

# Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2020

Raportti

## Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslakia työelämässä; syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2020.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden aikana noin 600 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Usein yhteydenottaja kysyi nimettömänä neuvoja asiansa käsittelyyn työpaikalla tai halusi keskustella siitä, onko hänen tapauksessaan kyse syrjinnästä vai ei.

Syrjintään liittyviä valvontapyyntöjä työsuojeluviranomaiselle tehtiin vuoden 2020 aikana noin 200. Valvontapyyntöjen jälkeen aloitetaan valvonta, mikäli asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Syrjintään liittyvien valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 140 tarkastusta. Tehdyissä asiakasaloitteisissa tarkastuksissa yleisimmin koettiin syrjintää terveydentilan ja toiseksi yleisimmin muun henkilöön liittyvä syyn perusteella. Muuna henkilöön liittyvänä syynä oli yleisimmin kyse epäkohtien esille tuomisesta työpaikalla. Tapauksissa yleisimmin valvontapyyntöjen tekijä koki valikoituneensa irtisanottavaksi, hänen työtehtäviään oli muutettu tai työvuoroja ei tarjottu entiseen tapaan työpaikan epäkohtien esille tuomisen jälkeen.

Tehdyistä tarkastuksista 42:ssa todettiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajalle toimintaohje. Eniten toimintaohjeita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin terveydentilan sekä alkuperän ja kansalaisuuden perusteella. Terveiden-

tilan perusteella havaittiin syrjintää eniten työsuhteen päättämiseen liittyvissä tilanteissa. Alkuperän ja kansalaisuuden perusteella syrjintää havaittiin tapahtuneeksi eniten työhönotossa. Yksi tarkastus on voinut koskea useaa eri syrjintäperustetta. Vuonna 2020 tehdyistä tarkastuksista reilussa kolmanneksessa arvioitiin useampaan kuin yhtä syrjintäperustetta, jolloin kyse on moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää myös viranomaisaloitteisesti. Vuoden 2020 aikana yhdenvertaisuuslain noudattamista valvottiin yhteensä noin 720 työsuojelutarkastuksella. Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyen valvottiin syrjinnän kieltä noin 430 tarkastuksella. Näistä lähes 60:ssä havaittiin palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella. Tämä ei tarkoita sitä, että muissa tapauksissa syrjintää ei ole tapahtunut, sillä usein todellista palkkavertailua ei voida tehdä muun muassa puutteellisten työaika-asiakirjojen vuoksi. Tarkastuksilla annettiin monesti velvoitteita myös puutteellisesta tai puuttuvasta työaikakirjanpidosta ja työvuoroluettelosta. Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla valvottiin noin 140 tarkastuksella, ja niistä yli puolessa havaittiin epäkohtia. Monilla työpaikoilla ilmeni epä-tietoisuutta yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä yleisesti. Lisäksi työsuojeluviranomainen seurasi ja valvoi syrjivää työpaikkailmoittelua.

Työsuojeluviranomainen teki 26 tapauksessa esitutkintailmoituksen epäilyistä työsyryntärikoksesta.

**Raportin nimi:** Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2020

**Julkaisija:** Työsuojeluhallinto 2021

ISBN: 978-952-479-303-2 (pdf)

ISSN: 2737-0879

## Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskrimineringslagen i arbetslivet; förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. I denna rapport beskrivs tillsynen från 2020.

Under året kontaktades arbetskyddsmyndigheten cirka 600 gånger om diskriminering i arbetslivet. Ofta frågade den som tog kontakt anonymt råd om hur ett ärende ska behandlas på arbetsplatsen eller ville diskutera om det i hens fall är fråga om diskriminering eller inte.

Under 2020 lämnades cirka 200 begäran om tillsyn över diskriminering till arbetskyddsmyndigheten. Efter begäran om tillsyn inleds övervakningen om det på grund av uppgifter som kunden lämnat finns skäl att misstänka att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen. På basis av begäran om tillsyn över diskriminering gjordes 140 inspektioner. I de kundinitierade inspektionerna upplevdes oftast diskriminering på grund av hälsotillstånd och näst vanligast på grund av andra personrelaterade orsaker. Andra personrelaterade orsaker var oftast att man lyfte fram missförhållanden på arbetsplatsen. I de flesta fallen upplevde den som begärt tillsyn att hen hade valt att bli uppsagd, att hens arbetsuppgifter hade ändrats eller att arbetsskiftet inte erbjöds som tidigare efter att missförhållandena på arbetsplatsen lyfts fram.

Vid 42 inspektioner konstaterades att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering. Arbetsgivaren fick en anvisning angående de iakttagna missförhållandena. Flest anvisningar gällande brott mot förbudet mot diskriminering gavs på basis av hälsotillstånd samt ursprung och nationalitet. Mest diskriminering på grund

av hälsotillstånd iaktogs i situationer som gällde avslutande av arbetsavtalsförhållanden. Diskriminering på grund av ursprung och nationalitet iaktogs mest vid anställning. En inspektion kan ha gällt flera olika diskrimineringsgrunder. Av inspektionerna som gjordes 2020 fanns det i drygt en tredjedel fler än en diskrimineringsgrund, varvid det var fråga om diskriminering på flera grunder eller korsande diskriminering.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ. Under 2020 övervakades efterlevnaden av diskrimineringslagen genom sammanlagt cirka 720 arbetskyddsinspektioner. I anslutning till anlitanande av utländsk arbetskraft övervakades förbudet mot diskriminering genom cirka 430 inspektioner. Vid nästan 60 av dessa upptäcktes diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet i lönebetalningen eller i andra minimivillkor. Detta innebär inte att diskriminering inte har förekommit i andra fall, eftersom en verklig lönejämförelse ofta inte kan göras bland annat på grund av bristfälliga arbetstidsdokument. Vid inspektionerna gavs ofta också förpliktelser gällande bristfällig eller bristfällig arbetstidsbokföring och arbetsskiftförteckning. Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling på arbetsplatsen övervakades genom cirka 140 inspektioner och i över hälften av dem observerades missförhållanden. På många arbetsplatser framkom ovisshet om likabehandlingsplanens innehåll och allmänt om främjandet av likabehandling. Dessutom följde och övervakade arbetskyddsmyndigheten diskriminerande arbetsplatsannonser.

I 26 fall gjorde arbetskyddsmyndigheten en förundersökningsanmälan om misstänkt diskriminering i arbetslivet.

## Summary

Occupational safety and health authorities are responsible for ensuring that employers comply with the provisions of the Finnish Non-discrimination Act: the prohibition of discrimination in the workplace, the prohibition of discriminatory job advertisements and the employers' duty to promote equality. This report describes the findings of inspections carried out in 2020.

Occupational safety and health authorities received approximately 600 calls concerning discrimination in the workplace during the year. Many of these were from anonymous callers who wanted information about how to bring the issue up in their workplace or an expert opinion on whether or not their experiences constituted discrimination.

In 2020, occupational safety and health authorities were asked to investigate a total of approximately 200 suspected cases of discrimination. Occupational safety and health authorities have a duty to investigate any cases that, based on the information provided by the complainant, could potentially involve an employer's having violated the Non-discrimination Act. The authorities carried out a total of 140 inspections on the basis of complaints relating to discrimination. The most common reason for discrimination observed during inspections carried out at the request of a customer was health with other reasons related to the person being the second most common. Other reasons related to the were person most commonly related to a person bring to light problems at the workplace. In the most common cases, the party, who requested enforcement, felt that he or she had been selected to be dismissed, that his or her duties had been changed or that shifts were no longer offered in the same manner as before after they have brought to light shortcomings in the workplace.

In 42 of the inspections carried out, it was found that the employer had acted in breach of the prohibition of discrimination. The employer was issued an improvement notice for the observed shortcomings. The highest number of improvement notices for violating the prohibition

of discrimination was given for discrimination due to health, origin and citizenship. The largest number of discrimination related to health were observed in situations related to the termination of an employment relationship. The largest number of cases where discrimination was based on origin and nationality were observed in recruitment. One inspection may have concerned several grounds for discrimination. More than a third of the inspections carried out in 2020 assessed more than one ground for discrimination, meaning that these were cases of multiple or intersecting discrimination.

Occupational safety and health authorities also enforce the rules against discrimination through spot checks. A total of around 720 of the occupational safety and health inspections carried out in 2020 covered compliance with the Non-discrimination Act. The prohibition of discrimination in the workplace related to foreign labour was enforced during approximately 430 inspections. In nearly 60 of these cases, discrimination related to a person's origin, language or nationality was observed in pay or other minimum conditions. This does not mean that there has been no discrimination in other cases, as there is often no real possibility for pay comparisons due to e.g. inadequate working time records. In fact, obligations concerning lacking or completely absent working time records and shift lists were often imposed during inspections. The employer's obligation to promote equality at the workplace was enforced with approximately 140 inspections, and violations were observed in more than half of these. Many employers were unsure as to what should be included in the non-discrimination plan and what their obligations are in respect of the promotion of equality in general. In addition, the occupational safety and health authority monitored and enforced discriminatory job advertisements.

Occupational safety and health authorities reported 26 suspected cases of employment discrimination to the police.

# Sisällys

Tiivistelmä.....	2
Sammanfattning .....	3
Summary .....	4
<b>1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Asiakasaloitteinen valvonta .....</b>	<b>8</b>
2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen .....	8
2.2. Käsitellyt asiakasaloitteiset syrjintätapaukset .....	8
2.3. Käsitelyratkaisut .....	9
2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella.....	10
2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä.....	11
<b>3. Viranomaisaloitteinen valvonta .....</b>	<b>17</b>
3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa .....	17
3.2. Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö.....	18
3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta .....	18
<b>4. Työsyrjintä rikoksena .....</b>	<b>20</b>
4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille.....	20
4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyrjintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn.....	20

# 1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) 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 vastuualueet.

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 syy perusteella.

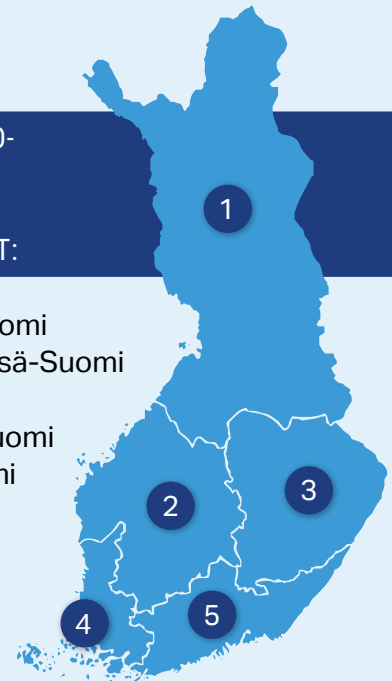
Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään sen sijaan laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

## Aluehallintovirastojen viisi työsuojelun vastuualue

Työsuojelun vastuualueet 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.

### ALUEHALLINTO- VIRASTOJEN TYÖSUOJELUN VASTUUALUEET:

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



Yhdenvertaisuuslain valvontaa tehdään työsuojeluviranomaisessa sekä viranomaisaloitteisesti että syrjintää kokeneiden pyynnöstä. Vuonna 2020 yhdenvertaisuuslakia valvottiin noin 580 viranomaisaloitteisessa ja noin 140 asiakasaloitteisessa tarkastuksessa.

Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti. Valvonnan menettelytavat on kuvattu valvontaohjeessa.

**Valtakunnallisesti vuonna 2020 noin 720 tarkastuksella käsiteltiin syrjinnän kieltoa, työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta, yhdenvertaisuussuunnitelmaa tai syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltoa.**

#### TYÖSUOJELUVIRANOMAINEN VALVOO OMA-ALOITTEISESTI:

- Syrjintää palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa erityisesti ulkomaisen työvoiman valvonnassa
- Syrjiviä työpaikkailmoituksia
- Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelmaa

#### TYÖSUOJELUVIRANOMAISEN TOIMINTA YHTEYDENOTTOJEN PERUSTEELLA:

- Syrjintää kokevien ohjaus ja neuvonta
- Valvontaedellytyksen arviointi
- Valvontatoimenpiteet valvontapyyntöjen perusteella

Tässä raportissa kuvataan yhdenvertaisuuslain valvontaa työsuojeluviranomaisessa vuonna 2020. Raportissa kuvataan sekä asiakasaloitteinen että viranomaisaloitteinen valvonta, ja havainnollistetaan valvontaa aidoilla tapauskuvauksilla. Lisäksi raportissa kerrotaan työsuojeluviranomaisen roolista työsyryntärikosten käsittelyssä. Tiedot vuoden 2019 valvonnasta löytyvät raportista [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019](#).

## 2. Asiakasaloitteinen valvonta

### 2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen

Asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että syrjintää kokeva työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Työsuojeluviranomaiseen voi ottaa yhteyttä puhelimitse, sähköpostitse tai kirjeitse.

Vuonna 2020 kirjattiin noin 600 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Yhteydenottojen määrä on todellisuudessa hiukan suurempi, koska syrjintään liittyvä yhteydenotto saattaa kirjautua myös muihin asialuokkiin. Syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat usein monitahoisia, ja asiaan liittyy useasti myös muita työoikeudellisia kysymyksiä.

Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta syrjintää kokevalle annetaan ohjausta ja neuvontaa asiassaan ja ohjeet mahdolliseen valvontapyyntöön tekemiseen. Syrjintää kokeva saa työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta nopeasti arvion tapauksestaan yhdenvertaisuuslain näkökulmasta. Tavallista on myös, että yhteydenottaja ei tiedä onko häntä syrjitty ja haluaa keskustella syrjintään perehtyneen tarkastajan kanssa ennen kuin ottaa syrjintäkokemustaan esille omalla työpaikallaan. Tavallisesti 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 esimerkiksi siksi, että pelkää leimautumista tai vastatoimista työpaikalla. Kaikki yhteydenotot ovat kuitenkin merkityksellisiä, koska työsuojeluviranomainen voi harkintansa mukaan toteuttaa työpaikalle yleisen tarkastuksen, ilman että asiakas saattaa asiansa vireille. Tällöin valvontaa toteutetaan ilman, että tieto yhteydenotosta tulee esille.

Osa työelämässä koetusta syrjinnästä ei tule työsuojeluviranomaisen tietoon. Esimerkiksi seksuaalivähemmistöjä koskevia syrjintäyhteydenottoja tulee vuosittain erittäin vähän. Yhteydenottojen määrään voi vaikuttaa myös se, että tietyt vähemmistöryhmät kuten esimerkiksi ulkomaalaiset työntekijät eivät aina tunne omia oikeuksiaan.

**Yleisimmät syrjintäperusteet ovat pysyneet viime vuosina samoina. Terveystilaan perustuvat syrjintäkokemukset ovat tavallisin työsuojeluviranomaiselle ilmoitettu syrjintäkokemus.**

Työsuojeluviranomaiselle tulee säännöllisesti myös sellaisia yhteydenottoja, joissa ei ole kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä. Tavallisesti yhteydenottaja kokee syrjintää, mutta tapaukseen ei liity lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Tällaisissa tapauksissa kyse voi olla esimerkiksi jonkun toisen suosimisesta tai huonosta johtamisesta. Syrjinnän sijaan asiassa voi olla kyse esimerkiksi työturvallisuuslaissa kielletystä häirinnästä tai muusta työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta asiasta.

### 2.2. Käsitellyt asiakasaloitteiset syrjintätapaukset

Vuonna 2020 työsuojeluviranomaiselle tehtiin noin 200 valvontapyyntöä liittyen syrjintään.

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

Valvontapyyntöissä asiakas ilmoittaa oman näkemyksensä siitä mihin syrjintäperusteeseen asia liittyy. Asiakas saattaa ilmoittaa useita vaihtoehtoisia syrjintäperusteita, mikäli ei osaa tarkkaan nimetä, mistä syrjintä johtuu.

Yleisimmät syrjintäperusteet ovat pysyneet samoina viime vuosina. Terveystilaan perustuvat syrjintäkokemukset ovat vuodesta toiseen tavallisin työsuojeluviranomaiselle ilmoitettu syrjintäkokemus.



Vuoden 2020 aikana käsiteltyjen valvontapyynnöiden perusteella tehtiin noin 140 tarkastusta ja noin 80 käsittelyratkaisua. Osa käsitellyistä valvontapyynnöistä on tullut vireille jo edellisen vuoden aikana.

Vuonna 2020 käsitellyissä tapauksista hieman vajaa kolmannes liittyi terveydentilaan. Suurin osa näistä koskee tilanteita, joissa työnantaja on päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäilee tämän johtuvan sairauspoissaoloistaan. Tyypillinen valvontapyyntö koskee koeaikapurkua, joka ajoittuu työntekijän sairauspoissaolojen yhteyteen.

Terveydentilan jälkeen toiseksi yleisin koettu syrjäntäperuste oli "muu henkilöön liittyvä syy". Näistä valvontapyynnöistä moni koski sitä, että työntekijä oli tuonut esille epäkohtia työoloissa tai vaatinut oikeuksiaan työpaikalla, minkä jälkeen työntekijä oli irtisanottu tai valikoitunut lomautettavaksi. Seksuaaliseen suuntautumiseen ja poliittiseen toimintaan liittyviä tapauksia oli vain yksittäisiä. Työsuojeluviranomaiselle tulevat valvontapyynnot eivät kuitenkaan kerro syrjinnän esiintyvyydestä työelämässä eivätkä siitä, mitä ryhmiä koskeva syrjintä on työelämässä tosiasiallisesti yleisintä.

Monissa tapauksissa syrjintää kokeva tuo samalla esille kokevansa myös työturvallisuuslaissa kiellettyä häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tai muita puutteita työolosuhteissaan. Usein vireille tullut syrjintäasia kytkeytyy työturvallisuuden lisäksi muihin työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluviin asioihin, kuten työaikalakiin tai työsopimuslakiin.

## 2.3. Käsittelyratkaisut

Kun valvontapyyntö koetusta syrjinnästä saapuu työsuojeluviranomaiselle käsiteltäväksi, on vastuualueen tarkastajan ensimmäinen tehtävä arvioida, voiko tapauksessa olla kyse yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä. Tarvittaessa tarkastaja pyytää valvontapyynnön tehneeltä henkilöltä lisätietoja, jotta valvonnan edellytyksiä voidaan arvioida.

Jos valvontapyynnön perusteella ei ole aihetta epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, laaditaan asiasta käsittelyratkaisu. Käsittelyratkaisussa tarkastaja perustelee valvontapyynnön tekijälle, miksi työsuojelu-

viranomaisen ei ryhdy toimenpiteisiin hänen kokemansa syrjinnän selvittämiseksi. Vuonna 2020 tehtiin noin 80 käsittelyratkaisua, joissa todettiin, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johda valvontatoimenpiteisiin.

Vuonna 2020 tavallisin syy siihen, ettei valvontatoimenpiteisiin ryhdytty koetun syrjinnän vuoksi, oli se, ettei valvontapyynnön tekijään liittynyt mikään yhdenvertaisuuslain mukainen syrjäntäperuste. Esimerkiksi tavalliset näkemyserot työpaikalla eivät ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamia mielipiteitä. Sukupuoleen ja vanhemmuuteen liittyvät syrjäntäepäilyt taas eivät kuulu yhdenvertaisuuslain perhe-suhteisiin, vaan tasa-arvolain soveltamisen piiriin. Työsuojeluviranomainen siirtää sukupuolisyryntätapaukset tasa-arvovaltuutetulle.

Toiseksi suurin osuus käsittelyratkaisuun johdaneista syistä vuonna 2020 oli, ettei valvontapyynnön tekijällä ollut esittää tosiseikkoja epäilynsä tueksi tai syy-yhteyttä syrjäntäperusteen ja kokemansa syrjinnän välillä. Valvontapyynnön tehnyt henkilö voi esimerkiksi kokea tulleen syrjityksi työhönottotilanteessa ikänsä perusteella, kun nuorempi hakija on valittu tehtävään. Tällöin henkilöön liittyy yhdenvertaisuuslaissa mainittu syrjäntäperuste (ikä), mutta jos työnhakijalla ei ole esittää mitään muita seikkoja, joiden perusteella voisi epäillä, että hänen valitsematta jättäminen olisi perustunut hänen ikäänsä, ei valvontatoimenpiteisiin ryhdytä. Pelkkä valvontapyynnön tekijän subjektiivinen kokemus syrjinnästä ei riitä syrjäntäepäilyn syntymiseen.

Joskus valvontapyynnön tekijä ei tarkalleen tiedä, mitä laissa tarkoitetaan syrjinnällä. Työsuojeluviranomainen ei aloita valvontatoimenpiteitä, jos valvontapyynnön tekijän kokema kohtelu ei ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla epäsuotuisampaa, vaan esimerkiksi normaalia, työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluvaa toimintaa. Esimerkiksi perustellusta syystä varoituksen antaminen tai työntekijän ohjaaminen työkyvyn arviointiin kuuluvat työnantajan työnjohto-oikeuteen.

Kaikissa työsuojeluviranomaiselle tulleissa valvontapyynnöissä ei valvontaa voitu tehdä, koska työsuojeluviranomaisella ei ollut asiassa toimivaltaa. Tällöin tarkastaja on esimerkiksi siirtänyt asian käsiteltäväksi toimivaltaiselle viranomaiselle. Jos tarkastaja on katsonut, että kyseessä on yksityis-oikeudellinen riita-asia, kuten palkkariita tai työsuh-

teen päättämiseen liittyvien perusteiden arviointia, on tämä ilmoitettu valvontapyynnön tehneelle käsittelyratkaisussa. Riita-asioiden laillisuuden arviointi kuuluu viime kädessä tuomioistuimen arvioitavaksi.

Käsittelyratkaisuja on kirjoitettu asiakkaille myös tilanteissa, missä valvontapyynnön tekijä on pyytänyt lopettamaan asian käsittelyn ennen kuin tarkastaja on ehtinyt aloittamaan varsinaisen valvonnan. Joskus asiakas ei ole vastannut hänelle lähetettyyn lisäselvityspyyntöön, eivätkä valvontapyynnössä olleet tiedot ole olleet riittäviä valvonnan aloittamiseen. Peruuntuneiden valvontapyyntöjen osuus käsittelyratkaisuista on ollut noin kymmenen prosenttia.

## 2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

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

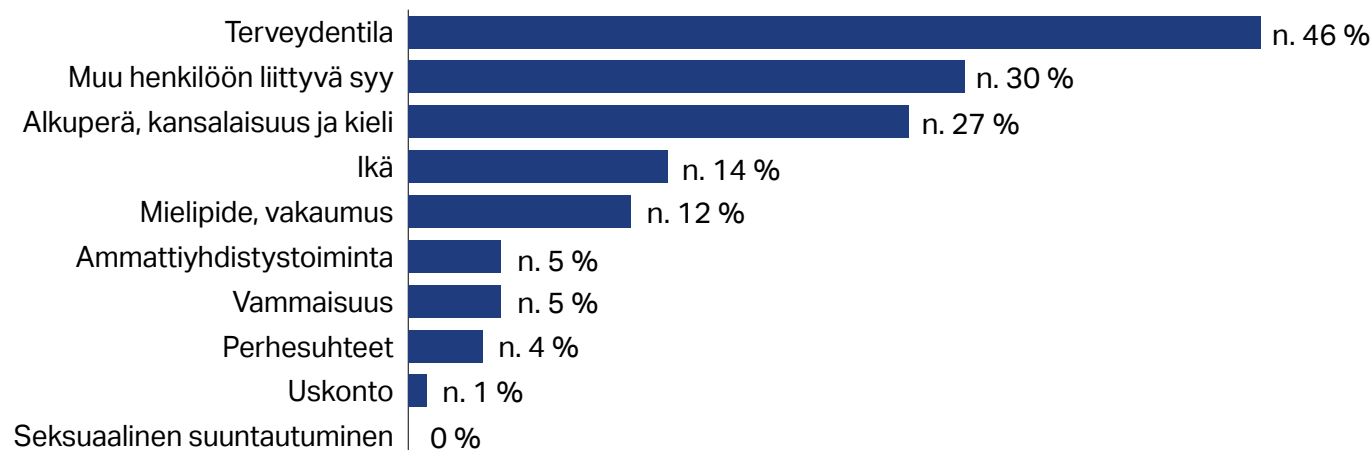
Yksittäisen työntekijän tai työnhakijan asiassa tarkastus tehdään yleensä asiakirjojen perusteella. Tällöin työnantajalle lähetetään kirjallinen selvityspyyntö, jossa pyydetään selvitystä syrjintää kokevan asiassa. Työnantajan vastauksen saatua syrjintää kokevalle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajan selvityksistä. Kun asiassa on saatu riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi, tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikko-

nut syrjinnän kieltoa. Tarkastaja laatii saatujen selvitysten perusteella tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, jossa arvioi työnantajan toimintaa syrjinnän kiellon näkökulmasta.

Syrjinnän kiellon valvonnassa sovelletaan yhdenvertaisuuslain erityistä todistustaakkasäännöstä, 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 syyhyyn. Syrjintäasian vireille panijan on esitettävä viranomaiselle selvitys epäilynsä liittyvistä tapahtumista ja seikoista, joihin vaatimuksensa perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä voidaan esitettyjen selvitysten perusteella olettaa, että syrjinnän kieltoa on rikottu, syntyy ns. syrjintäoletta. Työnantajalle syntyy todistustaakka, eli kumotakseen syrjintäolettan työnantajan on osoitettava, että syrjinnän kieltoa ei ole rikottu.

Vuonna 2020 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella noin 140 tarkastusta liittyen syrjintään. Alla olevasta kuvasta näkee, mitä syrjintäperusteita tarkastukset ovat koskeneet. Yksi tarkastus on voinut koskea useaa eri syrjintäperustetta. Vuonna 2020 tehdyistä tarkastuksista reilussa kolmanneksessa arvioitiin useampaan kuin yhtä syrjintäperustetta, jolloin kyse on moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä. Yleisimmät syrjintäperusteet moniperusteisissa tapauksissa olivat muu henkilöön liittyvä syy, terveydentila, mielipide sekä ikä.

## Syrjintäperusteet tarkastuksissa



Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2020. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

Vuonna 2020 tehdyissä tarkastuksissa arvioitu epäsuotuisa kohtelu liittyi noin 40 prosentissa tarkastuksista palvelussuhteen päättämiseen. Hieman yli puolet palvelussuhteen päättämiseen liittyvistä tapauksissa liittyi henkilön terveydentilaan.

Noin 35 prosenttia tarkastuksista koski syrjintää palvelussuhteen aikana. Työntekijä koki syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi työtehtävien muuttamiseen, koulutukseen valitsemiseen, työvuorojen määrääytymiseen tai palkkaukseen. Työsuhteen aikana koetusta syrjinnästä kolmasosa liittyi muuhun henkilöön liittyvään syyhyn ja viidennes työntekijän terveydentilaan.

Tarkastuksista noin 25 prosenttia koski työhönottoa. Työhönottoon liittyvissä tarkastuksista noin kolmanneksessa valvontapyynnön tekijä koki tulensa syrjityksi alkuperän tai kansalaisuuden perusteella ja noin viidennes iän perusteella.

Tehdyissä asiakasaloitteisissa tarkastuksissa yleisin syrjintäperuste oli terveydentila ja toiseksi yleisin syrjintäperuste oli muu henkilöön liittyvä syy. Muuna henkilöön liittyvänä syynä oli yleisimmin kyse epäkohtien esille tuomisesta työpaikalla. Tapauksissa yleisimmin valvontapyynnön tekijä koki valikoituneensa irtisanottavaksi, hänen työtehtäviään oli muutettu tai työvuoroja ei tarjottu entiseen tapaan työpaikan epäkohtien esilletuomisen jälkeen. Tarkastuksissa muita syrjintäepäilyjä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella olivat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen tai muuhun viranomaiseen, työsuojeluvaltuutettuna toimiminen, työehtosopimuksen mukaisten työehtojen vaatiminen ja henkilön asema turvapaikanhakijana.

Vuonna 2020 valvontapyyntöjen perusteella tehdyistä tarkastuksista noin 40 prosenttia liittyi palvelussuhteen päättämiseen, noin 35 prosenttia koski syrjintää palvelussuhteen aikana ja noin 25 prosenttia koski työhönottoa.

## 2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä

Tarkastuksista 42:ssa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajalle velvoitteita.

Eniten velvoitteita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin

- terveydentilan
- alkuperän ja kansalaisuuden
- muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Eniten velvoitteita annettiin työsuhteen aikana tapahtuneesta syrjinnästä ja toiseksi eniten työsuhteen päättämiseen liittyneistä tapauksista. Terveydentilan perusteella havaittiin syrjintää eniten työsuhteen päättämiseen liittyvissä tilanteissa. Alkuperän ja kansalaisuuden perusteella syrjintää havaittiin tapahtuneeksi eniten työhönottossa.

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

Työsuojeluviranomainen valvoo laajasti työelämän lainsäädännön noudattamista ja puuttuu syrjintäasian valvonnan yhteydessä myös muihin esille tuleviin työlainsäädännön epäkohtiin.

Syrjintäepäilyn perusteella tehdyissä tarkastuksissa havaittiin työnantajan toiminnassa useita muita puutteita, joista annettiin työnantajille velvoitteita. Syrjintäasian yhteydessä muista työlainsäädännön epäkohdista annettiin yhteensä 64 veloitetta. Osassa tarkastuksista havaittiin työnantajan rikkoneen sekä syrjinnän kieltä että muuta työlainsäädäntöä, ja osassa havaittiin syrjinnän sijaan muita epäkohtia.

Muun lainsäädännön osalta tavallisimmin annettiin velvoitteita häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta sekä työhön perehdyttämisestä. Lisäksi yksittäisiä velvoitteita annettiin muun muassa vastatoimen kiellosta, henkilön terveydentilatietojen käsittelystä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä.

## Tapauskuvauksia:

### ***Määräaikaisen tehtävämääräyksen peruminen oli välillistä syrjintää***

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennellyt virkamies oli vakaumukseensa vedoten kieltäytynyt suorittamasta ase- tai siviilipalvelusta ja saanut sen johdosta tuomion siviilipalveluksesta kieltäytymisestä. Ennen kieltäytymisprosessiin ryhtymistä työntekijä oli kertonut aikeestaan silloiselle esimiehelleen sekä työnantajan edustajalle, eikä kumpikaan ollut nähnyt kieltäytymisen aiheuttavan mitään ongelmaa työntekijän työtehtävien hoitamislle. Organisaatiomuutoksen myötä työntekijän esimies ja työnantajan edustaja kuitenkin vaihtuivat ennen kuin työntekijän asia oli ratkaistu tuomioistuimessa. Virkamies oli toiminut määräaikaisessa palvelussuhteessa ja hänen kanssaan oli jo alustavasti sovittu uudesta määräaikaisesta tehtävämääräyksestä, kun työntekijän saama tuomio siviilipalveluksesta kieltäytymisestä tuli uuden työnantajan edustajan tietoon. Työnantaja päätti perua työntekijälle jo alustavasti luvatus uuden määräaikaisen palvelusuhteen. Työnantaja perusteli ratkaisuaan sillä, että kyseisen viranhoitoon liittyvien nuhteettomuusvaatimusten vuoksi ei ollut sopivaa, että työntekijä työskentelisi tehtävässä samaan aikaan kuin suorittaisi valvontarangaistusta. Työnantajan esittämää nuhteettomuusvaatimusta arvioitiin yhdenvertaisuuslain välillisen syrjinnän kautta. Työnantajan tulkinta nuhteettomuusvaatimuksesta, jonka mukaan kaikki vapausrangaistukset estävät työntekijää toimimasta kyseisessä tehtävässä, voivat asettaa siviilipalveluksesta kieltäytyvän miespuolisen työntekijän epäsuotuisampaan asemaan hänen vakaumuksensa ja sukupuolensa perusteella. Asiassa tuli siten arvioitavaksi, oliko erilaiselle kohtelulle yhdenvertaisuuslain mukaisesti hyväksyttävä tavoite ja oliko tavoitteet saavuttamiseksi käytetyt keinot asianmukaisia ja tarpeellisia. Tarkastuksessa todettiin, että virkamiehen nuhteettomuutta voidaan sinänsä pitää lainmukaisena hyväksyttävänä tavoitteena. Työntekijän tehtävämääräyksen perumisen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta arvioitaessa otettiin huomioon, että kyseinen työntekijä

toimi lähinnä avustavissa tehtävissä, eikä hän itse tehnyt päätöksiä tai toiminut ratkaisijana käsittelemisään asioissa. Työntekijän mukaan valvontarangaistuksen suorittaminen ei vaikuttanut mitenkään hänen työntehtäviinsä ja hän sai työskennellä myös hänen edellisen määräaikaisen palvelussuhteensa loppuun saakka, vaikka rangaistus oli jo pantu täytäntöön. Työntekijän tehtävien luonne ja rangaistun teon laatu huomioiden tarkastuksessa todettiin, ettei työntekijän tehtävämääräyksen peruminen ollut asianmukaista ja tarpeellista. Näin ollen työnantajan katsottiin syrjineen työntekijää tämän vakaumuksen ja sukupuolen perusteella.

### ***Ulkomaalaista työntekijää syrjittiin, kun hänelle ei maksettu työehtosopimuksen mukaisia lisiä***

Työntekijän mukaan työnantaja ei maksanut hänelle asianmukaista palkkaa, koska työntekijä ei ollut Suomen kansalainen, eikä ollut tietoinen Suomen lainsäädännöstä. Työntekijälle maksettiin hänen tekemästään työstä yksinkertaista tuntipalkkaa ilman yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia lisiä tai ylityökorvauksia riippumatta siitä, mihin aikaan tai kuinka pitkiä hänen työpäivänsä olivat. Työnantajan selvityksistä ilmeni, ettei se maksanut kenellekään tuntityöntekijälle yleissitovan työehtosopimuksessa mukaisia lisiä tai ylityökorvauksia, vaikka työaikakirjanpitoa ja palkanmaksua koskevien asiakirjojen mukaan osalle työntekijöistä oli kertynyt ylityötä. Työtä oli myös tehty välillä ilta- tai yöaikaan. Selvitysten mukaan myös kaikki muut tuntityöntekijät olivat alkuperältään tai kansalaisuudeltaan muita kuin Suomen kansalaisia. Työnantaja ei selvityksissään tuonut esiin, miksi oli jättänyt korvaamatta työntekijälle yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset korvaukset koskien ainakin lisiä sekä ylityökorvauksia. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja ei esittänyt sellaista selvitystä mikä olisi osoittanut, että syrjinnän kieltoa ei olisi rikottu. Näin ollen katsottiin, että työntekijän alkuperällä tai kansalaisuudella oli vaikutus siihen, minkälaisista korvausta työnantaja hänelle työstä maksoi.

### ***Raskaana olleen työntekijän työsuhteen päättäminen sairauslomalla ei ollut risteävää syrjintää***

Työntekijä oli ollut raskaudesta johtuvien syiden takia sairauslomalla pari kertaa ennen työsuhteen päättämistä. Työnantaja oli purkanut työntekijän työsuhteen sen jälkeen, kun tämä oli joutunut raskaudesta johtuvan huonon olon vuoksi keskeyttämään työskentelyn ja siirtymään henkilökunnan tiloihin. Tämän jälkeen työntekijä ei ollut enää palannut työhön, vaan oli poistunut työpaikalta ennen työajan päättämistä. Työnantajan mukaan työntekijän työsuhteen purkaminen koeaikana ei johtunut raskaudesta tai terveydentilasta, vaan siitä, ettei työntekijä ollut ilmoittanut poistumisestaan kenellekään ja poistui työpaikalta luvattomasti ennen työajan päättämistä. Työnantajan mukaan koeaikapurkupäätökseen vaikutti myös kokonaisharkinta työntekijän työsuorituksesta. Työnantajan mukaan työntekijän kanssa oli käyty viikoittaisia keskusteluja liittyen hänen työmotivaatioonsa ja puutteisiin hänen työsuorituksessaan. Työnantajan mukaan työntekijä ei ollut oppinut työnsä perusasioita, vaikka esimies oli ottanut näitä toistuvasti esille keskusteluissa ja järjestänyt työntekijälle lisäperehdytystä. Työntekijälle oli myös annettu suullinen varoitus muutamaa viikkoa ennen työsuhteen päättämistä. Selvitysten perusteella työnantajan katsottiin kumonneen syntyneen syrjintäoletaman.

Risteävällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, missä useampi syrjintäperuste **vain yhdessä** johtavat syrjintään. Esimerkiksi työnhakijaa ei valita tehtävään, koska hän on tietyn ikäinen **ja** nainen.

### ***Työnantaja rikkoi syrjinnän kieltä lähettämällä työntekijän terveydentilaan liittyviä loukkaavia tietoja muille työpaikan työntekijöille***

Työnantaja oli lähettänyt työpaikan yhteiseen Whatsapp-ryhmään viestejä, joissa kertoi työntekijän sairausloman syistä ja epäili hänen motivaatiotaan työntekoon. Työnantaja ei myöskään ollut enää suunnitellut työntekijälle työvuoroja sairausloman jälkeiselle ajalle, eikä tarjonnut työntekijälle enää uutta työ sopimusta, vaikka työpaikalla oli työvoiman tarve samoihin tehtäviin. Työnantaja kiisti, että työntekijän terveydentila olisi vaikuttanut siihen, ettei työvuoroja eikä uutta työ sopimusta enää tarjottu. Työnantajan mukaan työvuorosuunnittelusta oli vastannut kolmas taho ja työ sopimuksen päättämisen jälkeen työnantaja oli halunnut palata toisenlaisen koulutuksen omaavan henkilön. Työnantajan katsottiin luoneen halventavan ja nöyryyttävään ilmapiiriin kyseenalaistaessaan sairausloman tarvetta ja nimitellessään työntekijää muille työntekijöille lähetetyissä viesteissä. Työnantajan katsottiin siten syrjineen työntekijää sekä häiritsemällä häntä terveydentilan perusteella että asettamalla hänet epäsuotuisampaan asemaan, kun ei antanut hänelle enää työvuoroja sairausloman jälkeen.

### ***Työntekijän irtisanominen rukoilun vuoksi oli syrjintää***

Työnantaja kielsi työntekijältä rukoilun työpaikalla taukojen aikana, vaikka rukoilu oli aiemmin ollut sallittua. Kolme kuukautta tämän jälkeen työntekijä irtisanottiin. Työnantaja perusteli työntekijän työsuhteen päättämistä osittain sillä, että työntekijä oli toistuvasti rukoillut työajalla eikä niille varatuilla ajoilla. Työnantajan toimittamaan työsuhteen päättämismoitukseen oli kuitenkin kirjattu perusteeksi myös se, ettei työmaiden mestarit hyväksyisi rukoilemista työmaakopeilla. Työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltä.

### ***Työaikajärjestelyt kohtuullisena mukautuksena***

Työntekijä oli työterveyshuollon suosituksesta työskennellyt kevennetyssä työvuoromallissa usean vuoden ajan kroonisen sairautensa vuoksi. Työntekijän työvuoromalli oli ollut sovitettavissa työpaikan muiden työntekijöiden työvuoroihin. Työnantaja ei ollut enää jatkanut työntekijän kevennettyä työvuoromallia eikä osoittanut hänelle muita soveltuvia tehtäviä, vaan oli vaatinut työntekijää palaamaan normaaliin työvuororytmiin mitä muut työntekijät tekivät. Työnantajan mukaan työntekijän työtä ei voitu järjestää pelkästään päivätyöksi, vaan työnantajan edellytti, että kaikkien työntekijöiden pitäisi kyetä samoihin työvuoroihin. Kun työntekijä oli palannut normaaliin työvuororytmiin, oli hänen terveydentilansa huonontunut, minkä vuoksi työntekijä oli pyytänyt saada palata kevennetyyn työvuorojärjestelyyn. Työnantaja oli kieltäytynyt kevennetyistä työvuoromallista. Työntekijän mukaan työnantaja ei antanut hänelle muuta vaihtoehtoa kuin suostua normaaliin työvuororytmiin, vaikka se aiheutti hänelle terveysvaaraa ja kasvatti ennen aikaisen eläköitymisen riskiä. Asiassa katsottiin, että työntekijän pitkäaikainen sairaus oli sellainen, mikä voidaan rinnastaa yhdenvertaisuuslain tarkoittamaan vammaisuuteen. Koska kyse oli vammaisuudesta, oli työnantaja yhdenvertaisuuslain mukaan velvollinen tekemään kohtuullisia mukautuksia, jotta työntekijä voi yhdenvertaisesti muiden kanssa suoriutua työtehtävistä. Työnantaja toi esille, että kyseisen työntekijän työssäjaksamista oli seurattu useiden vuosien ajan ja selvitetty useaan kertaan muiden töiden, kuntoutuksen ja kouluttamisen mahdollisuuksia. Työnantaja ei kuitenkaan ollut täsmentänyt, mitä muita mukautuksia kevennetyn työvuoromallin lisäksi työnantaja oli tehnyt työntekijän työssä selviytymisen tukemiseksi. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja ei esittänyt sellaista selvitystä mikä olisi osoittanut, että kevennetyn työvuoromallin järjestäminen olisi ollut kohtuutonta. Näin ollen työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa laiminlyömällä velvollisuutensa toteuttaa kohtuullisia mukautuksia.

**Vammaisuudelle ei ole olemassa yksiselitteistä oikeudellista määritelmää – tarkastuksissa ei aina ollut yksiselitteistä, onko henkilöä pidettävä kyseisessä tilanteessa vammaisena. Vammaisena henkilönä voidaan pitää henkilöä, jolla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka rajoittaa tai haittaa työntekoa tai työssä suoriutumista. Myös jos jokin sairaus aiheuttaa pitkäaikaisia toimintakyvyn rajoitteita suhteessa työn suorittamiseen, voi kyse olla vammaisuudesta.**

### ***Työsuhteen päättäminen etnisen vaatetuksen perusteella oli syrjintää***

Työnantaja purki työntekijän työsopimuksen koeaikaan vedoten, koska työntekijä ei ollut noudattanut työnantajan ohjeita ja määräyksiä työpukeutumisessa, vaan oli pukeutunut romanihameeseen työpaikalla. Työntekijän mukaan hameen pitämistä ei ollut kyseenalaistettu työhaastattelussa, missä työntekijä oli tuonut esille voivansa teettää hameesta kevyemmän ja lyhyemmän version, mutta hameen malli olisi edelleen alkuperäisen mallin mukainen. Työntekijä oli työhaastattelussa sanonut myös, ettei voi ottaa työtä vastaan, jos työskentely romanihameessa ei ole sallittua. Romanihame kuuluu olennaisena osana romanikulttuuriin, eikä romaninainen ole sallittua liikkua julkisilla paikoilla housuissa. Työntekijän mukaan työhousujen edellytystä ei tuotu esille työhaastattelussa, eikä työntekijän perehdytyksessä. Työnantaja toi puolestaan esille, että vaatimus tietystä työvaatetuksesta perustuu työturvallisuuslain mukaiseen vaarojen selvitykseen ja riskien arviointiin. Työnantajan mukaan leveässä romanihameessa työskentely muodostaa huomattavan kompastumisriskin, vaa-

rantaa työhygienian, estää ergonomisen työskentelyn ja työvälineiden turvallisen käytön. Lisäksi työntekijöiden työvaatteiden materiaalit on valittu tarkoin, koska niiden pitää kestää kuumaa pesua. Työnantajan mukaan myöskään työpisteiden etäisyyksiä ei ole suunniteltu siten, että niiden välissä olisi mahdollista työskennellä leveällä ja runsaskankaisella hameella. Työnantaja oli vastauksessaan viitannut myös yrityksen brändiin ja imagoon sekä niihin sopivaan pukeutumiseen. Työnantajan mukaan yhtenäisellä työasulla pyritään ehkäisemään myös asiakkaiden suunnalta tulevaa kritiikkiä, asiatonta kommentointia sekä syrjivää kohtelua. Työnantajan mukaan työpaikan pukeutumis säännöt ovat samat kaikille työntekijöille. Tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantaja ollut riittävällä tavalla selvittänyt, miten työntekijän työtä varten teettämä kevyempi romanihame olisi aiheuttanut erityisen riskin työhygienialle, työergonomialle tai työturvallisuudelle. Työntekijä ehti työskennellä työpaikalla pari viikkoa pitäen romanihametta, minä aikana työnantaja ei ollut myöskään ryhtynyt mihinkään muihin toimenpiteisiin vaara- ja riskitekijöiden pienentämiseksi. Työnantaja ei myöskään perustellut, miksi romanihame ei ollut työnantajan muun työvaatetusta koskevan ohjeistuksen mukainen. Näin ollen työnantaja ei esittänyt sellaista selvitystä, mikä olisi osoittanut, että työntekijän erilainen kohtelu olisi perustunut työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin, eikä kohtelu ollut oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Työnantajan todettiin syrjineen työntekijää päättäessään tämän työsopimuksen sen vuoksi, että työntekijä pukeutui romanihameeseen työpaikalla.

### ***Koeaikapurkua ei ollut tehty syrjivien perusteiden***

Työntekijän työsuhde oli purettu koeaikaan vedoten hänen ilmoitettuaan työnantajalle sairauslomansa jatkumisesta. Työntekijä oli vain vähän aikaa aikaisemmin kertonut työnantajalle sairastavansa kroonista sairautta. Asiassa katsottiin syntyneen olettava syrjinnästä. Antamassaan selvityksessä työnantaja kiisti työntekijän terveydentilan vaikuttaneen työsuhteen päättämiseen. Työnantajan mukaan työntekijän työn laatu ja työntulokset eivät vastanneet työnantajan odotuksia. Antamassaan selvityksessä työnantaja kuvasi usein esimerkein työntekijän työsuorituksessa esille tulleita virheitä ja puutteita. Työnantajan mukaan työntekijällä oli havaittu jatkuvasti ongelmia suorittaa töitään riittävän laadukkaasti ja saada aikaan odotettuja tuloksia. Työntekijä ei myöskään ollut pysynyt sovituissa aikatauluissa, eikä ollut noudattanut työnantajan ohjeita töiden priorisoinneissa. Lisäksi työnantaja toi esille, että työntekijä oli muun muassa käyttäytynyt asemaansa nähden epäasiallisesti työpaikan tilaisuuksissa sekä julkaissut epäammattimaisia viestejä yhtiön sisäisessä viestintäkanavassa ja käyttänyt sopimatonta kieltä sähköpostiviesteissään. Työnantajan mukaan työntekijää huomautettiin useita kertoja hänen toiminnastaan ja työsuorituksen puutteista ennen työntekijän sairauslomaa. Vaikka työntekijä oli eri mieltä työnantajan esittämistä perusteista, tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan esille tuomat työsuhteen päättämisen perusteet olivat kuitenkin asiallisia ja antamansa selvitys oli johdonmukainen ja yksityiskohtainen. Työnantajan katsottiin kumonneen syntyneen syrjintäoletaman.

### ***Työnhaussa asetettu ikäraja oli syrjintää***

Työnhakuilmoituksessa oli toivottu, että hakijoiden tulisi olla lähtökohtaisesti alle 32-vuotiaita. Työnhakija epäili tulleen syrjityksi ikänsä vuoksi, kun hän oli hakuaikaan yli 32-vuotias, eikä häntä kutsuttu työhaastatteluun, vaikka hakija katsoi täyttäneensä tehtävän edellyttämät kriteerit. Työnantaja perusteli ikään liittyvää hakuilmoituksen vaatimusta varhaisella eläkeiällä ja siihen liittyvällä eläkemäärän kertymisellä, mutta kiisti, että kyseistä hakijaa olisi jätetty valitsematta iän perusteella. Tarkastuksessa kuitenkin arvioitiin, että työnantajan esittämästä selvityksestä kävi ilmi, että tosiasiasa hakijan iällä oli ollut merkittävä merkitys valintaprosessissa ja että työnantajan menettelytapa rekrytoinnissa mahdollistaa ikäsyrjinnän. Näin ollen työnantajan todettiin rikkoneen syrjinnän kieltä.

### ***Työnhakijaa ei syrjitty iän perusteella***

Työnhakija epäili, että hänet on jätetty valitsematta tehtävään ikänsä vuoksi. Työnhakijalla oli kaksi tehtävään soveltuvaa tutkintoa, ammatillinen pätevyys sekä laaja pitkä työkokemus järjestötyöstä. Hakija katsoi täyttäneensä hakuilmoituksen mukaiset kriteerit ja olevansa ansioituneempi tehtävään kuin valituksi tullut 13 vuotta nuorempi hakija. Työhaastatteluun oli kutsuttu viisi henkilöä, jotka olivat kaikki nuorempia kuin kyseinen työnhakija. Asiassa katsottiin syntyneen olettama syrjinnästä. Työnantaja kiisti, että hakijan ikä olisi vaikuttanut siihen, ettei häntä kutsuttu haastatteluun eikä valittu tehtävään. Työnantajan mukaan haastatteluun kutsuttujen valinta perustui hakemusten pisteyttämiseen. Työnantaja oli tarkoituksella jättänyt hakijavertailusta pois tiedot hakijoiden syntymäajoista ja iästä. Hakemusten pisteytyksessä valitsematta jäänyt hakija ei ollut saanut maksimipisteitä koulutustaustan tai työkokemuksen osalta. Työnantajan mukaan hakijan tutkinto ei ollut yhtä relevantti työtehtävään nähden kuin haastatteluun kutsuttujen hakijoiden tutkinnot. Lisäksi työnantaja arvioi, että vaikka hakijalla oli runsaasti työkokemusta, ei hänellä kuitenkaan ollut tiettyä, työtehtävän kannalta olennaista, kokemusta lainkaan. Työnantajan katsottiin osoittaneen, että työnhakijaa ei jätetty valitsematta hänen ikänsä perusteella.



## 3. Viranomaisaloitteinen valvonta

### 3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa

Työsuojeluviranomainen voi oma-aloitteisesti selvittää tarkastuksella, esiintyykö työpaikalla syrjintää palkanmaksussa tai muissa palvelussuhteen ehdoissa. Yleensä asiaa käsitellään ulkomaisen työvoiman valvonnassa, jossa arvioidaan, onko työnantaja täyttänyt ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät lakisääteiset velvollisuutensa, kuten työnteko-oikeuden varmistamisen, ja onko työnantaja noudattanut työsuhteen vähimmäisehtoja. Tarkastaja selvittää tällöin muun muassa työaika- ja työvuoroluetteloita ja palkkalaskelmia tarkastelemalla, onko työnantaja syrjinyt työntekijöitä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella.

Vuonna 2020 syrjinnän kieltoa valvottiin noin 430 ulkomaisen työvoiman valvontaan liittyvällä tarkastuksella. Syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa havaittiin lähes 60 tarkastuksella. Tämä ei tarkoita sitä, että muissa tarkastetuissa tapauksissa syrjintää ei ole tapahtunut, koska valvonnassa on tavallista, ettei todellista palkkaverailua pystytä tekemään, koska työpaikan työaika-asiakirjat ovat puutteellisia. Tarkastuksilla annettiin monesti velvoitteita myös puutteellisesta tai puuttuvasta työaika-asiakirjanpidosta ja työvuoroluettelosta.

Suurimmassa osassa syrjinnän kieltoa rikkoenista tapauksista ulkomaalaisille työntekijöille ei maksettu kaikkia alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia palkanosia tai lisiä, kuten ylityökorvauksia, arkipyhä- ja sunnuntaikorvauksia. Osa työnantajista vetosi tietämättömyyteen yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä. Jotkut työnantajat eivät vastanneet tarkastajien selvityspyyntöön syrjintäoletettaman kumoamiseksi. Osa työnantajista pyrki kumoamaan syrjintäoletettaman esimerkiksi sillä, että työntekijät ovat tehneet vapaaehtoisesti ylityötä, työntekijät ovat tyytyväisiä saamaansa palkkaan tai työntekijät haluavat itse tehdä pidempää työviikkoa, jotta voivat viettää pidempiä vapaita kotimaassaan. Työsuojeluviranomainen muistuttaakin, että syrjinnästä on kysy-

mys silloinkin, kun työnantaja ei ole mieltänyt toimivansa syrjivästi, jos menettelyä on objektiivisin perustein arvioituna pidettävä syrjintänä.

#### **Esimerkkejä ulkomaalaisvalvonnassa esille tulleista syrjintätapauksista 2020:**

Työnantaja ei ollut maksanut ulkomaalaisille työntekijöille yleissitovan autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen mukaista peruspalkkaa, eikä henkilökohtaista palkanlisää tai työajan tasaamislisää. Työnantaja oli vedonnut siihen, ettei ollut tietoinen työehtosopimuksen määräyksistä. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan menettelyä voidaan pitää syrjintänä, vaikka työnantaja olisi epätietoinen velvollisuuksistaan työnantajana.

Ravintolan ulkomaalaisille työntekijöille ei ollut maksettu työehtosopimuksen mukaisia iltalisä ja sunnuntaityökorvauksia. Työnantaja oli kertonut, ettei ollut ymmärtänyt syrjineensä ketään ja ilmoitti alkavansa maksaa lisät joka kuukausi. Työnantaja ei kuitenkaan kumonnut syntyneitä syrjintäoletettamaa.

Kahdelle rakennusalalla työskentelevälle ulkomaalaiselle työntekijälle oli maksettu huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin mitä työehtosopimuksen mukaan pitäisi maksaa. Työnantajan mukaan kyseiset työntekijät olivat vasta aloittelijoita ja heidän työskentelynsä oli hidasta. Työnantajan selvitys ei kumonnut syntyneitä syrjintäoletettamaa.

Tarkastuksella syntyi epäily, että neljää työntekijää oli kohdeltu epäsuotuisasti, kun heille ei ollut maksettu palkkaa lauantaina tehdystä työstä ja heidän peruspalkkansa alitti yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehdot. Työnantaja kiisti työntekijöiden työskennelleen lauantaisin ja epäili työntekijöiden toimittaneen manipuloituja työaikatietoja työsuojeluviranomaiselle. Työnantaja ei kuitenkaan pystynyt kumoamaan syrjintäoletettamaa työntekijöille maksetun peruspalkan osalta.

### 3.2. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltö

Yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaan 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 kielletty ominaisuus tai seikka yhdenvertaisuuslain mukaan oikeutettu vaatimus tehtävän hoitamisen kannalta.

Vuonna 2020 työsuojeluviranomainen teki 14 tarkastusta syrjivästä työpaikkailmoituksesta. Tarkastuksia tehtiin sekä työsuojeluviranomaiselle tulneiden ilmoitusten että viranomaisen omien havaintojen perusteella. Tarkastukset toteutettiin kirjallisesti niin, että työsuojeluviranomainen lähetti työnantajille selvityspyynnön. Osa työnantajista myönsi, ettei heillä ollut kyseiselle hakukriteerille hyväksyttävää perustetta, mutta kiistivät syrjinnän. Monissa tapauksissa työnantajat vetosivat tietämättömyyteen, inhimilliseen virheeseen tai siihen, että joku muu taho oli laatinut ilmoituksen.

Esimerkkejä syrjivistä työpaikkailmoituksista vuonna 2020:

- Siivoojan paikkaa hakeneelta edellytettiin suomen kielen täydellistä hallintaa.
- Kattoasentajan apumiehen edellytettiin olevan Suomen kansalainen.
- Seurakunta haki hautauspalveluille erityisammattimiestä ja edellytti kirkon jäsenyyttä.
- Seurakunta edellytti kahvilan kesätyöntekijältä sitoutuneisuutta kirkkoon
- Työnantaja haki ilmoituksessa lehdenjakajaa, jolta edellytettiin hyvää peruskuntoa ja hyvää terveyttä.
- Työnantaja haki alle 40-vuotiasta myyntiedustajaa, jonka asuinpaikka on Helsinki, Espoo tai Vantaa.
- Kahvilatyöntekijältä edellytettiin yli 21 vuoden ikää.

### 3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Kaikilla työnantajilla on velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Yhdenvertaisuuden edistämässä ei ole kyse vain syrjinnän kiellon noudattamisesta vaan laajemmasta velvollisuudesta. Yhdenvertaisuuden edistämällä 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.

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikalla. 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.

[Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla – Ohjeita työnantajalle](#) -oppaassa annetaan työnantajalle käytännön ohjeita yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Vuonna 2020 työsuojeluviranomainen teki yhteensä noin 140 tarkastusta, joissa käsiteltiin työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Puutteita havaittiin yli puolessa tarkastuskohteista. Edistämisvelvollisuudesta annettiin 68 velvoitetta ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 71 velvoitetta. Valvonnassa havaittiin, että monilla työpaikoilla on edelleen epätietoisuutta, mistä yhdenvertaisuuden edistämisessä on kysymys ja mitä asioita yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa.

Tavallisia epäkohtia olivat:

- Kaikkien merkityksellisten syrjintäperusteiden tunnistaminen tai arviointi oli puutteellista.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmasta puuttuivat kokonaan konkreettiset toimenpiteet tai ne olivat hyvin ylätasoisia.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsiteltiin tasa-arvolain mukaista sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäviä toimia, eikä lainkaan yhdenvertaisuuslain mukaisista henkilöön liittyvistä ominaisuuksista johtuvia edistämistarpeita.

## Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla



Vuonna 2020 työsuojeluhallinto tuotti opasvideon työnantajille yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuudesta.

Video on katsottavissa [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi)-verkkosivustolla.

## 4. TyösyRJintä rikoksena

### 4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille

Työsuojeluviranomaiselle on säädetty laissa ilmoitusvelvollisuus poliisille, jos valvonnan perusteella syntyy todennäköisiä perusteita epäillä työsyRJintärikosta. Vuonna 2020 työsuojeluviranomainen teki poliisille 26 esitutkintailmoitusta epäillyistä työsyRJintärikoksista. Osassa tehdyistä ilmoituksista asiaan liittyi useampi syrjintäperuste.

#### **Syrjintäperusteet esitutkintailmoituksissa olivat:**

- Alkuperä, kansalaisuus, kieli: 16
- Terveystila: 9
- Ammatillinen toiminta ja mielipide: 2
- Vammaisuus: 3
- Uskonto: 1

Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus koskee myös sukupuolisyRJintää, vaikka sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Todennäköiset perusteet epäillä työsyRJintärikosta sukupuolen perusteella ilmenivät työsuojeluviranomaisen muun valvonnan yhteydessä. Vuonna 2020 työsuojeluviranomainen teki yhden tutkintapyyntönsä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

### 4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn

Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvonnasta säädetyn lain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo ja puheoikeus. Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata [STT:n tiedotepalvelun](http://sttinfo.fi) kautta (sttinfo.fi). Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös [Tyosuojelu.fissä](http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet) (www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet).

#### **VUONNA 2020 JULKAISTIIN SEURAAVAT TYÖSYRJINTÄRIKOKSIA KOSKEVAT TIEDOTTEET:**

- > [Esimiehelle ehdollista vankeutta kahden nuoren työntekijän seksuaalisesta hyväksikäytöstä. 9.12.2020 Länsi- ja Sisä-Suomi](#)
- > [Parturialan yrittäjälle sakkoja kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä. 2.10.2020 Itä-Suomi](#)
- > [Kahvilayrittäjä päätti työsuhteen koeajalla työntekijään liittyvien epäilyjen vuoksi - sakkoja työsyRJinnästä. 18.8.2020. Etelä-Suomi](#)
- > [Puhumattomuutta ja työyhteisöstä eristämistä – ryhmänjohtajalle sakkoja työturvallisuusrikoksesta. 17.2.2020 Etelä-Suomi](#)
- > [Varatoimitusjohtajalle sakot sihteerin seksuaalisesta häirinnästä. 11.2.2020 Etelä-Suomi](#)

**Tyosuojelu.fi**  
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu