

Syrjintä rekrytoinnissa yhdenvertaisen työelämän esteenä Verkkoseminaari

25.11.2025

Erityisasiantuntija
Jussi Aaltonen



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- mielipide
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhde
- Terveystila
- Vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilöön liittyvä syy





Yhdenvertaisuusvaltuutetun keinovalikoimaa

- Perustellut kannanotot yksittäistapauksissa syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi, jatkamisen tai uusimisen estämiseksi
- Sovinnon edistäminen osapuolten välillä
- Avustaminen oikeudenkäynnissä
 - Poikkeuksellista, lähinnä erityistapauksissa, joilla laajempi yhteiskunnallinen merkitys
- Lausunnot tuomioistuimille ja syyttäjille (YVL 27 §)



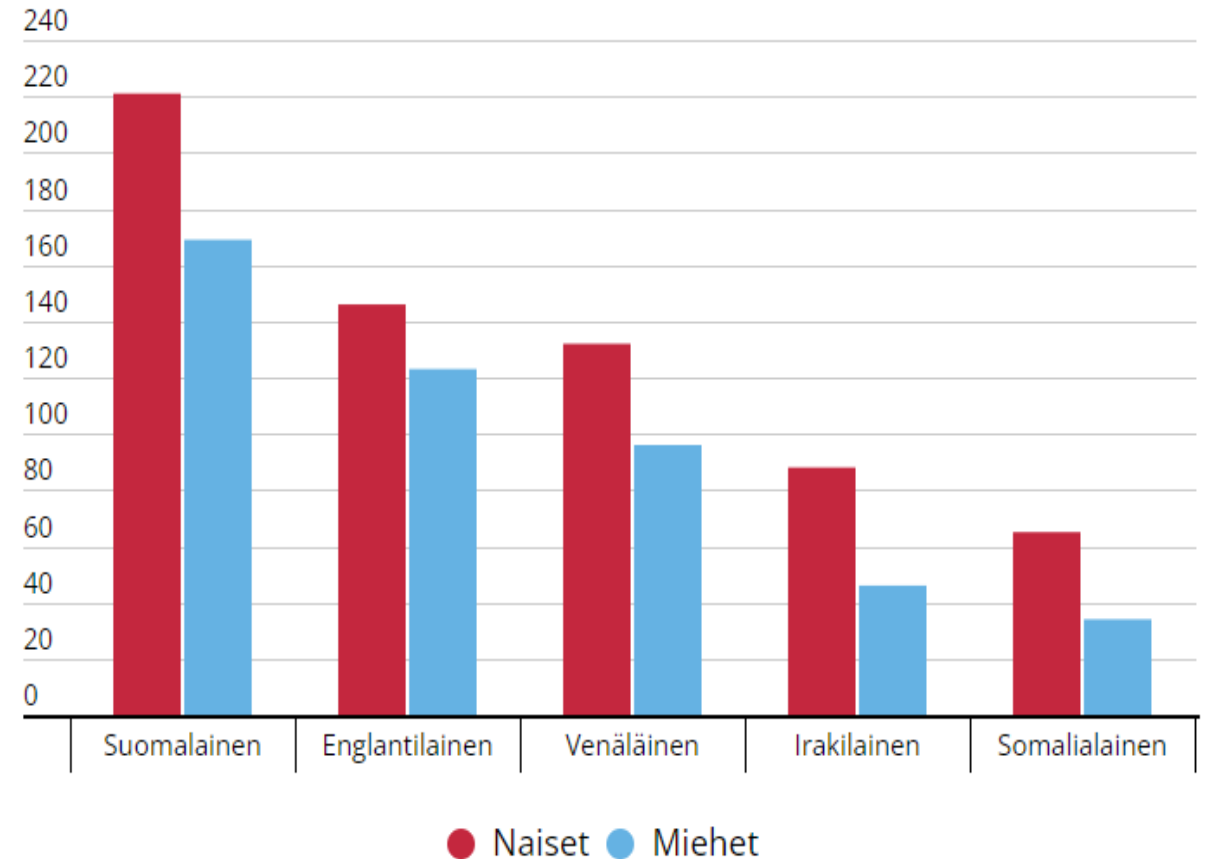
Yhdenvertaisuuslaki ja syrjinnän kiellot

- Kaikenlainen syrjintä kiellettyä 8§
 - välitön, välillinen, kohtuullisten mukautusten laiminlyönti, häirintä, ohje tai käsky syrjiä.
 - kiellettyä myös läheissyrjintä, oletukseen perustuva syrjintä ja moniperusteinen syrjintä
- Ei tahallisuusvaatimusta
- Pakottavaa lainsäädäntöä
 - Syrjivän sopimusehdon kielto 25 §
 - Myös TES/VES
- Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto
- Yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteet: viranomaisella, työnantajalla, koulutuksen järjestäjällä, varhaiskasvatuksen järjestäjällä 5-7 §
- Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää 9 §

Rekrytointisyrjintä yleinen ongelma

”Henkilöllä jolla on
suomenkielinen nimi on neljä
kertaa suurempi mahdollisuus
saada kutsu työhaastatteluun.”

Työnhakijoiden saamat haastattelukutsut
500 lähetettyä hakemusta kohti



Lähde: Akhlaq Ahmad 2019, Hgin yliopisto

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työelämässä

YVL 12 § 1 momentti

- Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu **työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.**

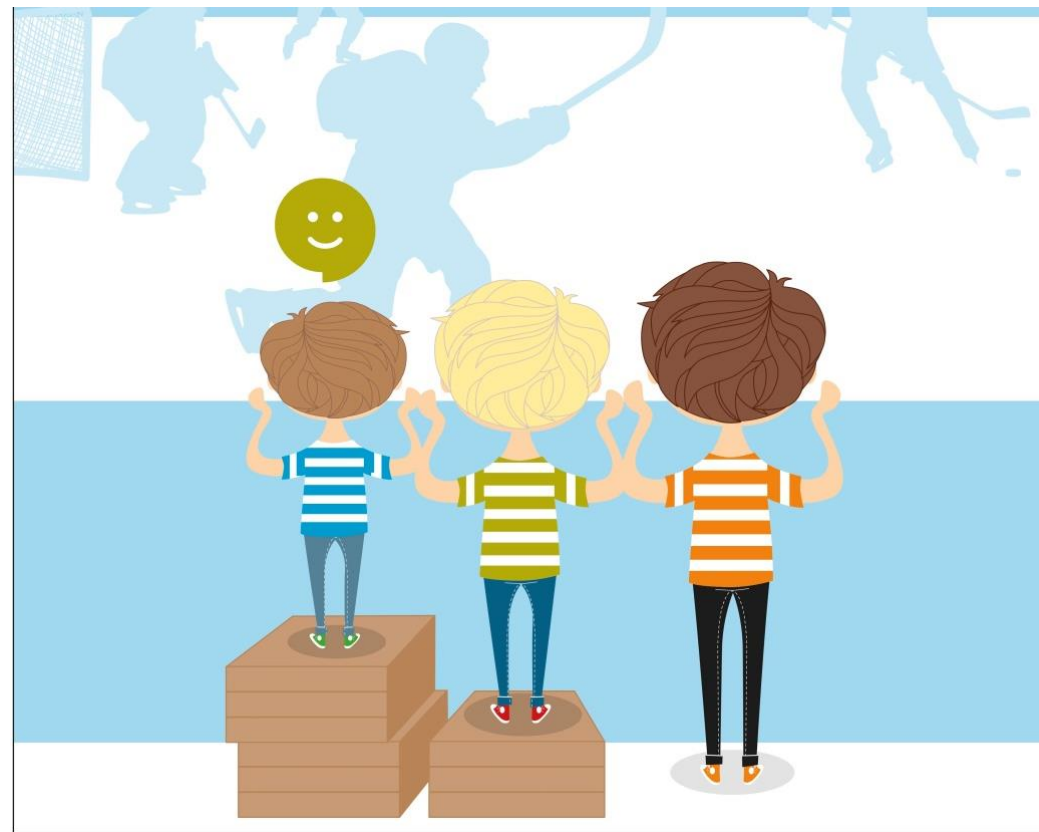




Yhdenvertaisuuslaki 12 § 2 momentti

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

Samanlainen kohtelu ≠ yhdenvertaisuus



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Välillinen syrjintä (YVL 13 §)

- Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan syrjintäperusteeseen liittyvän syyn vuoksi -> näennäinen yhdenvertaisuus
- Syrjivyyys ilmenee usein siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiallisesti vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai valitulla toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain heihin
- Jos sääntö tai menettely tarkoitettu kohdistuvaksi tiettyyn ihmisryhmään -> välitön syrjintä



Kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää (YVL 15 §)

- Mukautusvelvollisia ovat viranomaiset, koulutuksen järjestäjät, työnantajat ja tavaroiden tai palvelujen tarjoajat
- Asianmukaiset, kyseisessä tilanteessa tarvittavat mukautukset
- Kohtuullisuus ensisijaisesti otettava huomioon vammaisen henkilön tarpeet
- Mukautusvelvollisuus koskee myös rekrytointivaihtetta
- YK:n vammaisyleissopimus: laaja ja dynaaminen määritelmä
 - Pysyvä tai pitkäaikainen toimintakyvyn alenema tietyssä kontekstissa
 - Ei diagnoosipohjainen



Positiivinen erityiskohtelu

YVL 9 §

- Muodollinen vs. tosiasiallinen yhdenvertaisuus
- Syrjinnästä johtuvien haittojen poistaminen
- Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen
 - Yhteys YVL 5-7 § edistämisvelvoitteisiin



Positiivinen erityiskohtelun reunaehdot

- **Suunnitelmallisuus**
 - Etukäteinen linjaus
 - Ei ad hoc tai mielivaltainen
 - Työpaikkailmoitus/monimuotoisuuslauseke
- **Oikeasuhtaisuus**
 - Tapauskohtainen punninta
 - Ei kategorinen tai automaattinen etusija
 - Myös muut muuttajat otettava huomioon
 - Hakijoiden pätevyys ja tasaväkisyys
 - Ei johda kohtuuttomuuteen
- **Määräaikaisuus**



(Ihan jokaisen) Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (YVL 7 § 1 mom.)

- Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen **arvioitava** yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla.
- Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen **kehitettävä** työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.
- Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen **tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia**.
 - Edistämistoimenpiteille olennaista **vaikuttaminen** työpaikan **tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen**.
- Yhdenvertaisuussuunnittelovelvoite henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta



Suunnitelmallinen toimintatapojen kehittäminen esim. rekrytointi

- Monimuotisuuslausekkeen käyttö hakuilmoituksissa
- Anonyymi rekrytointi
- Positiivinen erityiskohtelu
- Rekrytoinnista vastaavan henkilöstön kouluttaminen



Syrjivä työpaikkailmoittelu 17 §

- Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.



Kiitos!

jussi.o.aaltonen@oikeus.fi



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN