

Syrjintä rekrytoinnissa yhdenvertaisen työelämän esteenä

Verkkoseminaari 25.11.2025 klo 14–15

Materiaalit: tyosuojelu.fi/live47



Aluehallintovirasto
Työsuoja



Merit Ekman (ylh.)
Jussi Aaltonen
Eva Lassander

Käytännön ohjeet

- Esitysmateriaali on jo tapahtumasivulla:
tyosuojelu.fi/live47
- Tallenne julkaistaan lähipäivinä.
- Chat on auki kysymyksille ja kommenteille.
Käsitlemme niitä myöhemmin
Työsuojelua puhekielellä -podcastin jaksossa.



“

**Valvomme
yhteistyössä
yhdenvertaisuutta
työelämässä.**



Aluehallintovirasto
Työsuoja



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Ohjelma

- Yhdenvertaisuuslain säännökset ja rekrytointi
- Syrjinnän kiellot työelämässä
- Yhdenvertaisuuden edistäminen työnantajan velvollisuutena
- Miten syrjintä voi näkyä työpaikkailmoituksissa
- Tapauksia työsuojeluvalvonnasta: työhönottotilanteet



Miten syrjintä voi näkyä
työpaikkailmoituksissa

Työnhakuilmoitukset: ikä 1/2

Työpaikkailmoituksessa etsittiin "nuorta" työntekijää apteekkialalle. Työnantajan mukaan tarkoitus oli saada pitkäaikainen työntekijä, joka sitoutuu työpaikkaan. Työnantaja korjasi ilmoituksen saatuaan työsuojelutarkastajalta selvityspyynnön.

Sihteeriä haettiin työpaikkailmoituksessa, jossa luvattiin "pääset mukaan rentoon ja nuorekkaaseen työyhteisöön". Työnantajan mukaan tarkoitus oli viestiä hakijoille työyhteisön nykyaikaista johtamista sekä hyvää, työntekijöitä arvostavaa yrityskulttuuria. Sanavalinta "nuorekas" voi antaa työnhakijoille käsityksen, että tehtävään haetaan iältään nuorta henkilöä.

Työnhakuilmoitukset: ikä 2/2

Tieto- ja viestintätekniikan alalle asiantuntijatehtäviin etsittiin alle 40-vuotiasta työntekijää. Työnantaja selitti ikävaadetta kulttuurieroilla ja sillä, että yrityksen uudella johtajalla ei ollut riittävästi tietoa Suomen työkultuurista ja työlainsäädännöstä. Työnantaja ilmoitti, että jatkossa työpaikkailmoitukset tarkastetaan ennen julkaisua ja henkilöstöä koulutetaan työelämän yhdenvertaisuussäädöksistä.

Työpaikkailmoituksessa edellytettiin myyntiedustajalta 35-vuoden ikää. Työnantajan mukaan ikää koskeva edellytys on päätynyt työpaikkailmoitukseen ilmoituksen laatijan huolimattomuuden ja puutteellisen suomen kielen osaamisen vuoksi.

Myyjää haettiin työpaikkailmoituksessa, jossa vaadittiin 20 vuoden vähimmäisikää. Työnantajan perusteluna oli se, että myyjä osaa työskennellä itsenäisesti ja ikä tuo kokemusta. Työ oli hyvin itsenäistä ja sisälsi moninaisia työtehtäviä.

Työnhakuilmoitukset: kieli

Työnantaja haki työntekijää autofiksarin tehtävään.
Työpaikkailmoituksessa työnhakijalta edellytettiin äidinkielen tasoista suomen kielen taitoa.

Työpaikkailmoituksessa edellytettiin pesulatyöntekijöiltä sujuvaa suomen kielen taitoa. Työssä käytettiin koneita ja laitteita, joiden käytössä tuli ymmärtää ja huomioida työturvallisuuteen liittyvät asiat.

Työpaikkailmoituksessa yhtenä edellytyksenä somevastaavan tehtävään oli, että hakijan äidinkielen tuli olla suomi.

Työnhakuilmoitukset: kansalaisuus

Työnantaja on hakenut palvelukseensa teknistä asiantuntijaa. Työpaikkailmoituksessa on tuotu esiin, että työtehtävä sopii esimerkiksi Suomen kansalaiselle.

Työpaikkailmoituksella on haettu jakeluauton kuljettajaa. Työnhakijan on odotettu olevan Suomen kansalainen.

Työpaikkailmoituksella haettiin rakennuspuolen apuhenkilöä. Hakuilmoituksessa oli maininta, että tehtävään valittavalta työntekijältä vaaditaan Suomen kansalaisuutta.



Tapauksia työsuojeluvalvonnasta: työhönottotilanteet

“

**Työnhakija
jätettiin
valitsematta
iän perusteella.**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Tapaus 1: Ikä

Työnhakijalle oli työhaastattelun päätteeksi ilmoitettu alustavasta valinnasta ja hänen kanssaan oli sovittu työn aloitus- ja perehdytysajankohdasta.

Työnhakijaa oli pyydetty toimittamaan henkilötunnuksensa työnantajalle.

Tietojen toimittamisen jälkeen työnhakijalle soitettiin ja kerrottiin, ettei häntä sittenkään voida valita tehtävään, koska hän on työpaikalle liian vanha.

“

**Työnantaja
osoitti, ettei
työnhakijan
iällä ollut
vaikutusta
työnhaussa.**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Tapaus 2: Ikä

Työnhakija epäili, että hänet on jätetty valitsematta tehtävään ikänsä vuoksi. 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.

“

**Työnhakija
jätettiin
valitsematta
terveydentilan
vuoksi.**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Tapaus 3: Terveystila

Työnhakija haki yrityksen sisäistä työpaikkaa. Hän oli aiemmin työskennellyt hakemassaan työtehtävässä puolentoista vuoden ajan.

Työnhakijalle on työhaastattelussa mainittu useaan kertaan työntekijöiden sairauspoissaolojen ongelmista ja, että työnantaja etsii työntekijää, jolla ei ole terveydellisistä syistä poissaoloja.

Rekrytointiprosessissa oli mukana työntekijän terveystietojen tuntevia henkilöitä, jotka olivat nostaneet esiin kuinka kallis työntekijä hän on työnantajalle sairauslomien vuoksi.

“

**Työnhakija
jätettiin
valitsematta
vammanisuuden
vuoksi.**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Tapaus 4: Vammaisuus

Työnhakija koki syrjintää työhönotossa vammanisuuden perusteella.

Kun työntekijän vammaisuus kävi ilmi rekrytoinnissa, työnhakijaa ei lopulta esitelty työnantajan toimesta työtehtävään lainkaan vaikka häntä aiemmin pidettiin varteenotettavana kandidaattina.

Vammaisuudesta ilmoittamisen ja työhönottoprosessin päättymisen välillä oli yhteys.

“

**Alkuperän
vaikutus
työhönotossa.**



Aluehallintovirasto
Työsuoja

Tapaus 5 ja 6: Alkuperä

Alkuperältään romanin työnhakijan kanssa oli sähköpostitse sovittu työstä. Tapaamisessa työ peruttiin. Työnhakijalle kerrottiin, ettei töitä riitä edes omille. Työnantaja etsi uusia työntekijöitä hakuilmoituksella viikon päästä siitä, kun oli ilmoittanut työnhakijalle, ettei häntä voida palkata.

Alkuperältään ulkomainen työnhakija, jolla ei ollut tyypillinen suomalainen nimi, haki oman alansa keikkatöitä. Hän haki samaa työpaikkaa myös valeprofiililla, jolla oli tyypillinen suomalainen nimi. Työnantaja kutsui valeprofiilin työnhakijan työhaastatteluun.

“

**Epäkohtien
esiin tuominen
esti työllistymisen.**



Aluehallintovirasto
Työsuoja

Tapaus 7, 8 ja 9: Muu henkilöön liittyvä syy

Työnhakijalla on useamman vuoden kokemus työpaikasta. Hän oli vaatinut, että työpaikalla esiin tulevat epäasiallisen kohtelun tilanteet tulisi selvittää asianmukaisesti. Työntekijää ei valittu kesätöihin, vaan sinne valittiin 44 muuta.

Työnhakija halusi, että työpaikalla esiintyvään väkivallanuhkaan puututaan tehokkaasti. Hän ilmoitti puutteista aktiivisesti työnantajalle. Hänellä oli aiemmin jatkuvia, useita, lyhytaikaisia sijaisuuksia työpaikalla. Nyt työntekijälle ei enää tarjottu sijaisuuksia, koska työnantajan mielestä hän oli soveltumaton sijaisuuksiin.

Työnhakija oli tehnyt poikkeamailmoituksen työnantajalle eli ilmoittanut puutteista työolosuhteissa. Tämän jälkeen hänelle ei ole enää tarjottu työvuoroja. Hän on ollut sijaisreservissä, mutta jätetty passiiviseksi sinne.

“

**Työnhakijaa
ei rekrytoitu
perheenjäsenen
vuoksi.**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Tapaus 10: Perhesuhteet

Työnhakija oli hakenut kesätöitä samalta työnantajalta, jonka palveluksessa hänen perheenjäsenensä työskenteli.

Työnantaja ilmoitti, että työnhakijan rekrytointiprosessia ei voitu jatkaa, koska hänen perheenjäsenensä työskenteli samassa toimipisteessä, missä kesäaikaan tarvittaisiin kesätyöntekijöitä.

Lisätietoa

Työsuoja.fi:

- [Syrjintä työssä](#)
- [Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla](#)
- [Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta työnantajille ja työntekijöille](#)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi:

- [Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen](#)
- [Rekrytointisyrjintä ja rasismi estävät yhdenvertaisen osallistumisen työelämään](#)
- [Yhdenvertaisuusvaltuutetun asiakaspalvelu](#)

1.1.2026 alkaen: Työsuojeluviranomaisen tutut palvelut uudessa virastossa

- Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet yhdistyvät 1.1.2026 **Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosastoksi.**
- Työsuojeluviranomaisen toiminta jatkuu Lupa- ja valvontavirastossa.
- Löydät ajantasaiset yhteystiedot ja ohjeet asiointiin aina Tyosuoja.fi.



Tyosuoja.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

“

**Vastaathan
palaute-
kyselyyn!**



Aluehallintovirasto
Työsuoja

Tallenne, esitysmateriaali ja podcast

- Tämän verkkoseminaarin diat ja tallenne: tyosuoja.fi/live47
- Kaikki työsuojeluhallinnon verkkoseminaarit ja tallenteet: tyosuoja.fi/live
- Yleisökysymyksiä käsitellään Työsuojelua puhekielellä -podcastissa – saatte siitä sähköpostia!



Aluehallintovirasto
Työsuoja