

# Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2025

Raportti

# Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuutta työelämässä: syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Toimivalta on rinnakkainen yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa.

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2025.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden 2025 aikana noin 700 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Syrjintään liittyviä valvontapyyntöjä työsuojeluviranomainen käsitteli 282. Valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 121 tarkastusta, joissa valvottiin yksittäisen työntekijän tai työnhakijan kokemaa syrjintää. Tarkastuksista noin puolessa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti.

Aikaisempien vuosien tapaan yleisimpiä olivat työsuhteen päättämiseen liittyvät syrjintätapaukset. Valtaosassa näistä tapauksista oli kyse terveydentilaan liittyvästä syrjinnästä. Muutamissa tapauksissa oli kyse laillisten oikeuksien vaatimisesta tai ammattiliittoon liittymisestä. Yhdessä tapauksessa oli kyse ikäsyrjinnästä.

Vuoden aikana käsiteltiin myös useita tapauksia, joissa oli kyse palkkasyrjinnästä tai työsuhteen keskeisten ehtojen muuttamisesta. Nämä tilanteet liittyivät useimmiten työntekijän alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen.

Rekrytointiin liittyviä tapauksia tuli vireille vain vähän. Tilanteissa, joissa syrjintää todettiin tapahtuneen, oli kyse muun muassa työntekijän asemasta turvapaikanhakijana tai turvautumisesta oikeusturvakeinoihin.

Osassa tapauksista kyse oli työnantajan velvol-

lisuudesta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaiselle henkilölle. Kahdessa tapauksessa työnantajalle annettiin kehoitus eli työnantajaa veloitettiin toteuttamaan kohtuulliset mukautukset määräaikaan mennessä.

Yksittäisissä tapauksissa oli kyse yhdenvertaisuuslaissa kielletystä häirinnästä. Häirinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilö luo käyttäytymislään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen, liittyvän toista henkilöä tai ihmisryhmää halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti.

Osa työelämän syrjinnästä jää piiloon, koska eri vähemmistöryhmillä voi olla korkea kynnys ottaa yhteyttä viranomaiseen ja ilmoittaa kokemastaan syrjinnästä. Työsuojeluviranomaiselle tulee varsin vähän yhteydenottoja seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai vakaumuksen vuoksi koetusta syrjinnästä, joten niihin liittyviä tarkastuksia on myös tehty vähän.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjinnän kiellon noudattamista myös viranomaisaloitteisesti. Vuonna 2025 yhdenvertaisuussuunnitelmia ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta valvottiin 225 tarkastuksella.

Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyen syrjinnän kiellon noudattamista valvottiin noin 650 tarkastuksella. Syrjintää kansalaisuuden, alkuperän tai kielen perusteella havaittiin palkanmaksussa tai muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa noin kymmenellä prosentilla tarkastuksista.

---

**Raportin nimi:** Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2025

**Julkaisija:** Työsuojeluhallinto 2026

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4fin/2026

ISBN: 978-952-479-412-1

ISSN: 2737-0879

# Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä .....	4
2. Asiakasaloitteinen valvonta .....	5
2.1 Syrjintää koskevat yhteydenotot .....	5
2.2 Syrjintää koskevat valvontapyynnöt .....	7
2.3 Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella .....	8
2.4 Tarkastusten johtopäätöksiä .....	10
2.5 Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltö .....	11
3. Viranomaisaloitteinen valvonta.....	12
3.1 Syrjintä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa .....	12
3.2 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta .....	13
4. Työsyrjintä rikoksena .....	15
4.1 Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille.....	15
4.2 Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyrjintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn.....	16

# 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.

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuden toteutumista sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Arvioimme syrjintää yhdenvertaisuuslaissa määriteltyjen syrjintäperusteiden osalta:

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

Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvontalain (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006) mukaisesti. Valvonnan menettelytavat on kuvattu valvontaohjeessa *Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta* (tyosuojelu.fi/valvontaohjeet).

Tässä raportissa kuvataan, miten työsuojeluviranomainen valvoi yhdenvertaisuuslain noudattamista vuonna 2025. Raportissa kuvataan sekä asiakasaloitteista että viranomaisaloitteista valvontaa. Lisäksi raportissa kerrotaan työsuojeluviranomaisen roolista työsyRJintärikosten käsittelyssä.

Aikaisempien vuosien raportit löytyvät osoitteesta [tyosuojelu.fi/raportit](https://tyosuojelu.fi/raportit). Ne sisältävät myös tapauskuvauksia.

## Aluehallintovirastoista Lupa- ja valvontavirastoon

Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen. Vuoden 2025 loppuun asti itsenäisinä alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat työsuojelun vastuualueet viidessä aluehallintovirastossa. Tässä raportissa työsuojelun vastuualueista puhutaan yksikössä: työsuojeluviranomainen. Aluehallintovirastot lakkautettiin 31.12.2025, ja uusi valtakunnallinen Lupa- ja valvontavirasto aloitti toimintansa 1.1.2026. Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto toimii valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena.

## Työsuojeluviranomaisen toiminta yhteydenottojen perusteella:

- syrjintää kokeneiden ohjaus ja neuvonta
- valvontaedellytysten arviointi
- valvontatoimenpiteet valvontapyyntöjen perusteella.

## Työsuojeluviranomainen valvoo viranomaisaloitteisesti

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

Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Sukupuolen, raskauden ja vanhemmuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää valvoo tasa-arvovaltuutettu.

## 2. Asiakasaloitteinen valvonta

### 2.1 Syrjintää koskevat yhteydenotot

Asiakasaloitteinen valvonta käynnistyy yleensä siten, että syrjintää epäilevä työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Yhteyttä voi ottaa puhelimitse, sähköpostitse tai kirjeitse. Tarvittaessa voidaan sopia tapaaminen myös toimipaikalle.

Vuonna 2025 käsiteltiin noin 700 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Yhteydenottojen määrä on todellisuudessa suurempi, koska syrjintään liittyvä yhteydenotto saattaa kirjautua järjestelmissä myös muihin asialuokkiin. Syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat usein monitahoisia, ja asiaan voi liittyä myös muita työoikeudellisia kysymyksiä.

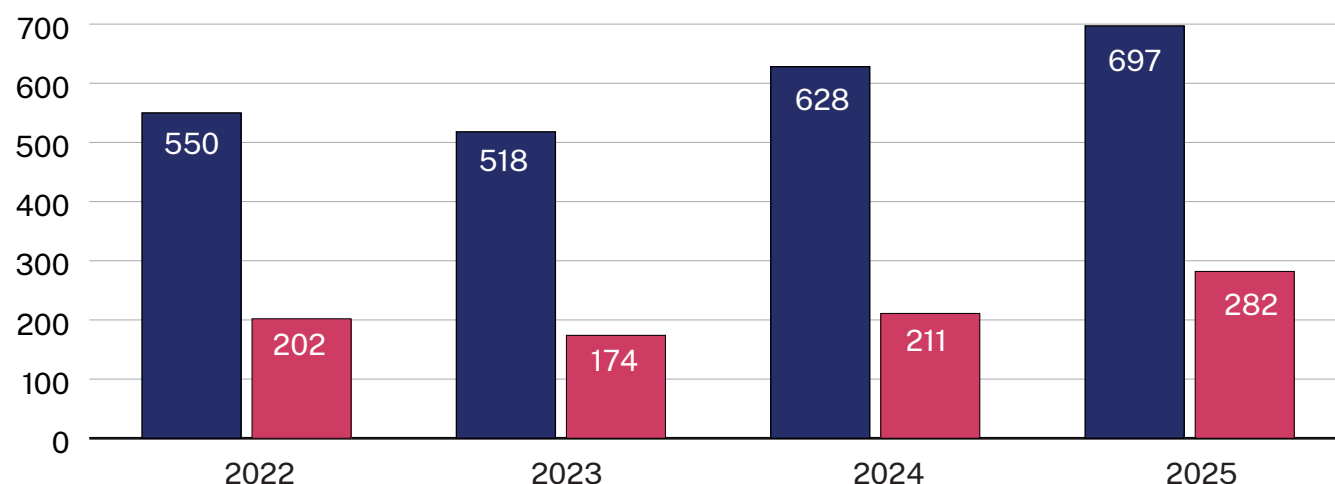
Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta syrjintää epäilevä saa syrjintään perehtyneeltä tarkastajalta ohjausta ja neuvontaa asiassaan sekä ohjeet mahdollisen valvontapyynnön tekemiseen. Yhteydenottaja ei aina välttämättä osaa itse

- **Noin 700** työsyryntään liittyvää yhteydenottoa.
- **282** työsyryntään liittyvää valvontapyyntöä.
- **121** valvontapyynnön perusteella tehtyä työsyryntään liittyvää tarkastusta.

arvioida, onko häntä syrjitty, ja hän haluaa keskustella asiasta asiantuntijan kanssa ennen kuin ottaa syrjintäkokemustaan esille omalla työpaikallaan tai tekee valvontapyynnön. Puhelinneuvonnassa tarkastaja ja yhteydenottaja voivat pohdita yhdessä keskustellen, onko tapauksessa kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä ja voiko työsuojeluviranomainen ryhtyä asiassa valvontatoimenpiteisiin.

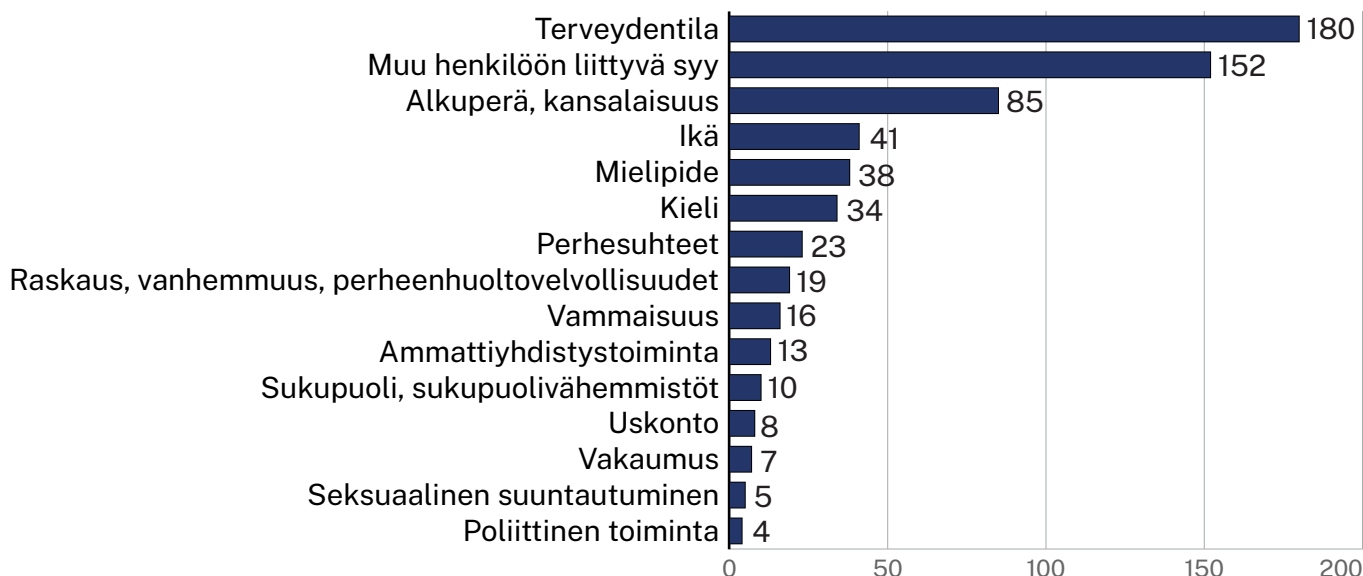
### Syrjinnän kieltä koskevat asiakasyhteydenotot ja valvontapyynnöt (kpl)

■ Yhteydenotot ■ Vireille tulleet valvontapyynnöt



**Kuvio 1.** Syrjinnän kieltä koskevat asiakasyhteydenotot ja valvontapyynnöt vuosina 2022–2025.

## Asiakkaiden ilmoittamat syrjäntäperusteet vuonna 2025



**Kuvio 2.** Asiakkaiden yhteydenotoissa ilmoittamat syrjäntäperusteet vuonna 2025.

Selvästi suurin osa yhteydenottajista on työnhakijoita tai työntekijöitä. Jonkin verran yhteydenottoja tulee myös työsuojeluvaltuutetuilta ja työpaikkojen luottamushenkilöiltä. Tyypillisesti he haluavat keskustella, voiko heidän työpaikallaan esiin tulleessa asiassa olla kyse syrjinnästä ja miten asiassa voisi edetä. Syrjinnästä yhteyttä ottavat myös työpaikan ulkopuoliset tahot, kuten esimerkiksi rikosuhripäivystys, muut viranomaiset tai syrjintää epäilevän henkilön läheiset. Eniten työsuojeluviranomaiselle tulee syrjintää koskevia yhteydenottoja puhelimitse.

Joskus syrjintäasioissa yhteyttä ottanut ei halua, että viranomainen valvoo asiaa hänen nimellään. Syynä voi olla esimerkiksi pelko leimautumisesta tai kielteisistä seurauksista työpaikalla. Ilmiö kertoo osaltaan siitä, että osa työelämän syrjinnästä jää edelleen piiloon.

Työsuojeluviranomaiselle tulee säännöllisesti myös yhteydenottoja, joissa ei asiakkaan omasta arviosta huolimatta ole kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä. Yhteydenottaja voi kokea tullessa syrjityksi, mutta tapaukseen ei liity yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjäntäperustetta.

Yhteydenotot toimialoittain (TOL 2008)	kpl
Terveys- ja sosiaalipalvelut (Q)	120
Tukku- ja vähittäiskauppa (G)	60
Teollisuus (C)	54
Majoitus- ja ravitsemistoiminta (I)	51
Muu palvelutoiminta (S)	43
Julkinen hallinto ja maanpuolustus (O)	41
Rakentaminen (F)	39
Kuljetus ja varastointi (H)	38
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (M)	34
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (N)	33
Koulutus (P)	32
Informaatio ja viestintä (J)	28
Kiinteistöalan toiminta (L)	21
Taiteet, viihde ja virkistys (R)	16
Maatalous, metsätalous ja kalatalous (A)	13
Rahoitus- ja vakuutustoiminta (K)	7
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäädytysliiketoiminta (D)	4
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ym. (E)	1
Kotitalouksien toiminta työnantajana (U)	1
Määrittelemätön toimiala	61
<b>Yhteensä</b>	<b>697</b>

## 2.2 Syrjintää koskevat valvontapyyntö

Vuonna 2025 tuli vireille 282 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä. Vuoden aikana tehtiin 121 tarkastusta. Syrjinnän kieltoa oli rikottu 68 tapauksessa.

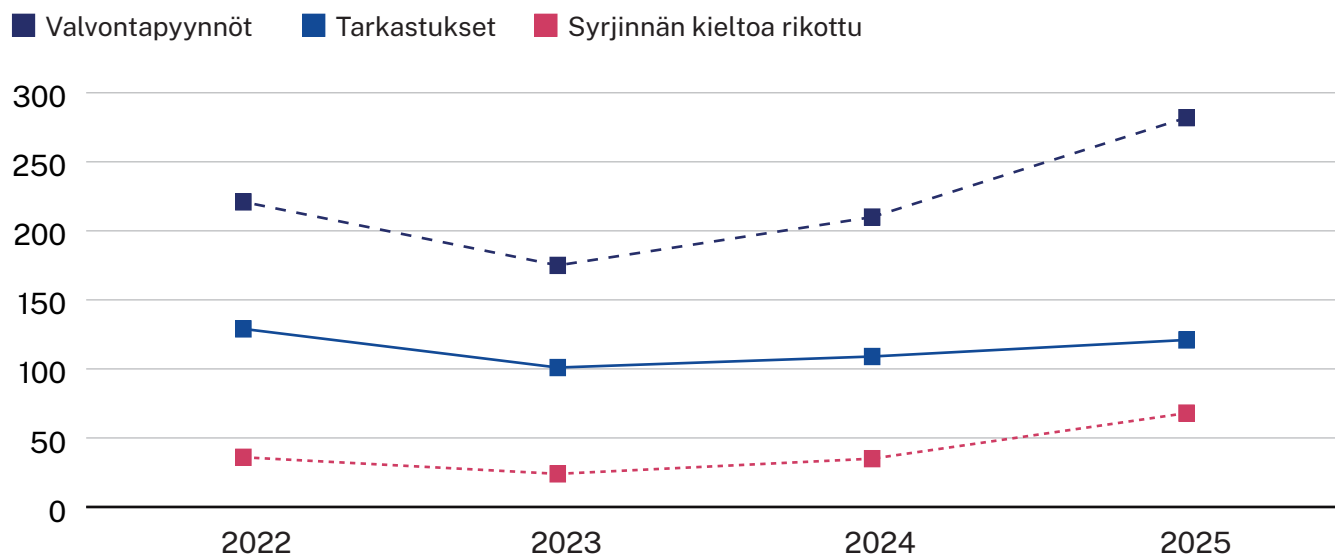
Hieman alle puolet valvontapyyntöistä päättyi vuosittain käsittelyratkaisuun eli asiassa ei ryhdytä valvontatoimenpiteisiin. Vuonna 2025 käsitellyistä valvontapyyntöistä 112 tapauksessa katsottiin, että syrjintää ei ole tapahtunut ja asian käsittely päätettiin asiakkaalle toimitetulla käsittelyratkaisulla, jossa asia perusteltiin. Tyypillinen tilanne on sellainen, jossa valvontapyyntöön tekijä kokee esimerkiksi työnantajan työjohto-oikeuteen kuuluvat asiat syrjintänä tai kokee, että työsuhde on päätetty syrjivin perus-

Vuonna 2025 työsuojeluviranomaisessa tuli vireille 282 valvontapyyntöä. Niiden perusteella tehtiin 121 tarkastusta. Syrjinnän kieltoa oli rikottu 68 tapauksessa.

tein, mutta henkilöön ei liity mitään yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintäperustetta. Joissakin tilanteissa valvontapyyntöön tekijä peruuttaa valvontapyyntönsä.

Työsuojeluviranomaiselle tuli myös yksittäisiä sukupuoleen ja vanhemmuuteen liittyviä syrjintäepäilyjä. Sukupuolisyrjintää koskevat valvontapyyntö siirretään tasa-arvovaltuutetulle.

### Valvontapyyntöjen käsittely vuosina 2022–2025



**Kuvio 3.** Käsitellyt valvontapyyntöt, valvontapyyntöjen perusteella tehdyt tarkastukset ja niiden perusteella annetut velvoitteet syrjinnän kiellon rikkomisesta vuosina 2022–2025 (kpl). Osa vireille tulleista valvontapyyntöistä käsitellään loppuun seuraavana vuonna.

## 2.3 Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Jos valvontapyyntö perusteella on aihetta epäillä yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää, työsuojeluviranomainen aloittaa valvonnan. Tarkastaja lähettää työnantajalle selvityspyynnön, jossa pyydetään selvitystä syrjintää kokevan asiassa. Työnantajan vastauksen saavuttua syrjintää kokeelle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajan selvityksestä. Kun tarkastaja on saanut riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi, hän laatii kirjallisen tarkastuskertomuksen, jossa arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltä.

Yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjinnän kiellon valvonnassa sovelletaan niin sanottua jaettua todistustaakkaa. Jos työntekijän tai työnhakijan selvityksen perusteella voidaan olettaa, että työnantaja on rikkonut syrjinnän tai vastatoimien kieltä, syntyy syrjintäoletta. Kumotakseen oletettaman työnantajan on osoitettava, että se ei ole rikkonut syrjinnän kieltä. Jaetulla todistustaakalla pyritään edistämään syrjintää kokeneiden oikeuksien tehokasta toteutumista, koska näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaista vaikeampaa.

Vuonna 2025 valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 121 tarkastusta, joissa valvottiin syrjinnän kiellon noudattamista.

Terveydentilaan sekä alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen liittyvät syrjintäepäilyt ovat jo pitkään olleet yleisimpiä valvontaan johtaneita tilanteita. Osa työelämän syrjinnästä jää kuitenkin piiloon, koska eri vähemmistöryhmillä voi olla korkea kynnyks ottaa yhteyttä viranomaiseen ja ilmoittaa kokemastaan syrjinnästä.

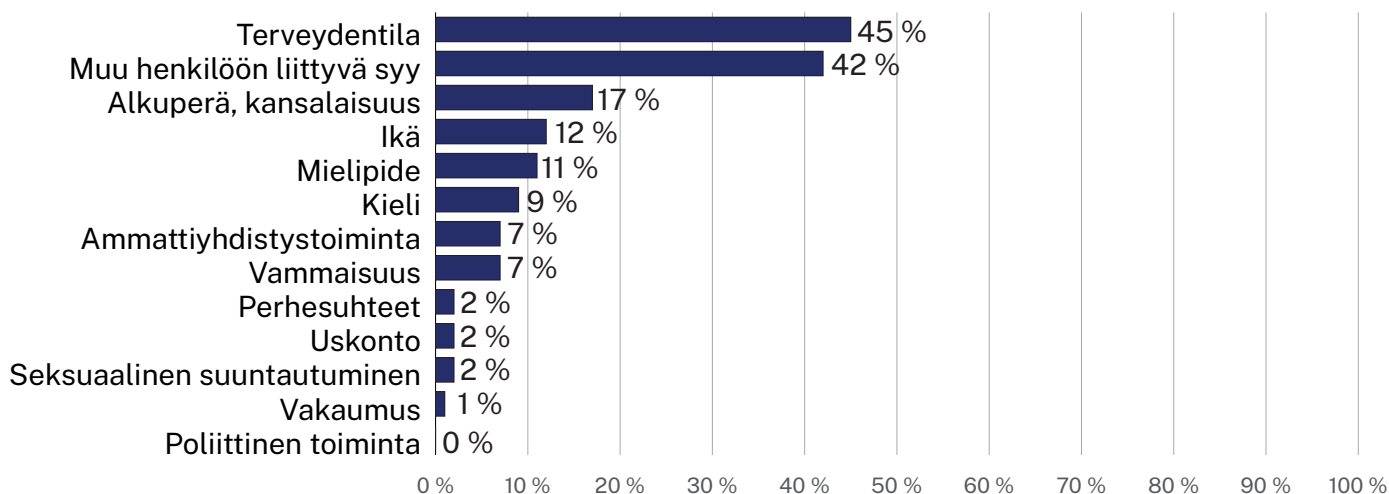
Työsuojeluviranomaiselle tulee varsin vähän yhteydenottoja seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai vakaumuksen vuoksi koetusta syrjinnästä, joten niihin liittyviä tarkastuksia on myös tehty vähän.

Osassa tapauksista on ollut kyse moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä.

### Moniperusteinen ja risteävä syrjintä

- **Moniperusteinen syrjintä:** henkilöä syrjitään kahden tai useamman syyn perusteella.
- **Risteävä syrjintä:** kaksi syrjintäperustetta vain yhdessä johtavat siihen, että henkilöä syrjitään.

## Syrjintäperusteet tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2025



**Kuvio 4.** Syrjintäperusteiden suhteellinen osuus valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2025. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

Terveydentila oli yleisin syrjintäperuste valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa, kuten aikaisempinakin vuosina. Alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen sekä ikään liittyviä syrjintäpäilyjä valvottiin myös paljon.

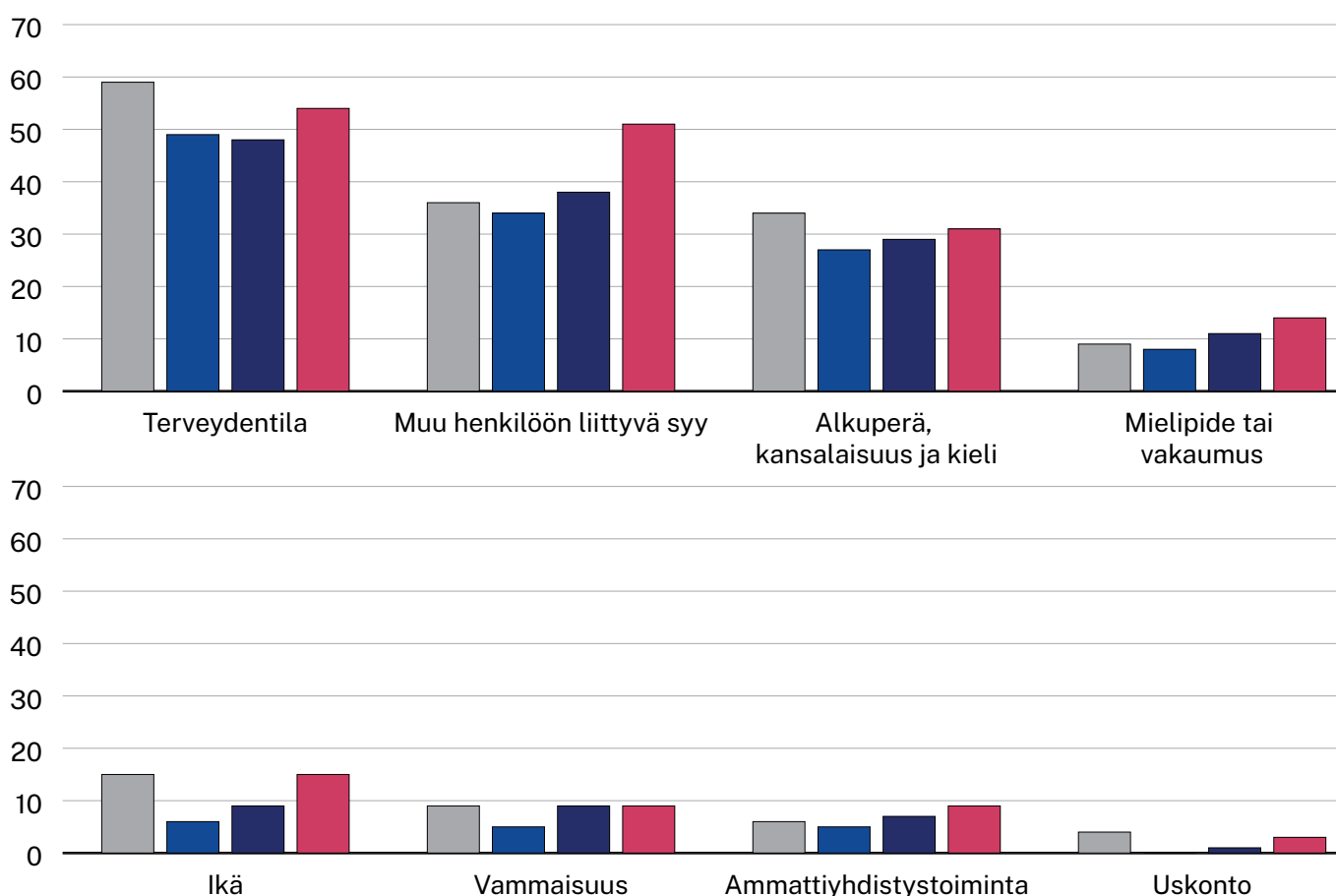
Valvontaa pyydetään paljon myös muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Muu henkilöön liittyvä syy voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, työttömyys, asunnottomuus, varallisuus, asuinpaikka, ulkonäkö tai yhdistystoimintaan osallistuminen. Muu henkilöön liittyvää syy voi koskea paitsi henkilön synnynnäisiä ominaisuuksia, myös

oikeudellista asemaa. Keskeistä on se, että syy liittyy nimenomaan henkilöön itseensä ja hänen ominaisuuksiinsa, ei esimerkiksi henkilön toimintaan. Lisäksi sen tulee rinnastua muihin laissa nimenomaisesti mainittuihin syrjintäperusteisiin.

Viime vuosina ovat jonkin verran yleistyneet tapaukset, joissa samassa tarkastuksessa joudutaan arvioimaan syrjinnän kiellon noudattamista useasta eri näkökulmasta. Työntekijä on voinut kokea syrjintää esimerkiksi alkuperänsä tai kansalaisuutensa vuoksi sekä palkkauksessa että työsuhteen päättämisessä.

## Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuosina 2022–2025 (kpl)

Vuosi: 2022 2023 2024 2025



**Kuvio 6.** Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa viime vuosina. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

## 2.4 Tarkastusten johtopäätöksiä

Tehdyistä tarkastuksista noin puolessa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti.

Aikaisempien vuosien tapaan yleisimpiä olivat työsuhteen päättämiseen liittyvät syrjintätapaukset. Valtaosassa oli kyse terveydentilaan liittyvästä syrjinnästä. Muutamissa tapauksissa oli kyse laillisten oikeuksien vaatimisesta tai ammattiliittoon liittymisestä. Yhdessä tapauksessa oli kyse ikäsyrjinnästä.

Vuoden aikana käsiteltiin myös useita tapauksia, joissa oli kyse palkkasyrjinnästä tai työsuhteen keskeisten ehtojen muuttamisesta. Nämä tilanteet liittyivät useimmiten työntekijän alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen.

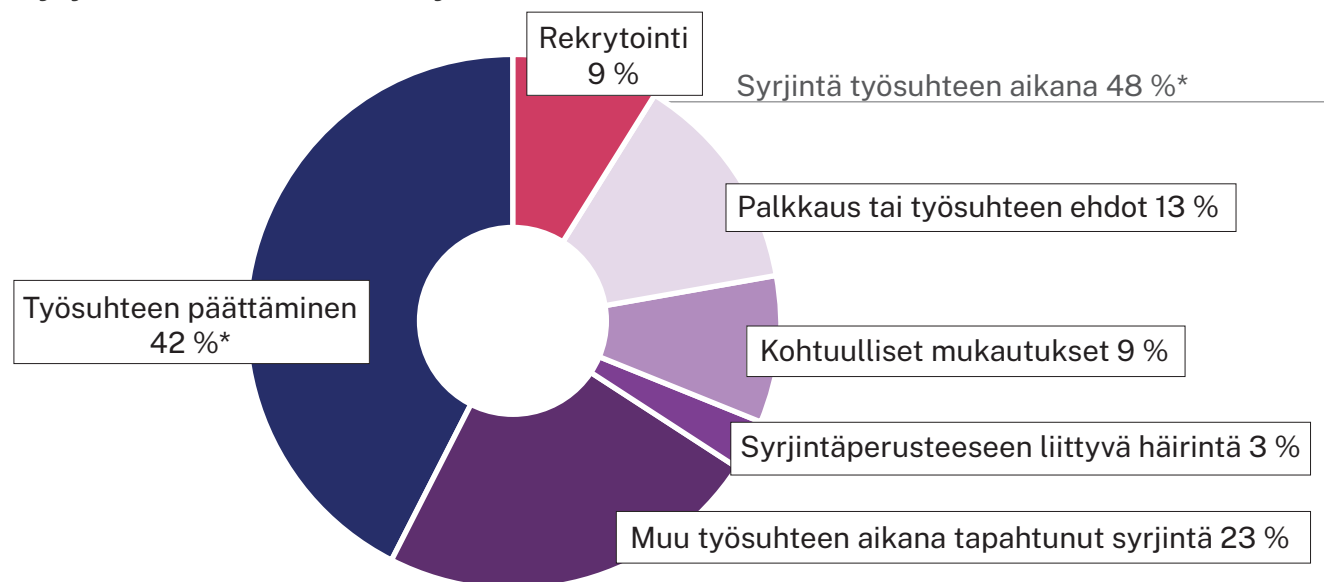
Rekrytointiin liittyviä tapauksia tuli vireille vain vähän. Tilanteissa, joissa syrjintää todettiin tapah-

tuneen, oli kyse muun muassa työntekijän asemasta turvapaikanhakijana tai turvautumisesta oikeusturvakeinoihin.

Osassa tapauksissa kyse oli työnantajan velvollisuudesta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaiselle henkilölle. Kahdessa tapauksessa työnantajalle annettiin kehoitus eli työnantajaa veloitettiin toteuttamaan kohtuulliset mukautukset määräaikaan mennessä.

Yksittäisissä tapauksissa oli kyse yhdenvertaisuuslaissa kielletystä häirinnästä. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen liittyvän, toista henkilöä tai ihmisryhmää halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti.

### Syrjinnän ilmeneminen työsuhteen eri vaiheissa vuonna 2025



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

**Kuvio 7.** Rekrytointia koskeva, työsuhteen aikana ilmennyt tai työsuhteen päättämistä koskeva syrjintä tarkastuksissa vuonna 2025. Syrjintä työsuhteen aikana on jaettu seuraaviin osa-alueisiin: palkkaus tai työsuhteen ehdot, kohtuulliset mukautukset, syrjintäperusteeseen liittyvä häirintä ja muu työsuhteen aikana tapahtunut syrjintä.

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

Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Kaikilla ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun. Syrjintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa sekä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.

## 2.5 Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kiello

Työpaikkailmoituksissa ei saa oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Työsuojeluviranomaiselle tulee vuosittain jonkin verran yhteydenottoja ja tiedusteluja syrjivistä työpaikkailmoituksista. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun valvonnassa tarkastaja selvittää, onko hakuilmoituksessa mainitun ominaisuuden tai asian vaatiminen yhdenvertaisuuslain mukaan oikeutettua tehtävän hoitamisen kannalta.

Vuonna 2025 työsuojeluviranomainen teki kolme tarkastusta syrjivästä työpaikkailmoittelusta. Kahdessa tarkastuksessa todettiin työnantajan rikkoneen syrjivän työpaikkailmoittelun kielloa. Syrjivän työpaikkailmoittelun kielloa rikottiin, kun kulttuuritoimen työntekijältä edellytettiin kaksikielisyyttä ja kokoaikaisen ravintolatyöntekijän työpaikkailmoituksessa todettiin, ettei työpaikka sovi opiskelijalle.

Työsuojeluviranomainen myös muistutti syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta yhteistyössä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa järjestämässään verkkoseminaarissa *Syrjintä rekrytoinnissa yhdenvertaisen työelämän esteenä*. Verkkoseminaarin tallenne on katsottavissa osoitteessa [tyosuojelu.fi/live47](https://tyosuojelu.fi/live47).

## 3. Viranomaisaloitteinen valvonta

### 3.1 Syrjintä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa

Työsuojeluviranomainen pyrkii edistämään reilun työelämän pelisääntöjä valvomalla ulkomaalaisten työntekijöiden lainmukaisten työehtojen toteutumista työpaikoilla. Ulkomaisen työvoiman käytön tarkastuksilla selvitetään, maksetaanko ulkomaalaisille työntekijöille lain ja työehtosopimuksen mukaista palkkaa sekä noudatetaanko muita työsuhteen vähimmäisehtoja.

Työsuhteen ehtoihin kohdistuvilla ulkomaisen työvoiman käytön tarkastuksilla käydään läpi muun muassa työnteon keskeiset ehdot, työvuorolistat, työaikakirjanpito ja palkkalaskelmat. Tarkastuksilla selvitetään, onko työntekijöitä kohdeltu huonommin alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Saatuja tietoja verrataan joko työpaikan suomalaisiin työntekijöihin tai siihen, miten vastaavassa asemassa olevia työntekijöitä lainmukaisesti kohdellaan työmarkkinoilla Suomessa.

Vuonna 2025 työsuojeluviranomainen valvoi syrjinnän kiellon noudattamista palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa 646 viranomaisaloitteisella tarkastuksella. Suurin osa tarkastuksista kohdistui yrityksiin, joiden kotipaikka on Suomi. Työsyrjintää havaittiin noin 7 prosentilla tarkastetuista suomalaisista yrityksistä.

Osa tarkastuksista kohdistui ulkomaalaisia työntekijöitä Suomeen lähettäviin yrityksiin. Näissä syrjinnän kiellon noudattamista valvottiin 83 tarkastuksella. Työnantajalle annettiin velvoite syrjinnän kiellon noudattamisesta noin 16 prosentilla tarkastuksista.

Tavallisin tarkastuksella havaittu puute liittyi alipalkkaukseen, kuten aiempinakin vuosina. Ulko-

Vuonna 2025 tarkastajat antoivat työsuojelutarkastuksilla 25 kehotusta työnantajille syrjinnän kiellon rikkomisesta. Useimmiten kyse oli ulkomaalaiseen työntekijöihin kohdistuvasta palkkasyrjinnästä, johon tarkastaja puuttui.

Suomen työmarkkinoilla on edelleen paljon työtä tehtävänä ulkomaalaisten työntekijöiden yhdenvertaisen ja syrjimättömän kohtelun edistämiseksi.

maalaisille työntekijöille maksettiin usein alle työehtosopimuksen mukaista palkkaa, eikä heille korvattu ylityötunteja tai palkanlisiä lain ja työehtosopimuksen mukaisesti. Joissain yksittäisissä tapauksissa tarkastuksella havaittiin ulkomaalaisen työntekijän olleen työpaikalla töissä lain vastaisesti täysin ilman palkkaa, ikään kuin palkattomassa harjoittelussa, vaikka kyse ei ollut esimerkiksi opintoihin liittyvästä työharjoittelusta.

Syrjinnän todentaminen tarkastuksella voi olla vaikeaa esimerkiksi puutteellisesti pidetyn työaikakirjanpidon vuoksi. Työsuojelutarkastaja voi puuttua syrjinnän yhteydessä ilmenevään alipalkkaukseen antamalla työnantajalle kehotuksen korjata tarkastuksella havaitut puutteet palkkauksessa. Jos työnantaja ei noudata annettua kehotusta, työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan palkkauspuutteet sakon uhalla.

## 3.2 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työsuojeluviranomainen teki vuonna 2025 yhteensä 225 tarkastusta, joilla valvottiin työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Tarkastuksia tehtiin eniten siivouksen, majoitus- ja ravitsemistoiminnan, julkisen hallinnon, terveys- ja sosiaalipalveluiden, kiinteistöalan ja kaupan toimialoille.

Työnantajan toimissa arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta havaittiin korjattavaa noin 60 prosentilla tarkastuksista. Tavanomaista oli, että yhdenvertaisuuden arvioinnissa ei ollut huomioitu kaikkia yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteita.

Yhdenvertaisuussuunnitelmasta annettiin työnantajille 157 velvoitetta. Tavanomaista oli, että 30 henkilöä työllistävien työnantajien työpaikalle oli laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma, mutta se ei täyttänyt lain vaatimuksia. Usein kyse oli siitä, että yhdenvertaisuussuunnitelma ei perustunut kattavaan työpaikan yhdenvertaisuustilanteen arviointiin ja yhdenvertaisuustilanteen arvioinnista johdettuihin merkityksellisimpiin syrjintäperusteisiin. Tyypillistä oli myös, että yhdenvertaisuussuunnitelmaan ei ollut kirjattu yhdenvertaisuustilanteen arviointiin perustuvia johtopäätöksiä. Muutamissa tapauksissa yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei ollut laadittu ollenkaan tai suunnitelmassa käsiteltiin vain tasa-arvon edistämistä.

### Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Tällä tarkoitetaan sekä aktiivisia toimia syrjinnän ehkäisemiseksi että syrjinnän vaarassa tai yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta heikommassa asemassa olevien tukemista tai heidän asemansa parantamista.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuslaissa mainittujen syrjintäperusteiden näkökulmasta, miten yhdenvertaisuus toteutuu rekrytoinnissa ja työpaikalla. Tämän jälkeen työnantajan on työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita se noudattaa rekrytoinnissa ja muissa henkilöstöä koskevissa ratkaisuisissa.

Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävän työnantajan tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma eli suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmalla ei ole tiettyä määrämuotoa.

Tärkeää on, että siinä on kerrottu käytännön toimet, jotka tarvitaan aidon yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi työpaikalla. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden toteutumista on seurattava ja niiden vaikuttavuutta arvioitava. Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tulee tarkastella suunnitellusti määräajoin. Tällöin työnantaja voi tarpeen mukaan tehdä muutoksia suunniteltuihin ja jo toteutettuihin yhdenvertaisuutta edistäviin toimiin. Työsuojelutarkastuksella tarkastaja selvittää, onko työnantaja arvioinut ja edistänyt yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytoinnissa ja työpaikalla. Tarkastaja selvittää, miten työnantaja on ottanut huomioon eri syrjintäperusteet arviointia tehdessään. Jos työpaikalla on vähintään 30 työntekijää, tarkastaja selvittää, onko työnantajalla suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tarkastuksilla jaetaan myös tietoa yhdenvertaisuuden edistämisestä ja yhdenvertaisuussuunnittelusta.

Työnantajien on täytynyt 1.6.2025 alkaen varmistaa, että yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta tehdyn arvion johtopäätökset. Arviointi auttaa tunnistamaan kehittämistarpeet ja kohdistamaan toimenpiteet aidosti vaikuttaviin asioihin työpaikalla.

Tarkastuksilla havaittiin, että työnantajilla ei aina ollut riittävästi tietoa siitä, miten työpaikan yhdenvertaisuutta tulisi arvioida. Yhdenvertaisuuden arvioinnin tulee kattaa kaikki työolosuhteet ja toimintatavat, joita noudatetaan rekrytoinnissa ja henkilöstöratkaisuissa. Arviointia tehdessään työnantajan tulee pohtia, ovatko työolosuhteet ja työpaikan menettelytavat yhdenvertaisia erilaisen syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta. Työnantajan tulee käydä läpi menettelytavat ainakin rekrytoinnissa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkkauksesta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä. Kysymys siitä, mitkä syrjintäperusteet ovat työpaikalla merkityksellisiä, on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Vaikka työpaikalla ei olisi lakisääteistä velvollisuutta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, työnantajan tulee kuitenkin edistää yhdenvertaisuutta. Valvontahavaintojen mukaan yhdenvertaisuussuunnitelmissa oli usein kirjattuna hyviä tavoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Varsinainen konkreettinen toimenpidesuunnitelma kaipasi kuitenkin usein täsmennyksiä.

**Yhdenvertaisuuslain mukaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta on arvoitava kaikilla työpaikoilla, koosta riippumatta.**

**Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävän työnantajan tulee myös laatia yhdenvertaisuussuunnitelma eli suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi.**

#### **Lisätietoa yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä ja konkreettisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi:**

- Työsuojelu.fi: [Työsuojelua puhekielellä -podcastin jakso 27: Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla](#) (Työsuojeluhallinto)
- Työsuojelu.fi: [Yhdenvertaisuuden edistäminen](#) (Työsuojeluhallinto)
- [Yhdenvertaisuussuunnittelu](#) (Yhdenvertaisuusvaltuutettu)
- Yhdenvertaisuus.fi: [Yhdenvertaisuussuunnittelu](#) (Oikeusministeriö)
- [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä](#) (Työturvallisuuskeskus)
- [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?](#) (Työterveyslaitos)

## 4. TyösyRJintä rikoksena

### 4.1 Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille

Työsuojeluviranomaisella on työsuojelun 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 erikseen vertaamalla valvotun tapauksen tosiseikkoja työsyRJintärikoksen tunnusmerkistöön.

Vuonna 2025 työsuojeluviranomainen teki poliisille 34 ilmoitusta epäillyistä työsyRJintärikoksista. Näistä kiskonnantapaista työsyRJintää koskevia ilmoituksia oli 8.

#### Syrjintäperusteet poliisille tehdyissä ilmoituksissa vuonna 2025:

- Kansalaisuus: 10
- Terveystila: 9
- Kansallinen tai etninen alkuperä: 6
- Kieli: 2
- Poliittinen tai ammatillinen toiminta: 2
- Muu näihin rinnastettava seikka: 1
- Perhesuhteet: 1
- Ikä: 1

*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 §*

Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus koskee myös sukupuolisyRJintää, vaikka sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Vuonna 2025 työsuojeluviranomainen teki yhden ilmoituksen työsyRJintärikoksesta, johon liittyi syrjintä sukupuolen perusteella.

## 4.2 Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn

Työsuojeluviranomainen toimii työsyRJintärikosasioiden käsittelyn eri vaiheissa puolueettoman asiantuntijan roolissa. Työsuojelun valvontalain perusteella työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja 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](http://sttinfo.fi)). Tiedotteet julkaistaan myös työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Työsuojelu.fi:ssä ([tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset](http://tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset)).

### Vuonna 2025 julkaistiin seuraavat työsyRJintärikoksia ja muuta työperäistä hyväksikäyttöä koskevat tiedotteet:

- [Hovioikeus kumosi ihmiskauppatuomion: jäin varteenotettava epäily siitä, että asiassa olisi ollut kyse veljentyttären pakkotyöstä](#) 28.2.2025, Lounais-Suomi
- [Miehen ihmiskauppasyytteet Turussa hylättiin-pakkotyötä ei voitu näyttää toteen](#) 3.3.2025, Lounais-Suomi
- [Joensuussa toimivat ravintola-alan yrittävät tuomittiin ehdolliseen vankeusrangaistukseen törkeästä kiskonnasta ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä](#) 17.4.2025, Itä-Suomi
- [Leipomoyrittäjät tuomittiin kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä Turussa-ulkomaalaista työntekijää käytettiin hyväksi](#) 25.9.2025, Lounais-Suomi
- [Autopesulayrittäjä tuomittiin kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä ehdolliseen vankeuteen](#) 3.10.2025, Etelä-Suomi
- [Reilu työ-verkosto: Työvoiman hyväksikäyttö on rikos-uhrien tukipalvelut ja oikeudet on turvattava](#) 7.10.2025
- [Hieronta-alan yrittäjän tuomio törkeästä kiskonnasta pysyi-hovioikeus ei katsonut olevan kyse ihmiskaupasta](#) 8.10.2025, Etelä-Suomi

Tyosuojelu.fi  
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu