Työsuojeluviranomainen valvoo oma-aloitteisesti

- syrjintää palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa erityisesti ulkomaisen työvoiman valvonnassa
- syrjiviä työpaikkailmoituksia
- työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tässä raportissa kuvataan, miten työsuojeluviranomainen valvoi yhdenvertaisuuslakia vuonna 2022. Raportissa kuvataan sekä asiakasaloitteinen että viranomaisaloitteinen valvonta ja havainnollistetaan valvontaa aidoilla tapauskuvauksilla. Lisäksi raportissa kerrotaan työsuojeluviranomaisen roolista työsyRJintärikosten käsittelyssä. Tiedot aikaisimpien vuosien valvonnasta löytyvät [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonnan raporteista](#), jotka on julkaistu työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa Tyosuojelu.fissä.

Yhdenvertaisuuslain uudistuminen tuo muutoksia valvontaan

Yhdenvertaisuuslain uudistus tulee voimaan 1.6.2023 ja se tuo muutoksia valvontaan. Jatkossa työelämän yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltä valvovat sekä työsuojeluviranomainen että yhdenvertaisuusvaltuutettu.

Viranomaisten välistä yhteistyötä tiivistetään asiakkaan oikeusturvan varmistamiseksi. Tavoitteena on hyödyntää aikaisempaa tehokkaammin sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun että työsuojeluviranomaisen erityisasiantuntemusta työelämän yhdenvertaisuuden valvonnassa. Työelämän syrjintään liittyy usein muita työoikeudellisia kysymyksiä, joissa työsuojeluviranomaisilla on erityisosaamista.

Keskeiset muutokset:

- **Yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus:** työnantajan on otettava huomioon kaikki syrjintäperusteet. Arviointi täytyy tehdä myös työhönoton osalta ja työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset.
- **Kohtuulliset mukautukset:** arvioinnissa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet.
- **Syrjintäperusteeseen liittyvä häirintä:** häirintään ja muuhun syrjintään voidaan puuttua, vaikka se ei kohdistu yksittäiseen henkilöön.

2. Asiakasaloitteinen valvonta

2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot

Asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että syrjintää kokeva työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Yhteyttä voi ottaa puhelimitse, sähköpostilla tai kirjeellä.

Vuonna 2022 kirjattiin noin 540 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Yhteydenottojen määrä on todellisuudessa suurempi, koska syrjintään liittyvä yhteydenotto saattaa kirjautua myös muihin asialuokkiin. Syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat usein monitahoisia, ja asiaan voi liittyä myös muita työoikeudellisia kysymyksiä.

Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta syrjintää kokeva saa ohjausta ja neuvontaa asiassaan ja ohjeet mahdolliseen valvontapyyntöön tekemiseen. Puhelinneuvonnassa syrjintään perehtynyt tarkastaja arvioi, voiko kyse olla syrjinnästä. Yhteydenottaja ei välttämättä osaa itse arvioida, onko häntä syrjitty ja haluaa keskustella asiasta asiantuntijan kanssa ennen kuin ottaa syrjintäkokemustaan esille omalla työpaikallaan. Puhelinneuvonnassa onkin tavallista, että tarkastaja ja yhteydenottaja pohtivat yhdessä keskustellen, onko tapauksessa kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjintätilanteesta vai jostakin muusta asiasta.

Joskus syrjintäasioissa yhteyttä ottanut ei halua, että viranomaisen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin hänen nimellään. Syynä voi olla esimerkiksi pelko leimautumisesta tai vastatoimista työpaikalla. Tämä koskee erityisesti tiettyjä vähemmistöryhmiä kuten seksuaalivähemmistöjä, romaneja tai vammaisia henkilöitä, joilla voi olla korkeampi kynnyks pyytää valvontatoimenpiteitä asiassaan. Ilmiö kertoo osaltaan siitä, että osa työelämän syrjinnästä jää piiloon.

Työsuojeluviranomaiselle tulee myös säännöllisesti yhteydenottoja, joissa ei ole kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä. Tavallisesti yhteydenottaja kokee syrjintää, mutta tapaukseen ei liity lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Tällöin voi olla kyse esimerkiksi jonkun toisen suosimisesta tai huonosta johtamisesta. Syrjinnän

- Noin **540** työsyryntään liittyvää yhteydenottoa
- Noin **220** työsyryntään liittyvää valvontapyyntöä
- **129** valvontapyyntöä perusteella tehtyä työsyryntään liittyvää tarkastusta.

| Yhteydenotot toimialoittain | kpl |
|--|------------|
| Terveys- ja sosiaalipalvelut | 81 |
| Julkinen hallinto ja maanpuolustus | 50 |
| Tukku- ja vähittäiskauppa | 48 |
| Majoitus- ja ravitsemistoiminta | 42 |
| Teollisuus | 39 |
| Kuljetus ja varastointi | 39 |
| Koulutus | 37 |
| Rakentaminen | 27 |
| Hallinto- ja tukipalvelutoiminta | 26 |
| Kiinteistöalan toiminta | 25 |
| Muu palvelutoiminta | 16 |
| Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta | 15 |
| Maatalous, metsätalous ja kalatalous | 15 |
| Informaatio ja viestintä | 12 |
| Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta | 10 |
| Taiteet, viihde ja virkistys | 10 |
| Rahoitus- ja vakuutustoiminta | 6 |
| Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätetuolto ym. | 1 |
| Määrittelemätön toimiala | 42 |
| Yhteensä | 541 |

sijaan asiassa voi olla kyse esimerkiksi työturvallisuuslaissa kielletystä häirinnästä tai muusta työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta asiasta.

2.2. Käsitellyt asiakasaloitteiset syrjintätapaukset

Vuonna 2022 työsuojeluviranomaiset käsitelivät noin 220 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä.

Tavallisesti syrjintäasia saatetaan vireille valvontapyyntölomakkeella, jossa asiakas antaa työsuojeluviranomaiselle suostumuksen siihen, että asiaa voidaan käsitellä hänen nimellään ja asiassa voidaan olla yhteydessä työnantajaan.

Valvontapyyntöissä asiakas kertoo oman käsityksensä siitä, minkä syrjintäperusteen vuoksi epäilee tullessa syrjityksi. Asiakas saattaa ilmoittaa useita syrjintäperusteita, jos ei ole varma, mistä syrjintä johtuu tai jos epäilee tullessa syrjityksi usealla eri tavalla.

Valvontapyyntöissä ilmoitetut yleisimmät syrjintäperusteet ovat pysyneet samoina viime vuosina. Terveystilaan perustuvat syrjintäkokeemukset ovat vuodesta toiseen tavallisin työsuojeluviranomaiselle ilmoitettu syrjintäkokeemus.

Kuviossa 1 on esitetty valvontapyyntöjen tehneiden asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet vuonna 2022 käsitellyissä tapauksissa.

Vuoden 2022 aikana käsitellyissä tapauksista vajaa puolet (46 %) liittyi *terveydentilaan*. Suurin osa näistä koski tilanteita, joissa työnantaja oli

päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuvan hänen sairauspoissaoloistaan.

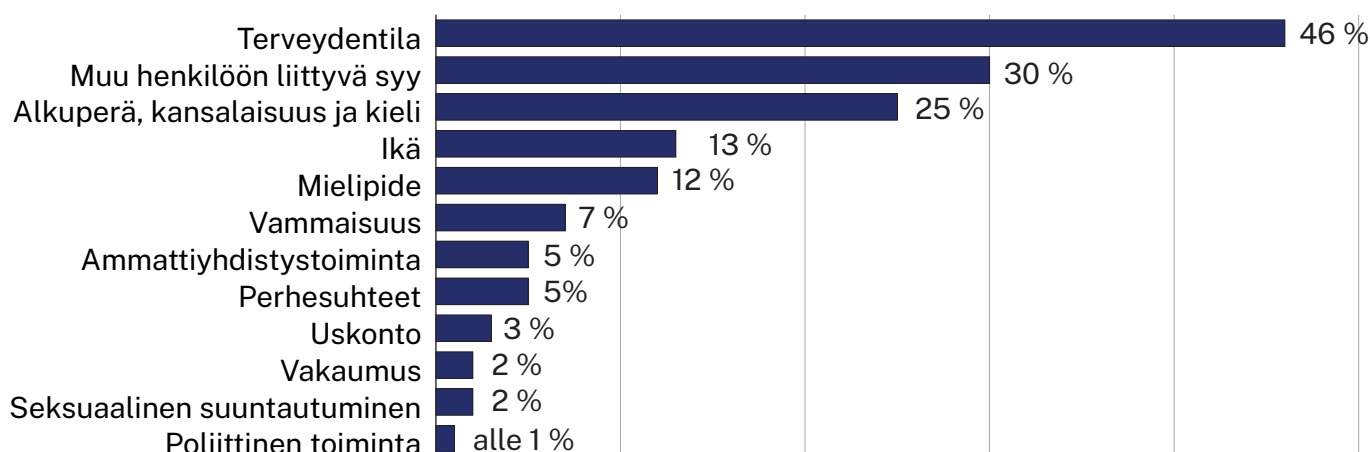
Toiseksi yleisin koettu syrjintäperuste oli *muu henkilöön liittyvä syy* (n. 30 %). Näistä valvontapyyntöistä moni koski sitä, että työntekijä oli tuonut esille epäkohtia työolosuhteissaan tai vaatinut oikeuksiaan työpaikalla, minkä jälkeen työntekijän työsuhde on päätetty.

Vähiten tuli *poliittiseen toimintaan* liittyviä valvontapyyntöjä.

Työsuojeluviranomaiselle tulevat valvontapyyntöet eivät kuitenkaan kerro kaikkea syrjinnän esiintyvyydestä työelämässä eivätkä siitä, mitä ryhmiä työelämässä tosiasiaa yleisimmin syrjitään.

Monesti syrjintää kokeva tuo samalla esille kokevansa myös työturvallisuuslain mukaista työntekijän terveyttä vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tai työssä kuormittumista. On myös yleistä, että vireille tullut syrjintäasia kytkeytyy työturvallisuuden lisäksi muihin työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluviin asioihin, kuten työsopimuslakiin tai työaikalakiin. Usein valvontapyyntöjen tekijä ei itse tarkalleen tiedä, mitä laissa tarkoitetaan syrjinnällä, ja ilmoittaa kokemansa epäasiallisen kohtelun käyttäen käsitettä syrjintä.

Asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet valvontapyyntöissä vuonna 2022



Kuvio 1. Valvontapyyntöjen tehneiden asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet vuonna 2022 käsitellyissä tapauksissa. Yhdessä valvontapyyntöissä voi olla mainittuna useita syrjintäperusteita.

2.3. Käsittelyratkaisut

Kun syrjintää koskeva valvontapyyntö tulee työsuojeluviranomaiselle vireille, ensin arvioidaan, voiko tapauksessa olla kyse yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä. Tarvittaessa asiakkaalta pyydetään lisätietoja, jotta valvonnan edellytyksiä voidaan arvioida.

Jos asiakkaan esille tuomien seikkojen perusteella ei ole aihetta epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu. Käsittelyratkaisussa valvontapyyntöön tekijälle perustellaan, miksi työsuojeluviranomainen ei ryhdy toimenpiteisiin syrjinnän selvittämiseksi.

Vuonna 2022 tehtiin 92 käsittelyratkaisua, joissa todettiin, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johda valvontatoimenpiteisiin. Valvontatoimenpiteisiin ei ryhdytty yleisimmin siksi, ettei valvontapyyntöön tekijän esille tuomasta selvityksestä käynyt ilmi mahdollista syy-yhteyttä syrjintäperusteeseen ja koetun syrjinnän välillä. Pelkkä valvontapyyntöön tekijän subjektiivinen kokemus syrjinnästä ei riitä syrjintäepäilyyn syntymiseen, eikä johda valvontatoimenpiteisiin.

Toiseksi yleisin syy sille, ettei valvontatoimenpiteitä aloitettu, oli se, ettei esille tuodussa syrjintäperusteessa ollut kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjintäperusteesta. Valvontapyyntöön tekijä koki esimerkiksi tulleensa syrjityksi mielipiteen perusteella, mutta valvontapyyntöstä ei käynyt ilmi, että kyse olisi yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta mielipiteestä. Mielipiteellä tarkoitetaan muun muassa henkilön poliittisia ja yhteiskunnallisia mielipiteitä ja näkemyksiä. Syrjintä mielipiteen perusteella liittyy keskeisesti perustuslaissa turvattuun sananvapauteen. Työsuojeluviranomaiselle tuli jonkin verran myös sukupuoleen ja vanhemmuuteen liittyviä syrjintäepäilyjä, vaikka ne eivät kuulu yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuihin perhesuhteisiin, vaan kyseessä on tasa-arvolaisissa määritelty sukupuolisyryntä. Sukupuolisyryntää koskevat tapaukset siirretään tasa-arvovaltuutetulle.

Vuoden 2022 aikana tehtiin useita käsittelyratkaisuja tapauksissa, joissa valvontapyyntöön tekijä ei vastannut lisäselvityspyyntöihin tai pyysi lopettamaan asian käsittelyn. Muutamissa tapauksissa

valvontatoimenpiteisiin ei ryhdytty, koska epäilystä syrjinnästä oli kulunut liian pitkä aika. Joissain tapauksissa työsuojeluviranomainen valvoi työpaikkaa viranomaisaloitteisesti, jos valvontapyyntöön tekijä ei halunnut, että asiaa käsitellään hänen nimellään tai jos kyseessä oli ulkopuolisen tahon tekemä ilmoitus, joka koski koko työyhteisöä.

2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Tarkastaja ryhtyy valvontapyyntöön perusteella valvontatoimenpiteisiin silloin, kun asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti.

Yksittäisen työntekijän tai työnhakijan asiassa tarkastus tehdään asiakirjojen perusteella. Tarkastaja lähettää tällöin työnantajalle selvityspyyntö, jossa pyydetään selvitystä syrjintää kokevan asiassa. Työnantajan vastauksen saavuttua syrjintää kokevalle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajan selvityksistä. Kun asiassa on saatu riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi, tarkastaja laatii kirjallisen tarkastuskertomuksen, jossa arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa.

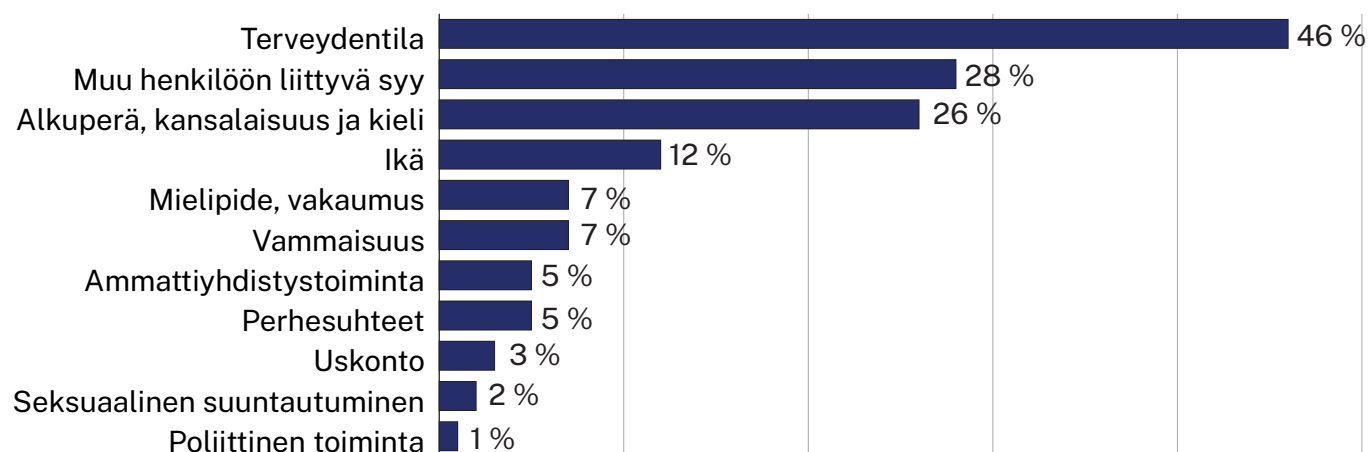
Yhdenvertaisuuslain tarkoittaman syrjinnän kiellon valvontaan kuuluu erityinen todistustaakkasäännös, joka jakaa todistustaakan syrjinnän osoittamisessa. Todistustaakkasäännöksen tarkoitus on edesauttaa oikeuksien tehokasta toteutumista, koska näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaista vaikeampaa, ja yleensä vain työnantaja voi osoittaa, että syrjinnäksi väitetty toiminta on perustunut muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyn. Syrjintäasian vireille panijan on esitettävä viranomaiselle selvitys seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä voidaan esitettyjen selvitysten perusteella olettaa, että syrjinnän kieltoa on rikottu, syntyy niin sanottu syrjintäoletta. Tällöin työnantajalle syntyy todistustaakka, eli kumotakseen syrjintäolettaaman työnantajan on osoitettava, että syrjinnän kieltoa ei ole rikottu.

Vuonna 2022 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 129 syrjintään liittyvää tarkastusta. Kuviosta 2 nähdään, mitä syrjintäperusteita tarkastukset ovat koskeneet. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta. Vajaassa kolmanneksessa tehdyistä tarkastuksista arvioitiin useampaa kuin yhtä syrjintäperustetta, jolloin kyse oli niin sanotusta moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä. Yleisimmät syrjintäperusteet moniperusteisissa tapauksissa olivat *muu henkilöön liittyvä syy* ja *terveydentila*.

Valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa yleisin syrjintäperuste oli *terveyden-*

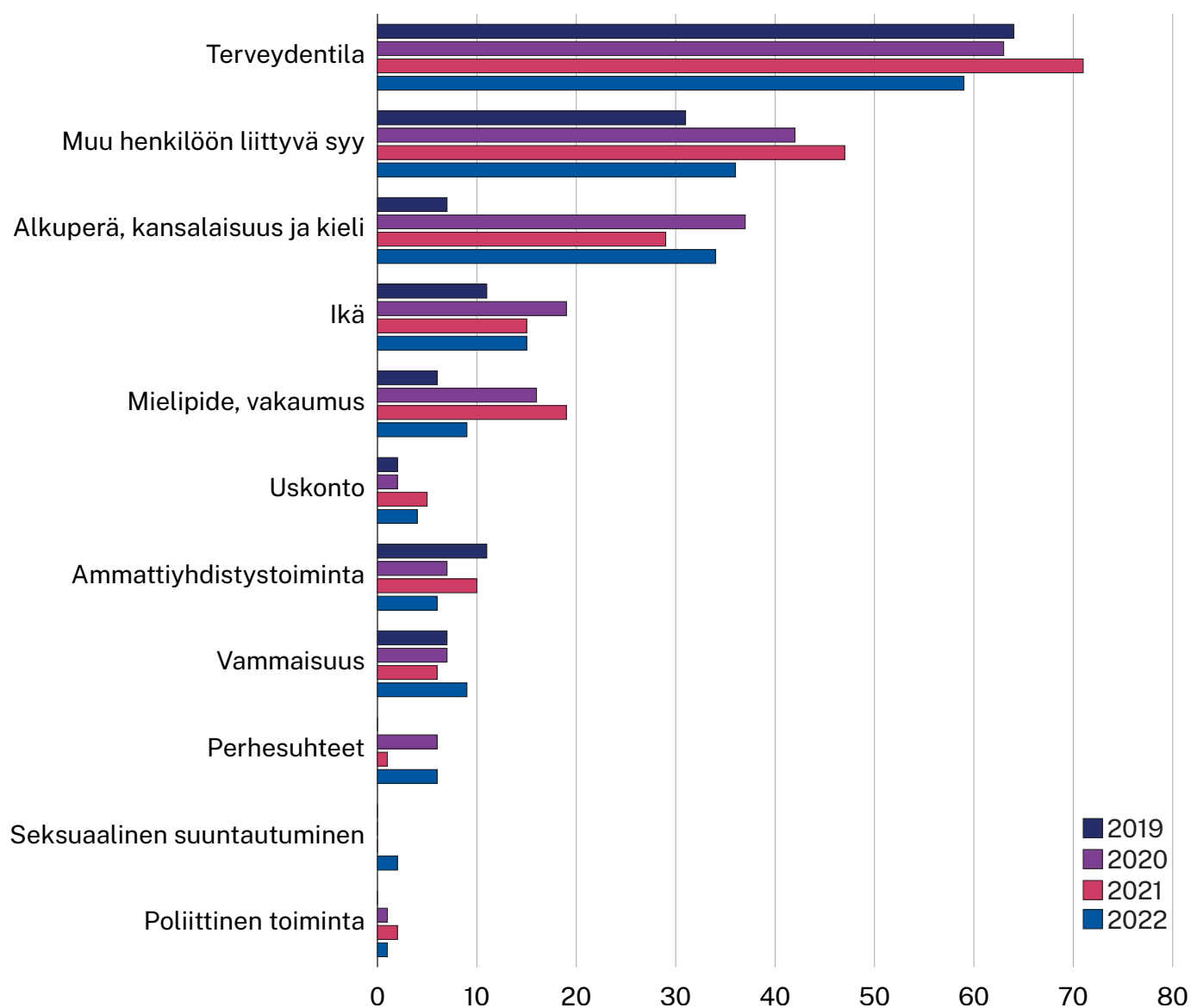
tila. Toiseksi yleisin oli *muu henkilöön liittyvä syy*. *Muu henkilöön liittyvä syy* liittyi useimmin epäkohtien esille tuomiseen työpaikalla tai omista oikeuksista kiinnipitämiseen. Yleisimmin valvontapyyntöjen tekijä koki valikoituneensa irtisanottavaksi tai hänen työtehtäviään oli muutettu hänen tuotuaan esille työpaikalla esiintyneitä epäkohtia. Muita syrjintäepäilyjä *muun henkilöön liittyvän syyn* perusteella olivat henkilön oikeudellinen asema, yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen tai muuhun viranomaiseen ja henkilön ulkonäköön liittyvät seikat.

Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2022



Kuvio 2. Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2022. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa viime vuosina (kpl)



Kuvio 3. Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa viime vuosina. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

Noin puolessa vuonna 2022 tehdyistä tarkastuksista arvioitu syrjivä kohtelu liittyi *työsuhteen päättämiseen*. Reilussa puolessa (noin 57 %) työsuhteen päättämiseen liittyvissä tapauksissa arvioitiin syrjintää terveydentilan perusteella. Monissa tapauksissa oli kyse moniperusteisesta syrjinnästä, jolloin asiassa arvioitiin terveydentilan lisäksi myös muita syrjintäperusteita.

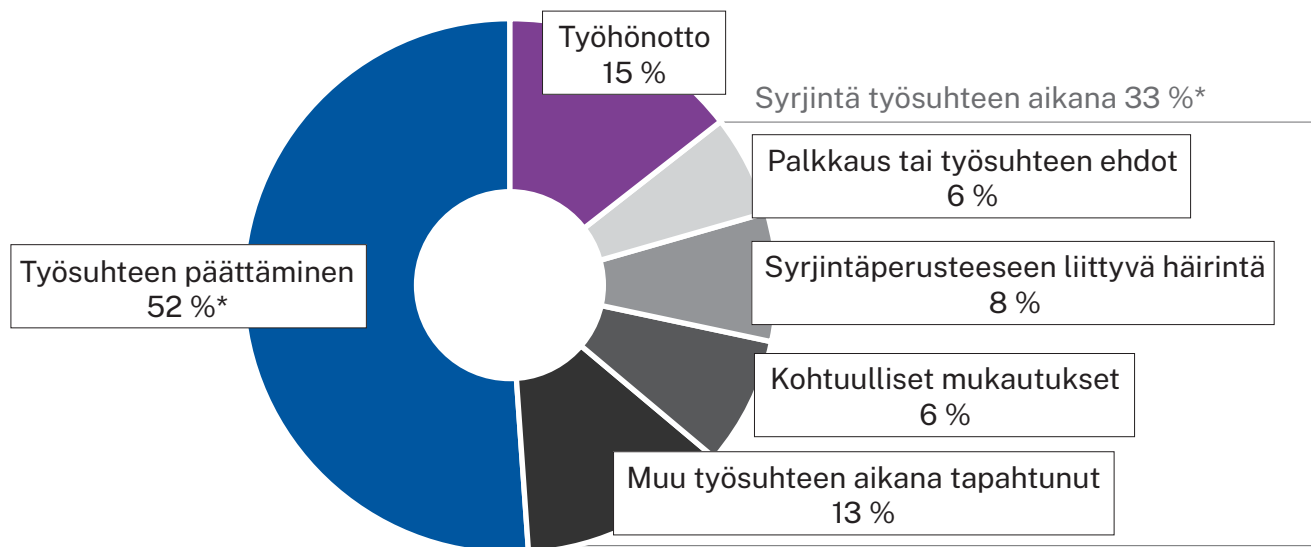
Noin kolmanneksessa tehdyistä tarkastuksista arvioitiin syrjintää *työsuhteen aikana*. Useimmiten työntekijä koki jonkin syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi työtehtävien muuttamiseen, työvuorojen määrääytymiseen tai palkkaukseen. Työsuhteen aikana koettua syrjintää arvioitiin alkuperän, kansalaisuuden ja/tai kielen perusteella reilussa puolessa tarkastuksista. Noin 8 prosenttia tehdyistä tarkastuksista käsitteli yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää. Tavallisimmin häirintää koettiin alkuperän, kansalaisuuden tai kielen

perusteella. Työnantajan velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia tai velvollisuutta antaa selvitys mukautusten epäämisestä käsiteltiin 5 prosentissa tehdyistä syrjintätarkastuksista.

Noin 15 prosenttia syrjintää koskeneiden valvontapyyntöjen perusteella tehdyistä tarkastuksista koski *työhönottoa*. Työhönottoon liittyvissä tarkastuksissa yleisimmin koetut syrjintäperusteet olivat ikä (yli 30 %), alkuperä ja kansalaisuus sekä terveydentila.

Vuokratyöhön liittyvät syrjintäepäilyä koskevat valvontapyyntöt ovat yleistyneet viime vuosina. Vuokratyössä syrjinnän kiellon noudattamista valvotaan tapauskohtaisesti joko henkilöstöpalveluyritystä tai työntekijää vuokraavaa niin sanottua käyttäjäyritystä. Joissakin tapauksissa valvotaan molempia, jolloin yksi valvontapyyntö voi johtaa useampaan tarkastukseen.

Syrjinnän ilmeneminen työsuhteen eri vaiheissa vuonna 2022



* Osalla tarkastuksista käsiteltiin sekä työsuhteen aikana tapahtunutta että työsuhteen päättämiseen liittynyttä syrjintää.

Kuvio 4. Työhönottoa, työsuhteen aikana ilmennyttä tai työsuhteen päättämistä koskeva syrjintä tarkastuksissa vuonna 2022. Syrjintä työsuhteen aikana on jaettu seuraaviin osa-alueisiin: palkkaus tai työsuhteen ehdot, syrjintäperusteeseen liittyvä häirintä, kohtuulliset mukautukset ja muu työsuhteen aikana tapahtunut syrjintä.

2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä

Tarkastuksista 36:ssa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajalle toimintaohje tai kehoitus.

Eniten velvoitteita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin terveydentilan perusteella. Seuraavaksi eniten velvoitteita annettiin alkuperän ja kansalaisuuden sekä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Vaikka tarkastuksia tehtiin eniten työsuhteen päättymiseen liittyen, annetuista velvoitteista työsuhteen päättymiseen liittyi vain noin 20 prosenttia. Selvästi suurin osa annetuista velvoitteista (64 %) koski työ- tai palvelusuhteen aikana koettua syrjintää, mikä on selvästi enemmän kuin edellisinä vuosina. Noin 20 prosenttia annetuista velvoitteista koski syrjintää työhönotossa.

Syrjinnän kiellon lisäksi valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa annettiin muutamia velvoitteita myös siitä, että työnantaja ei ollut noudattanut vastatoimen kieltoa, edistänyt yhdenvertaisuutta tai laatinut yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Muutamia velvoitteita annettiin myös syrjivästä työpaikkailmoittelusta.

Tarkastuskertomuksen yhteydessä asiakkaalle annetaan tietoa mahdollisuudesta hakea yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä tai vahingonkorvausta. Asiakkaalle kerrotaan myös yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuudesta avustaa syrjinnän uhriksi joutunutta henkilöä.

Tapauskuvauksia:

Kasvosuojaimen edellyttäminen oli syrjintää terveydentilan ja vammaisuuden perusteella

Työnantaja määräsi tekemänsä riskin arvioinnin perusteella oppilaitoksen henkilöstölle maskipakon ja edellytti koko henkilöstöltä kasvosuojainten pitämistä työpaikalla. Työntekijä oli ilmoittanut työnantajalle, ettei terveydentilansa ja vammansa vuoksi pysty pitämään kasvosuojaimia. Työntekijä oli jo aiemmin toimittanut työnantajalle työterveyshuollon lausunnon, jonka mukaan työntekijän ei pidä käyttää kasvosuojaimia näiden aiheut-

Muita havaittuja puutteita

Syrjinnän valvonnan yhteydessä työsuojeluviranomainen valvoo myös muilta osin työelämän lainsäädännön noudattamista ja puuttuu esille tuleviin muihin työlainsäädännön epäkohtiin. Syrjintäepäilyn perusteella tehdyissä tarkastuksissa havaittiin työnantajien toiminnassa useita muita puutteita, joista annettiin työnantajille velvoitteita. Vuonna 2022 syrjintäasian yhteydessä muista työlainsäädännön epäkohdista annettiin yhteensä 31 velvoitetta. Joissakin tapauksissa havaittiin työnantajan rikkoneen sekä syrjinnän kieltoa että muuta työlainsäädäntöä, osassa havaittiin syrjinnän sijaan muita epäkohtia. Eniten velvoitteita muun lainsäädännön perusteella annettiin työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista sekä työssä kuormittumiseen liittyen.

taman fyysisen oireilun vuoksi. Työnantaja ei tästä huolimatta suostunut tekemään muita järjestelyjä työntekijän työskentelyn mahdollistamiseksi, vaan edellytti kaikilta työntekijöiltä kasvosuojainten pitämistä työpaikan yleiseen riskin arviointiin vedoten. Työnantaja ilmoitti työntekijälle, ettei tämän ole hyväksyttävää olla työpaikalla ilman kasvosuojainta ja että työntekijä määrätään palkattomalle vapaalle, jos hän ei käytä työpaikalla kasvosuojainta.

Työnantajan asettaman kasvosuojainvaatimuksen katsottiin olevan näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö, joka asetti epäedulliseen asemaan sellaiset työntekijät, jotka eivät esimerkiksi terveydentilan tai vammaisuuden vuoksi voi käyttää kasvosuojainta. Siten asiassa katsottiin syntyneen oletama välillisestä syrjinnästä terveydentilan ja vammaisuuden perusteella. Työnantajan selviytyksen mukaan kasvosuojaimia koskenut vaatimus perustui työnantajan työturvallisuus-

lain perusteella tekemään riskin arvioitiin. Riskin arviointi perustui alueen Covid19-tartuntatilanteeseen ja sairaanhoitopiirin tilannetietoihin. Riskin arvioinnin perusteella työnantaja oli antanut kaikille työntekijöilleen velvoittavan ohjeen käyttää työssä erikseen määritellyjä kasvosuojaimia. Työnantajan mukaan kasvosuojausta piti käyttää tiloissa, joissa oleskeli, työskenteli tai piti taukoa useampi ihminen. Työnantajan mukaan päätös koski tasapuolisesti kaikkia työntekijöitä, eikä työnantaja antanut kenellekään työntekijälle erillistä lupaa työskennellä ilman kasvosuojainta. Työnantaja vetosi vastauksessaan myös työterveyshuollon antamaan yleiseen lausuntoon siitä, ettei kasvosuojainten käyttöön liity terveydellistä haittaa. Työnantaja toi esille, että jos työntekijä ei noudata työnantajan käskyä asianmukaisten kasvosuojainten käytöstä työaikana, poistetaan työntekijä työpaikalta terveysturvallisuuden vedoten ja laitetaan palkattomalle vapaalle työntekoaikojen puuttuessa.

Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan tavoite ehkäistä mahdollisia Covid19-tartuntoja oli sinänsä hyväksyttävä velvoittavalle ohjeelle. Selvittelyn perusteella todettiin kuitenkin, että työnantajan toimenpiteet ja päätökset perustuivat vain yleiseen riskin arviointiin, eikä työnantaja ollut riittävällä tavalla huomionnut työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, terveydentilaa tai vammaisuutta. Näin ollen tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantajan toimenpide laittaa palkattomalle vapaalle sellainen henkilö, joka ei terveydentilansa ja vammansa vuoksi pysty käyttämään kasvosuojainta, ollut tässä tapauksessa oikeasuhtainen keino työpaikan terveysturvallisuuden varmistamiseksi. Tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantaja ollut osoittanut, että tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot olisivat yhdenvertaisuuslain edellyttämällä tavalla tarpeellisia ja oikeasuhtaisia, joten työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Henkilöstöpalveluyritys syrji työnhakijaa tämän pituuden vuoksi

Työnhakija oli hakenut työtä henkilöstöpalveluyrityksen kautta, ja epäili, ettei häntä valittu tehtävään hänen lyhytkasvuisuutensa vuoksi. Työnhakija oli tiedustellut henkilöstöpalveluyrityksen edustajalta, olisiko hänen pituutensa este työn tekemiselle. Rekrytointia hoitanut henkilö oli kertonut, että työssä käytettävät hihnat ovat aika ylhäällä, mutta hän selvittää asiaa. Työnhakija oli tiedustellut rekrytoijalta käyttäjäyrityksen perusteita sille, miksi häntä ei valittu tehtävään. Rekrytoiva henkilö oli ilmoittanut käyttäjäyrityksen antaneen ohjeet työnhakijan pituudesta, mitä hakija ei täyttänyt.

Tarkastuksessa katsottiin, että asiassa voitiin olettaa, että työnhakijan pituus oli vaikuttanut siihen, ettei häntä esitetty käyttäjäyritykselle valittavaksi lainkaan tai tarjous peruttiin hänen pituutensa tultua työnantajan tietoon. Näin ollen asiassa syntyi syrjintäoletama vammaisuuden ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työnantaja pyrki oikeuttamaan erilaista kohtelua tuomalla esille työhön liittyviä työturvallisuusnäkökulmia. Työssä käytettävät linjaston hihnat sijaitsivat ylhäällä, ja työnhakijan työskentely kyseisellä linjastolla olisi työturvallisuus- ja terveysturva riski hänelle itselleen ja aiheuttaisi riskin myös muille linjastolla työskenteleville.

Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan tavoite turvata kaikkien työntekijöiden työturvallisuus oli sinänsä oikeutettu. Saatujen selvitysten perusteella jäi kuitenkin näyttämättä toteen, että käyttäjäyritys olisi tosiasiallisesti asettanut työntekijän pituudelle henkilöstöpalveluyrityksen kuvaamia edellytyksiä. Työnantaja ei myöskään ollut selvittänyt mahdollisuuksia tehdä mukautuksia, jos työnhakijan pituus olisi tosiasiallisesti rajoittanut työntekoa. Näin ollen työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Käyttäjäyritys rikkoi syrjinnän kieltoa, kun se ei selvittänyt häirintää alkuperän perusteella

Vuokratyöntekijä oli kokenut alkuperäänsä, kansalaisuuteen, kieleensä ja uskontoonsa liittyvää häirintää kun työpaikan toinen työntekijä oli nimitellyt ja loukannut häntä. Vuokratyöntekijä koki, että toisen työntekijän käytös loi työpaikalle häntä kohtaan uhkaavan ja vihamielisen ilmapiirin. Toinen työntekijä oli muun muassa kertonut hänen uskontoonsa liittyviä vitsejä ja vähätellyt asiattomasti hänen kielitaitoaan. Vuokratyöntekijä kertoi kokemuksestaan usealle työpaikan esihenkilölle ja toivoi vuoronvaihtoa, jotta hänen ei tarvitsisi työskennellä samassa vuorossa kyseisen henkilön kanssa, mutta häntä kehoitettiin vaikenemaan eikä asiaa ryhdytty selvittämään hänen useista pyynnöistä huolimatta. Työntekijän vuoronvaihto oli toteutettu, mutta hänen kokemansa häirintä jatkui edelleen aina hänen toimeksiantonsa päättymiseen saakka. Vuokratyöntekijän käyttäjäyritys toi selvityksessään esille, että työntekijä oli pyytänyt vuoronvaihtoa, mutta ei ollut kertonut syitä toiveelleen. Käyttäjäyrittymisen mukaan työpaikan esihenkilöitä oli kuultu asian selvittämiseksi, eikä heillä ollut tietoa työntekijän uskonnosta.

Tarkastuksessa katsottiin, että asiassa jäi epäselväksi, oliko käyttäjäyrittymisen esille tuomat selvitykset tehty työntekijän toimeksianton aikana vai vasta sen päätyttyä, kun työntekijä oli ryhtynyt selvittämään asiaa ammattiliiton avustuksella. Tarkastuksessa katsottiin, että useat työpaikan esihenkilöt olivat saaneet tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä myös tapahtuneen vuoronvaihdon jälkeen, mutta työnantaja ei silti ollut ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi. Käyttäjäyrittymisen katsottiin laiminlyöneen velvollisuuttaan poistaa syrjintäperusteeseen liittyvä häirintä työpaikalla ja siten rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Myös vuokratyöntekijöitä käyttävän yrityksen on huomioitava yhdenvertaisuuslain mukaiset velvollisuudet käyttäessään vuokratyöntekijöihin työnjohto- ja valvontaoikeutta.

Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu työntekijän kieltäytyttyä rokotteesta

Työntekijä oli ollut määräaikaisessa työsuhteessa työnantajan palveluksessa vajaan vuoden ajan. Suullisesti oli sovittu uudesta määräaikaisesta sopimuksesta, ja työnantajalla oli tarkoitus hakea työntekijän työsuhdetta varten palkkatukea. Ennen sopimuksen tekemistä työnantaja oli ilmoittanut edellyttävänsä kaikilta työntekijöiltä rokotteen ottamista Covid19-virusta vastaan. Työnantaja oli tiedustellut kyseiseltä työntekijältä rokotteen ottamisesta, jolloin työntekijä oli ilmoittanut, ettei työnantajalla ole lakiin perustuvaa perustetta pyytää työntekijältä terveydentilaa koskevia tietoja, eikä tämän vuoksi toimittanut rokotetta koskevaa tietoa työnantajalle. Tämän jälkeen työnantaja ei edistänyt enää palkkatuen hakemista, eikä solminut työntekijän kanssa uutta määräaikaista työsuopimusta. Työnantaja kiisti edellyttäneensä työntekijältä rokottautumista ja terveydentilatiedon kertomista työhönottotilanteessa. Työnantajan mukaan määräaikainen sopimus oli ollut riippuvainen ulkopuolisesta rahoituksesta. Sitä ei saatu, eikä tehtävään palkattu lopulta ketään.

Tarkastuksessa katsottiin, että vaikka työnantaja pystyi osoittamaan ulkopuolisen rahoituksen puuttumisen, työnantaja ei kuitenkaan pystynyt kumoamaan sitä, etteikö työntekijältä olisi edellytetty työhönottotilanteessa tietoa rokotteen ottamisesta.

Työntekijän työsuhde päätettiin heti sen jälkeen, kun tämä pyysi työvuoroluetteloa

Työntekijä oli ensimmäisenä työpäivänään työsuhteen allekirjoittamisen yhteydessä pyytänyt työnantajalta työvuoroluetteloa ja tuonut muutoinkin esille tuntevansa alan työehtosopimuksen hyvin. Työntekijän mukaan työpaikalla oli käytäntö, että seuraavan päivän työajat ilmoitettiin edellisenä iltana WhatsApp-ryhmässä. Työntekijän mukaan hänelle oli todettu, että työvuoroluettelon tekeminen on alalla mahdotonta, mutta selvittelyn jälkeen työntekijälle oli kuitenkin luvattu työvuorot viikoksi etukäteen. Seuraavana päivänä työnantaja kuitenkin purki työntekijän työsuhteen koeaikaan vedoten, eikä perustellut työntekijälle koeaikapurkua tämän pyynnöistä huolimatta. Työntekijä koki, että hänen esittämänsä mielipiteet ja omien oikeuksiensa vaatiminen edellisenä päivänä olivat syynä hänen työsuhteensa päättämiseen. Asian selvittelyssä työnantaja kiisti työntekijän väitteet syrjinnästä. Työnantajan mukaan työntekijälle oli kerrottu, että työvuorolistojen laatiminen kolmelle viikolle korona-aikana ei ollut mahdollista, mutta listat laadittaisiin kuitenkin yhdelle tai kahdelle viikolle. Työnantajan mukaan koeaikapurun syynä oli työntekijän soveltumattomuus työtehtäviin ja työyhteisöön. Työnantaja toi esille, että työntekijä oli ensimmäisenä työpäivänään kyseenalaistanut jyrkästi työnantajan antamia ohjeita ja neuvoja työn suorittamiseen liittyen, eikä ollut osoittanut minäkäänlaista halukkuutta sopeutua työpaikalle. Työnantajan mukaan työsuhdetta oli näistä syistä mahdotonta jatkaa. Työntekijä toi puolestaan selvityksessään esille, ettei hän kieltäytynyt yhdestäkään hänelle osoitetusta työtehtävästä, eikä jättänyt noudattamatta ohjeita tai kyseenalaistanut asioita kuten työnantaja oli selvityksessään väittänyt. Työntekijä toi kuitenkin esille, että työsuhteen allekirjoitettiin hänen ensimmäisen työpäivänsä päätteeksi, ja heti seuraavana aamuna, kun työntekijä saapui töihin, työnantaja ilmoitti työsuhteen päättämisestä.

Tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantaja ollut voinut tosiasiallisesti arvioida työntekijän soveltuvuutta työhön tai työyhteisöön. Työnantajan katsottiin siten rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Työntekijän mielipiteet eivät vaikuttaneet työsuhteen päättämiseen

Työntekijä oli työsuhteensa aikana ilmaissut useita kertoja tasa-arvoon ja feminismiin liittyviä yhteiskunnallisia mielipiteitään työpaikallaan. Työntekijä oli muun muassa työpalavereissa ja koko työpaikan yhteisessä viestintäkanavassa tuonut esille mielipiteitään ja näkemyksiään sekä peilannut niitä työnantajan toimintaan. Työntekijän työsuhde päätettiin koeaikaan vedoten vain vähän sen jälkeen, kun hän oli edellisen kerran tuonut esille mielipiteensä. Työntekijän mukaan hänelle oli myös työsuhteen päättämistä koskeneessa kuulemistilaisuudessa sanottu, että hänen mielipiteensä ja käsityksensä tasa-arvosta olivat varsinainen ongelma. Näin ollen asiassa katsottiin syntyneen oletettava syrjinnästä mielipiteen perusteella. Työnantaja kiisti selvityksessään, että työntekijän esittämät mielipiteet tai näkemykset olisivat olleet syynä työsuhteen purkamiseen koeaikaan. Työnantajan mukaan syynä olivat puutteet työntekijän työsuorituksessa. Työnantajan mukaan työntekijän toiminta oli aiheuttanut osapuolten välille luottamuspuolan, joka ei ollut enää korjattavissa. Työnantajan mukaan neutraalilla viestintätavalla oli erityistä merkitystä työntekijän työtehtävien huomioiden, ja työnantaja kertoi saaneensa palautetta työntekijästä useilta erisidosryhmiltä. Työnantaja toi myös esille, että työntekijän kanssa oli käyty useita keskusteluja ja hänelle oli esitetty korjausehdotuksia ja toiveita työn suorittamisesta. Työsuorituksien liittyvien puutteiden lisäksi työnantaja toi esille, että työntekijä kritisoi eri yhteyksissä työnantajan toimintaa silloin, kun se ei vastannut työntekijän omia arvoja. Työnantajan mukaan työntekijälle oli kuulemistilaisuudessa

sanottu, että hänen tapansa ilmaista asioita ei ole linjassa työnantajan viestintätavan kanssa.

Tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja pystyi osoittamaan, etteivät työntekijän mielipiteet sinänsä olleet syynä työsuhteen päättämiseksi, vaan koeaikapurku johtui työntekijän toimintatavoista työssä ja puutteista työsuorituksessa. Työnantaja ei siten ollut rikkonut syrjinnän kieltä.

Työnantaja osoitti, että työsuhteen päättäminen ei johtunut työntekijän uskonnollisesta huivista tai sairauslomasta

Työntekijän työsuhde purettiin koeaikaan vedoten vähän aikaa sen jälkeen, kun hän oli alkanut käyttää uskontoonsa liittyvää päähuivia työpaikallaan. Työntekijän mukaan työpaikan esihenkilöt olivat kyselleet häneltä huivin käytöstä. Työntekijä oli myös sairastunut ja jäänyt sairauslomalle vain pari päivää ennen koeaikapurkua. Työntekijä epäili, että hänen uskontonsa tai terveydentilansa vaikuttivat hänen työsuhteensa päättämiseen. Työnantaja kiisti, että työntekijän uskonto tai terveydentila olisivat vaikuttaneet päätökseen päättää työntekijän työsuhde koeaikana. Työnantajan mukaan työsuhteen päättämisen syinä olivat epäkohdat työntekijän työsuorituksessa sekä myöhästymiset työvuoroista ja ohjeiden noudattamatta jättämiset sekä työn että poisolojen osalta. Työnantajan mukaan useat esihenkilöt olivat arvoneet työntekijän työsuoritusta, jossa oli ollut huomautettavaa jo ensimmäisestä työviikosta lähtien. Työnan-

tajan selvityksen mukaan työntekijälle oli annettu palautetta ja hänelle oli tarjottu lisäperehdytystä ja tukea työntekoon. Työntekijä koki itse saaneensa hyvää palautetta ja kehuja työtaidoistaan. Työnantaja kuitenkin toi esille konkreettisia esimerkkejä ohjeiden noudattamatta jättämisestä. Uskontoon liittyvän huivin osalta työnantaja toi esille, ettei työpaikalla ole mitään estettä pitää huivia. Työnantajan mukaan työpaikalla työskentelee useisiin eri uskontokuntiin kuuluvia työntekijöitä ja eri uskontokuntiin kuuluvien tarpeet on pyritty ottamaan huomioon työpaikan järjestelyissä esimerkiksi järjestämällä erillinen rukoilu-tila. Työnantajan tietojen mukaan työntekijöiden välillä oli käyty yksi keskustelu huivin käytöstä, mutta esihenkilöiden taholta asiasta ei ollut keskusteltu muutoin kuin todettu, että huivin käyttö on hyväksyttyä.

Tarkastuksessa katsottiin, että työntekijän esille tuomat esimerkit huivin käyttöön liittyvistä keskusteluista ja kysymyksistä olivat sävyltään normaalia keskustelua. Ottaen huomioon työnantajan muu selvitys siitä, miten eri uskonnot oli otettu huomioon työpaikan toiminnassa, tarkastuksessa katsottiin, ettei asiassa ollut tullut esille selvitystä, jonka perusteella voisi olettaa huivin käytön vaikuttaneen työsuhteen päättämiseen. Työntekijän terveydentilan osalta tarkastaja katsoi, että tapahtumien ajallisesta yhteydestä huolimatta työnantaja oli selvityksessään osoittanut, ettei myöskään työntekijän terveydentila ollut vaikuttanut työntekijän työsuhteen päättämiseen.

3. Viranomaisaloitteinen valvonta

3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa

Työsuojeluviranomainen voi oma-aloitteisesti selvittää tarkastuksella, esiintyykö työpaikalla syrjintää palkanmaksussa tai muissa työsuhteen ehdoissa. Yleensä asiaa käsitellään ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa, jossa jokaisella työsuhteen ehtoihin kohdistuvalla tarkastuksella pyritään arvioimaan, onko työnantaja noudattanut palkkauksessa Suomen työlainsäädäntöä. Samalla valvotaan syrjinnän kiellon noudattamista. Tarkastaja selvittää tällöin muun muassa työaikakirjanpitoa, työvuoroluetteloita ja palkkalaskelmia tarkastelemalla, onko työnantaja syrjinyt työntekijöitä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa alkuperän, kansallisuuden tai kielen perusteella. Vertailu tehdään joko työpaikan suomalaisiin työntekijöihin, tai jos kaikki työpaikan työntekijät ovat ulkomaalaisia, yleiseen, lainmukaiseen tasoon.

Vuonna 2022 syrjinnän kieltoa valvottiin yhteensä 909:llä ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvällä tarkastuksella. Suurin osa tarkastuksista (841) kohdistui suomalaisiin yrityksiin. Näistä kausityöyrityksiä oli 90. Lisäksi ulkomaisiin, työntekijöitä Suomeen lähettäviin yrityksiin kohdistui 68 sellaista tarkastusta, jolla syrjinnän kieltoa valvottiin. Syrjintää alkuperän, kielen tai kansallisuuden perusteella palkanmaksussa tai muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa havaittiin suomalaisten, muiden kuin kausityöyritysten osalta noin 9 prosentilla tarkastuksista. Kausityöyrityksissä puutteita havaittiin noin 12 prosentilla tarkastuksista. Lähettävien yritysten osalta puutteita havaittiin niin ikään noin 12 prosentilla tarkastuksista. Nämä luvut eivät ole juurikaan muuttuneet vuodesta 2021.

On huomattava, että tämä ei tarkoita sitä, että muissa tarkastetuissa tapauksissa syrjintää ei ollut varmuudella tapahtunut. Valvonnassa on nimittäin tavallista, ettei todellista palkkavertailua pystytä tekemään työpaikan puutteellis-

Viranomaisaloitteisesti yhdenvertaisuuslain noudattamista valvottiin vuonna 2022 **1035** työsuojelutarkastuksella.

Syrjinnän kieltoa valvottiin **909:llä** ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvällä tarkastuksella.

ten työaika-asiakirjojen vuoksi. Tarkastuksilla annettiin monesti veloitteita myös puutteellisesta tai puuttuvasta työaikakirjanpidosta ja työvuoroluettelosta.

Ulkomaalaisten työntekijöiden osalta yleisin tarkastustoiminnassa esiin tuleva syrjinnän muoto on palkkasyrjintä. Se ilmenee muun muassa niin, että ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan vähemmän palkkaa kuin yleissitovan työehtosopimuksen mukaan pitäisi. Myös ylitöiden maksamatta jättäminen on yleistä. Ulkomaisen työvoiman valvonnassa vakaviakin palkkauspuutteita havaitaan vielä edellä mainittuja prosentteja paljon enemmän, mutta kaikissa tilanteissa ei pystytä osoittamaan, että kyse olisi nimenomaan syrjinnästä. Valvonnallisesti hankalia ovat esimerkiksi sellaiset tapaukset, joissa osalle työpaikan ulkomaalaisista työntekijöistä maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, mutta osalle ei.

Syrjintää ilmeni kaikilla aloilla, ja sitä ilmeni sekä suomalaisten yritysten toiminnassa että ulkomaisten, työntekijöitä Suomeen lähettävien yritysten toiminnassa. Työnantajien yleisin vastine tarkastuksella syntyneeseen syrjintäoletta- maan oli vetoaminen omaan tietämättömyyteen yleissitovan työehtosopimuksen palkkamääräyksistä. Osa työnantajista pyrki kumoamaan syrjintäoletta- man esimerkiksi sillä, että työntekijät olivat tehneet vapaaehtoisesti ylitöitä, työntekijät olivat tyytyväisiä saamaansa palkkaan tai työn-

tekijät halusivat itse tehdä pidempää työviikkoa, jotta voisivat viettää pidempiä vapaita kotimaassaan. Työsuojeluviranomainen muistuttaakin, että syrjinnästä on kysymys silloinkin, kun työnantaja ei ole mieltänyt toimivansa syrjivästi, jos menettelyä on objektiivisin perustein arvioituna pidettävä syrjintänä.

Esimerkkejä ulkomaalaisvalvonnassa esille tulleista syrjintätapauksista 2022:

Tapausesimerkki: marjanpoimijoiden tukikohdassa tehty työ

Marjanpoimijoiden tukikohdassa työskennelleet ulkomaalaistaustaiset työntekijät olivat kertomansa mukaan työskennelleet jopa 13–15-tuntisia päiviä lähes joka päivä kuukauden ajan. Heille ei ollut maksettu työehtosopimuksen mukaisia lisiä. Työpaikalle ei ollut laadittu työvuoroluetteloja ja työnantajan pitämä työaikakirjanpito oli ristiriidassa työntekijöiden kertoman kanssa. Työntekijöiden oli kertomansa mukaan maksettava ylläpidosta eli majoituksesta, ruoasta ja auton käytöstä. Työntekijät olivat allekirjoittaneet työsopimuksen, mutta heille ei ollut annettu omaa kopiota siitä. Asiassa muodostui oletttama siitä, että työnantaja oli kohdellut työntekijöitä heidän alkuperänsä ja kansalaisuutensa perusteella epäsuotuisammin kuin työmarkkinoilla vastaavassa asemassa olevia työntekijöitä tavallisesti kohdellaan.

Työnantaja kiisti syrjineensä ketään kansalaisuuden perusteella, mutta tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja ei ollut esittänyt sellaisia seikkoja, jotka kumoaisivat syntyneen syrjintäoletttaman. Työnantajan todettiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Tarkastuksessa havaittiin puutteita ja annettiin velvoitteet muun muassa työvuoroluettelon laatimisesta, työaikakirjanpidon pitämisestä, ylityön ja sunnuntaityön korvaamisesta sekä työterveyshuoltoon liittyvistä asioista.

Tapausesimerkki: metsäalan työ

Istutustyössä työskennelleille ulkomaalaisille työntekijöille oli maksettu huomattavasti vähemmän palkkaa kuin mitä työehtosopimus olisi edellyttänyt. Työssä noudatettiin metsäalan työehtosopimusta, jonka määräysten mukaan työntekijä tekee työaikailmoituksen työnantajalle ja toteutunut työaika kirjataan vähintään 15 minuutin tarkkuudella. Työnantaja ei toimittanut työaikailmoituksia, joten tarkastuksessa todettiin, että on perusteltua olettaa, että työaikailmoituksia ei ole tehty eikä toteutunutta työaika voitu todentaa.

Työnantajan selvityksen mukaan työntekijät olivat tehneet kerrallaan 10 päivää töitä ja tämän jälkeen lähteneet kotimaahansa viikoksi. Näistä 10 päivästä oli korvattu tositteissa mainittu summa. Tarkastuksessa todettiin, että työnantajan selvitys ei kumonnut syrjintäoletttamaa. Jos työntekijät olivat työskennelleet työnantajan edustajan kertoman mukaisesti 10 päivää kuukaudessa ja jokaisena työpäivänä ilmoitetut 8 tuntia, työntekijöiden tuntipalkka oli joka tapauksessa huomattavasti alle työehtosopimuksen määrittelemän palkan.

Tarkastuksessa katsottiin, että ulkomaalaiset työntekijät oli asetettu epäedulliseen asemaan, koska työnantajan laiminlyöntien johdosta palkkaus ei ole ollut työehtosopimuksen mukainen. Työnantajan todettiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Tarkastuksessa havaittiin puutteita ja annettiin velvoitteet myös työterveyshuollon järjestämisestä, työnteon keskeisten ehtojen antamisesta työntekijälle ja lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain noudattamisesta.

3.2. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Tarkastuksessa tarkastaja selvittää, onko hakuilmoituksessa mainittu ominaisuus tai seikka yhdenvertaisuuslain mukaisesti oikeutettu vaatimus tehtävän hoitamisen kannalta.

Vuonna 2022 työsuojeluviranomainen teki 18 tarkastusta syrjivästä työpaikkailmoittelusta. 13 tarkastuksessa todettiin työnantajan rikkoneen syrjivän työpaikkailmoittelun kieltöä. Tarkastukset tehtiin käytännössä niin, että työsuojeluviranomainen lähetti työnantajille selvityspyynnön. Osa työnantajista myönsi, ettei heillä ollut kyseiselle hakukriteerille hyväksyttävää perustetta, mutta kiistivät syrjinnän. Työnantajat vetosivat tietämättömyyteen, inhimilliseen virheeseen tai siihen, että joku muu taho oli laatinut ilmoituksen.

Esimerkkejä syrjivistä työpaikka-ilmoituksista vuonna 2022:

- Somevastaavan tehtävään kaupan alalla edellytettiin suomen kieltä äidinkielenä.
- Myyntiassistentilta vaadittiin äidinkielen tasoista suomen kielen taitoa.
- Twitterissä julkaistussa työpaikkailmoitusvideossa haettiin työntekijää koneistus- ja ohjelmointityöhön ja työhön haettiin suomea äidinkielenään puhuvia miehiä.
- Raskaan kaluston asentajalta ja hitsaajalta edellytettiin Suomen kansalaisuutta.
- Tarjoilijan tehtävään edellytettiin 22–32 vuoden ikää.
- Hautausmaatyöntekijältä edellytettiin evankelis-luterilaisen kirkon jäsenyyttä.
- Teknisen mestarin tehtävään katsottiin hyväksi, että työnhakijat asuivat lähellä työnantajan toimitiloja ja olivat suorittaneet varusmiespalveluksen.

3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Kaikilla työnantajilla on velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ei ole kyse vain syrjinnän kieltojen noudattamisesta vaan laajemmasta velvollisuudesta. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarkoitetaan sekä aktiivisia toimenpiteitä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi että syrjinnän vaarassa olevien tai yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta heikommassa asemassa olevien tukemista tai heidän asemansa parantamista. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tulee ensin arvioida, miten yhdenvertaisuus työpaikalla toteutuu eri syrjintäperusteiden näkökulmasta. Arvioinnin avulla selvitetään, minkälaiset työpaikan yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet ovat, ja tunnistetaan, mitkä syrjintäperusteet ovat kyseisellä työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta merkityksellisiä. Sen jälkeen työnantajan tulee työpaikan tarpeiden pohjalta kehittää työoloja ja toimintatapoja.

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee laatia suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tarkastuksella tarkastaja selvittää, miten yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitu ja onko työnantaja arvioinnin perusteella edistänyt yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työpaikalla, jossa on vähintään 30 työntekijää, tarkastaja selvittää, onko työnantajalla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työsuojeluviranomaiset tekivät vuonna 2022 yhteensä 108 tarkastusta, jotka kohdentuivat työnantajan velvollisuuteen edistää yhdenvertaisuutta ja tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä tai sen sisällössä havaittiin epäkohtia 89 tarkastuksella eli 82 prosentilla tarkastuksista. Epäkohtia yhdenvertaisuuden edistämiseksi havaittiin 81 tarkastuksella. Valvonnassa havaittiin, että monilla työpaikoilla oli halua toimia oikein, mutta

Tavallisia epäkohtia:

- Kaikkien merkityksellisten syrjintäperusteiden tunnistaminen tai arviointi oli puutteellista.
- Konkreettisten yhdenvertaisuutta edistävien toimien suunnittelu oli puutteellista.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma ei kattanut koko työyhteisöä.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsiteltiin tasa-arvolain mukaista sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäviä toimia, eikä lainkaan yhdenvertaisuuslain mukaisista henkilöön liittyvistä ominaisuuksista johtuvia edistämistarpeita.
- Kehittämiskohteita ei ollut käsitelty yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Lisätietoa yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä ja konkreettisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- [Yhdenvertaisuus.fi](https://www.yhdenvertaisuus.fi)
- [Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla – Ohjeita työnantajalle -opas](#) (Työsuojeluhallinto)
- [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?](#) (Työterveyslaitos)
- [Suuntana vammaisten henkilöiden yhdenvertainen osallisuus työelämässä -käsikirja](#) (Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja Ihmisoikeuskeskuksen julkaisu)
- [Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen](#) (Seta ry)

työpaikoilla ei ollut tietoa siitä, mistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on kysymys ja mitä asioita yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa. Tarkastuksilla jaettiin tietoa yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja yhdenvertaisuussuunnittelusta.

4. TyösyRJintä rikoksena

4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille

Työsuojeluviranomaisella on valvontalain mukaan velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä työsyRJintärikosta. Ilmoitusvelvollisuus on osittain harkinnanvarainen niin, että ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä. Rikoslaisissa säädetyn työsyRJintärikoksen tunnusmerkistön sanamuoto eroaa yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöksen sanamuodosta. TyösyRJintärikoksen tunnusmerkistön täyttyminen arvioidaan siten erikseen vertaamalla valvotun tapauksen tosiseikkoja työsyRJintärikoksen tunnusmerkistöön.

Vuonna 2022 työsuojeluviranomainen teki poliisille 48 esitutkintailmoitusta epäillyistä työsyRJintärikoksista. Näistä kiskonnantapaista työsyRJintää koskevia oli 18.

Syrjintäperusteet esitutkintailmoituksissa vuonna 2022:

- Kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli: 29
- Terveystila: 7
- Ammatillinen toiminta tai siihen rinnastettava seikka: 6
- Ikä: 3
- Seksuaalinen suuntautuminen: 1
- Uskonto: 1
- Vammaisuus: 1

Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus koskee myös sukupuolisyRJintää, vaikka sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle.

Vuonna 2022 työsuojeluviranomainen teki yhden tutkintapyyntönsä sukupuoleen perustu-

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyRJinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Rikoslaki 47 luku, 3 §

vasta työsyRJinnästä. Todennäköiset perusteet epäillä työsyRJintärikosta sukupuolen perusteella ilmenivät muun työsuojeluvalvonnan yhteydessä. Ne liittyivät perhevapaan käyttöön, raskaana olevan työntekijän irtisanomissuojaan ja työsuhteen koeaikapurun perusteiden asiallisuuden valvontaan.

4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn

Työsuojeluviranomainen toimii työsyRJintärikosasioiden käsittelyn eri vaiheissa puolueettoman asiantuntijan roolissa. Valvontalain perusteella työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan sekä antaa poliisin esitutkinta-aineiston perusteella lausunnon ennen syyteharkinnan päättämistä syyttäjän varattua siihen

tilaisuuden. Kun työsyRJintärikosasioita käsitellään tuomioistuimissa suullisesti, työsuojeluviranomaisella on kuultavan asemassa läsnäolo- ja puheoikeus.

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata STT:n tiedotepalvelun kautta (sttinfo.fi). Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa Tyosuojelu.fissä (www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet-ja-uutiset).

Vuonna 2022 julkaistiin seuraavat työsyRJintärikoksia koskevat tiedotteet:

- [Työnantaja maksoi kolmelle työntekijälle liian pientä palkkaa – hovioikeus pysytti käräjäoikeuden tuomion kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä.](#) 4.1.2022, Etelä-Suomi
- [Kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä parturialan yrittäjälle annettu tuomio pysyi hovioikeudessa – työelämään tutustumisaika oli työsuhteessa tehtyä työtä.](#) 5.1.2022, Itä-Suomi
- [Työnantaja ei maksanut ravintola-työntekijälle yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa – tuomio törkeästä kiskonnasta.](#) 18.2.2022, Etelä-Suomi
- [Ulkomaisille työntekijöille ei maksettu asianmukaista palkkaa – toimitusjohtajalle sakkoja.](#) 15.3.2022, Lounais-Suomi
- [Työpaikan laiminlyönneistä viranomaiselle ilmoituksen tehnyt työntekijä irtisanottiin – toimitusjohtajalle tuomio työsyRJinnästä.](#) 17.3.2022, Lounais-Suomi
- [Työntekijä kanteli työolojen epäkohdista, sai varoituksen ja menetti lisätehtävän – toimitusjohtajalle sakot työsyRJinnästä.](#) 3.6.2022, Pohjois-Suomi
- [Työsuhte päätettiin koeajalla syrjivällä perusteella: työnantajalle sakkoa työsyRJinnästä.](#) 12.7.2022, Etelä-Suomi
- [Työnantaja irtisanoi raskaana olleen työntekijän – hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota työsyRJinnästä.](#) 19.8.2022, Itä-Suomi
- [Ravintoloitsijalle ehdollista vankeutta ihmiskaupasta.](#) 30.8.2022, Etelä-Suomi
- [Työnantaja syrji etnisen taustan vuoksi – hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota työsyRJinnästä.](#) 4.10.2022, Etelä-Suomi
- [Kenkäkaupan toimitusjohtajalle sakkorangaistus työsyRJinnästä.](#) 5.12.2022, Etelä-Suomi

Työsuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu