

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2024

Raportti

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuutta työelämässä: syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2024.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden 2024 aikana noin 630 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Työsyryntään liittyvissä yhteydenotoissa oli useimmiten kyse siitä, että yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla tai halusi keskustella siitä, onko hänen tapauksessaan kyse syrjinnästä vai ei.

Syrjintään liittyviä valvontapyyntöjä työsuojeluviranomainen käsitteli 186. Valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 109 tarkastusta, joissa valvottiin yksittäisen työntekijän tai työnhakijan kokemaa syrjintää. Tarkastuksista noin kolmanneksessa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti.

Suurin osa tarkastuksista koski terveydentilan perusteella koettua syrjintää. Toiseksi eniten tarkastuksilla arvioitiin syrjintää muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kolmanneksi yleisimpiä olivat alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen liittyvät tapaukset.

Vajaassa puolessa tarkastuksista arvioitiin syrjinnän kiellon noudattamista työsuhteen päättämisen yhteydessä. Reilu 40 prosenttia tarkastuksista koski syrjintää työ- tai palvelussuhteen aikana ja noin joka kymmenes työhönottoa. Useimmiten työntekijä koki jonkin syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi työtehtävien muuttamiseen, työvuorojen määräytymiseen tai työsuhteen ehtoihin. Muutamissa tarkastuksissa arvioitiin, oliko työpaikalla tapahtunut syrjintäperusteeseen liittyvää

häirintää. Lisäksi muutamissa tapauksissa arvioitiin työnantajan velvollisuutta tehdä työn mahdollistavia kohtuullisia mukautuksia.

Eniten velvoitteita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin terveydentilan perusteella koetusta syrjinnästä ja seuraavaksi eniten muun henkilöön liittyvän syyn ja alkuperän tai kansalaisuuden perusteella koetusta syrjinnästä. Eniten velvoitteita annettiin työsuhteen päättymisen yhteydessä koetusta syrjinnästä.

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 syrjintää myös viranomaisaloitteisesti. Vuonna 2024 yhdenvertaisuussuunnitelmia ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta valvottiin 117 tarkastuksella. Syrjiviin työpaikkailmoituksiin kohdistuvia tarkastuksia tehtiin viisi.

Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyen syrjinnän kieltä valvottiin noin 760 tarkastuksella. Syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella havaittiin palkanmaksussa tai muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa 7,5 prosentilla tarkastuksista.

Tiivistelmää korjattu 11.6.2025:

Syrjintään liittyvistä tarkastuksista noin kolmanneksessa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Alkuperäisessä versiossa oli virheellisesti ”neljänneksessä”.

Raportin nimi: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2024

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2025

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4fin/2025

ISBN: 978-952-479-397-1

ISSN: 2737-0879

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä	4
2. Asiakasaloitteinen valvonta	5
2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot	5
2.3. Käsittelyratkaisut.....	9
2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella.....	10
2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä.....	13
3. Viranomaisaloitteinen valvonta	19
3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa	19
3.2. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltö.....	21
3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.....	22
4. Työsyrjintä rikoksena	24
4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille	24
4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyrjintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn.....	25

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.

Vuonna 2024 teimme 109 asiakasaloitteista ja noin 880 viranomaisaloitteista tarkastusta, joissa arvioitiin syrjinnän kiellon noudattamista.

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

Tässä raportissa kuvataan, miten työsuojeluviranomainen valvoi yhdenvertaisuuslakia vuonna 2024. Raportissa kuvataan sekä asiakasaloitteinen että viranomaisaloitteinen valvonta ja havainnollistetaan valvontaa aidoilla tapauskuvauksilla. Lisäksi raportissa kerrotaan työsuojeluviranomaisen roolista työsyRJintärikosten käsittelyssä.

Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen. Työsuojeluviranomaisina toimivat Suomessa aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet, jotka valvovat alueellaan työsuojelua koskevien säädösten noudattamista. Tässä raportissa työsuojelun vastualueista puhutaan yksikössä: työsuojeluviranomainen.

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
- syrjiviä työpaikkailmoituksia
- työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tiedot vuoden 2023 valvonnasta löytyvät raportista [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2023](#) (Työsuojelu.fi).

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.

Vuonna 2024 käsiteltiin noin 630 työsyrintään 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.

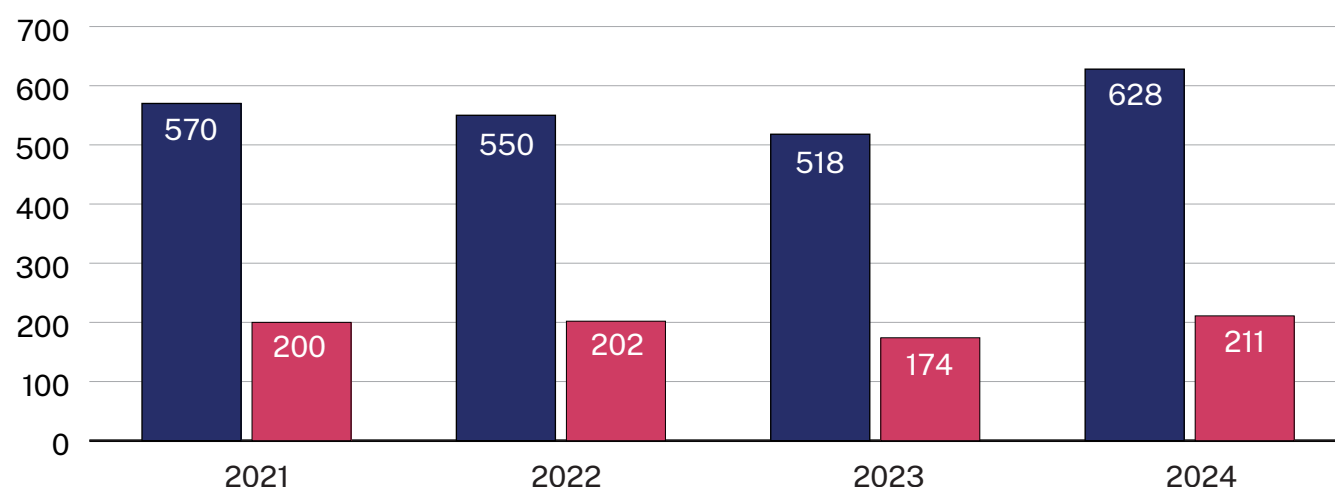
Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta syrjintää epäilevä saa syrjintään perehtyneeltä tarkastajalta ohjausta ja neuvontaa asiassaan sekä ohjeet mahdollisen valvontapyyynnön tekemiseen. Yhteydenottaja ei aina välttämättä osaa itse

- **Noin 630** työsyrintään liittyvää yhteydenottoa.
- **Noin 210** työsyrintään liittyvää valvontapyyntöä.
- **Noin 110** valvontapyyntöä perusteella tehtyä työsyrintään liittyvää tarkastusta.

arvioida, onko häntä syrjitty, ja hän haluaa keskustella asiasta asiantuntijan kanssa ennen kuin ottaa syrjintäkokemustaan esille omalla työpaikallaan. Puhelinneuvonnassa tarkastaja ja yhteydenottaja voivat pohtia yhdessä keskustellen, onko tapauksessa kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjintätilanteesta vai jostakin muusta asiasta.

Syrjinnän kieltoa koskevat asiakasyhteydenotot ja valvontapyyntöt vuosina 2021–2024 (kpl)

■ Yhteydenotot ■ Vireille tulleet valvontapyyntöt



Kuvio 1. Syrjinnän kieltoa koskevat asiakasyhteydenotot ja valvontapyyntöt vuosina 2021–2024.

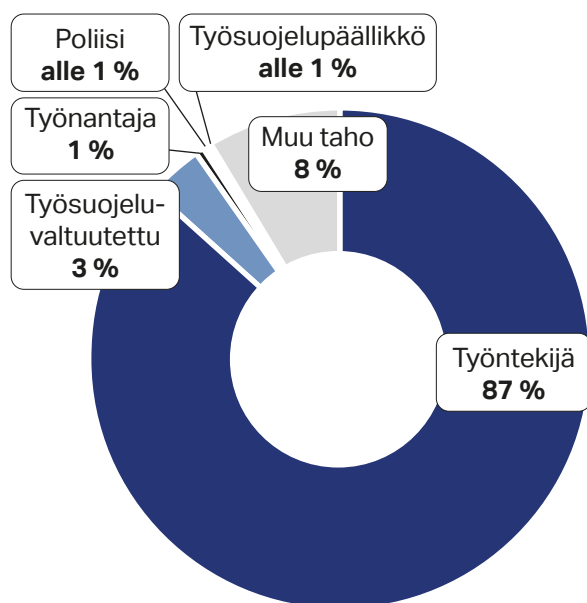
Selvästi suurin osa yhteydenottajista on työnhakijoita tai työntekijöitä. Jonkin verran yhteydenottoja tulee myös työsuojeluvaltuutetuilta ja työpaikkojen luottamushenkilöiltä. Tyypillisesti he haluavat keskustella, voiko heidän työpaikallaan esiin tulleessa asiassa olla kyse syrjinnästä ja miten asiassa 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. Tämä koskee erityisesti tiettyjä vähemmistöryhmiä, kuten seksuaalivähemmistöjä, romaneja tai vammaisia henkilöitä, joilla voi olla muita korkeampi kynnyks pyytää valvontaa asiassaan. 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 tulleen syrjityksi, mutta tapaukseen ei liity lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Asiassa voi kuitenkin syrjinnän sijaan olla kyse esimerkiksi työturvallisuuslaissa kielletystä häirinnästä tai muusta työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta asiasta.

Syrjinnästä yhteyttä ottaneet vuonna 2024



Kuvio 2. Syrjinnästä yhteyttä ottaneet vuonna 2024.

Yhteydenotot toimialoittain (TOL 2008)	kpl
Terveys- ja sosiaalipalvelut (Q)	106
Teollisuus (C)	55
Tukku- ja vähittäiskauppa (G)	52
Majoitus- ja ravitsemistoiminta (I)	50
Julkinen hallinto ja maanpuolustus (O)	43
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (N)	42
Koulutus (P)	42
Muu palvelutoiminta (S)	35
Rakentaminen (F)	34
Kiinteistöalan toiminta (L)	24
Kuljetus ja varastointi (H)	22
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (M)	19
Informaatio ja viestintä (J)	17
Taiteet, viihde ja virkistys (R)	12
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta (D)	6
Maatalous, metsätalous ja kalatalous (A)	5
Rahoitus- ja vakuutustoiminta (K)	5
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätahuolto ym. (E)	1
Määrittelemätön toimiala	57
Yhteensä	628

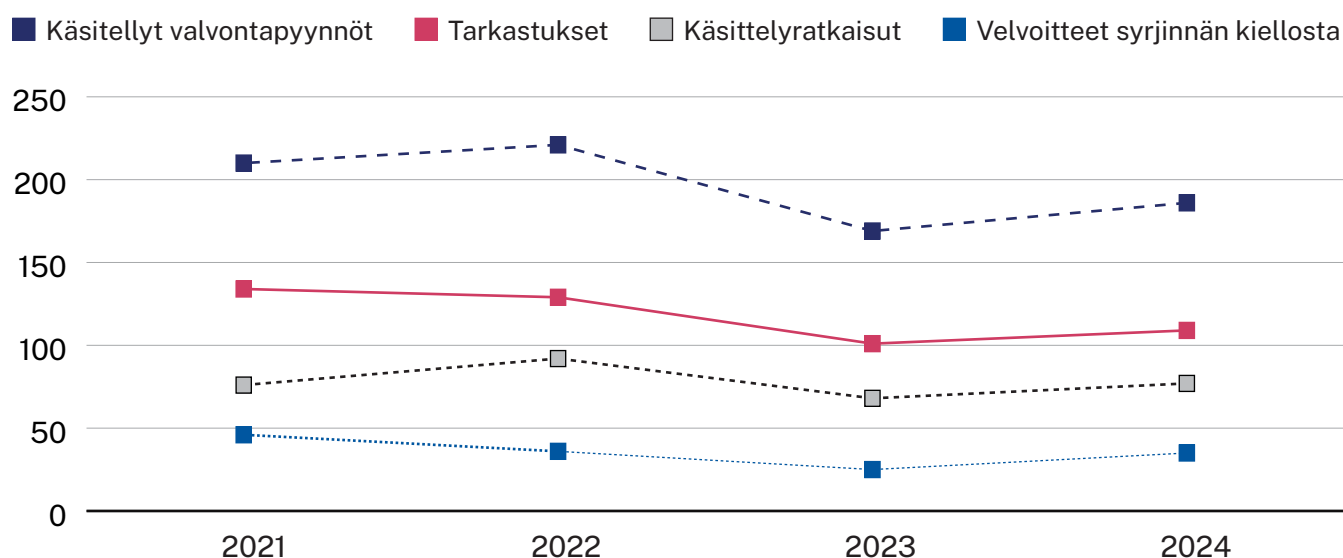
2.2. Käsitellyt asiakasaloitteiset syrjintätapaukset

Vuonna 2024 vireille tuli 211 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä. Työsuojeluviranomainen käsiteli 186 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä. Määrä nousi hieman edellisestä vuodesta (kuvio 3). Osa vireille tulleista valvontapyyntöistä käsitellään loppuun seuraavana vuonna.

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

Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen käsiteli 186 valvontapyyntöä. Niiden perusteella tehtiin 109 tarkastusta. Käsitteilyratkaisuun päädyttiin 77 tapauksessa.

Valvontapyyntöjen käsittely vuosina 2021–2024



Kuvio 3. Käsitellyt valvontapyyntöt, valvontapyyntöjen perusteella tehdyt tarkastukset ja niiden perusteella annetut velvoitteet syrjinnän kiellon rikkomisesta sekä käsittelyratkaisut vuosina 2021–2024 (kpl).

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

Yleisimmät valvontapyynnöissä ilmoitetut syrjintäperusteet ovat pysyneet viime vuosina samoina. Eniten työsuojeluviranomaiselle ilmoitetaan terveydentilaan perustuvista syrjintäkokemuksista.

Kuviossa 4 on esitetty, millä perusteilla asiakkaat ovat kokeneet syrjintää vuonna 2024 käsitellyissä syrjintätapauksissa. Käsitellyistä valvontapyynnöistä reilu kolmannes (37,5 %) liittyi terveydentilaan. Näistä noin kaksi kolmasosaa koski tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt työ- tai palvelussuhteen, ja työntekijä epäili tämän johtuneen hänen sairauspoissaoloistaan tai muusta terveydentilastaan.

Vain hieman vähemmän syrjintää koettiin muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, jota arvioitiin noin 35 prosentissa käsitellyistä tapauksista. Tavallisimmin tapauksissa oli kyse siitä, että työntekijä oli tuonut epäkohtia esille työolosuhteissaan tai pitänyt kiinni omista oikeuksistaan. Muuta henkilöön liittyvää syytä koskevien käsiteltyjen valvontapyyntöjen määrä nousi hie-

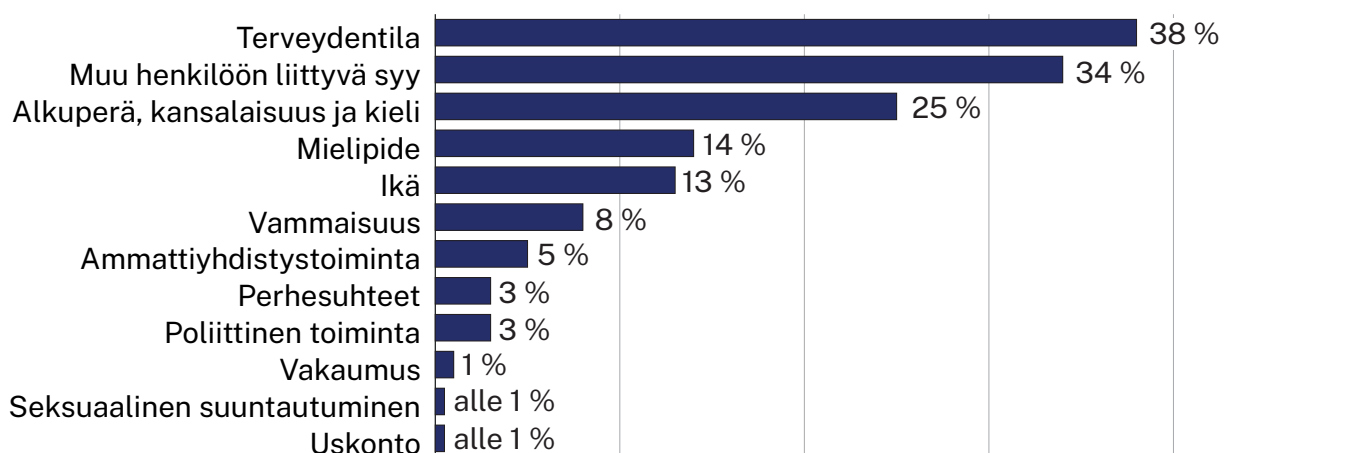
man edellisestä vuodesta. Kolmanneksi eniten vuonna 2024 käsiteltiin alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella koettua syrjintää, jota koskevien tapausten määrä pysyi samalla tasolla verrattuna edelliseen vuoteen.

Vähiten käsiteltiin uskontoon, vakaumukseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä valvontapyyntöjä.

Työsuojeluviranomaiselle tulevat valvontapyynnot eivät kerro kattavasti syrjinnän esiintyvyydestä työelämässä eivätkä siitä, mitä ryhmiä työelämässä tosiasiaassa yleisimmin syrjitään.

Vireille tulleeeseen syrjintäasiaan liittyy usein myös muita työsuojeluviranomaisen valvomia säännöksiä, kuten työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki tai työterveyshuoltolaki. Joskus syrjintää kokeva tuo esille kokevansa syrjinnän lisäksi myös työturvallisuuslain mukaista terveyttä vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tai työssä kuormittumista. Useissa tapauksissa syrjintäasiaan liittyy myös työsopimuslain mukaiset palkan maksuun tai työsuhteen päättämiseen liittyvät työnantajan velvollisuudet. Valvontapyynnön tekijä ei aina itse tiedä, mitä laissa tarkoitetaan syrjinnällä, ja ilmoittaa jonkin muun kokemansa epäkohdan syrjintänä.

Asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet valvontapyynnöissä vuonna 2024



Kuvio 4. Valvontapyynnön tehneiden asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet vuonna 2024 käsitellyissä tapauksissa. Yhdessä valvontapyynnössä voi olla mainittuna useita syrjintäperusteita.

2.3. Käsittelyratkaisut

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

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

Vuonna 2024 tehtiin 77 käsittelyratkaisua, joissa todettiin, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johda valvontatoimenpiteisiin. Käsittelyratkaisuun päätyneissä tapauksista noin neljännes liittyi työsuhteen päättämiseen. Käsittelyratkaisuista noin viidennes liittyi työtehtävien, työvuorojen tai työolosuhteiden järjestelyihin ja noin viidennes työhönottoon.

Valvontatoimenpiteisiin ei ryhdytty yleisimmin siksi, ettei valvontapyynnön tekijän selvityksestä käynyt ilmi, että hän olisi joutunut epäsuotuisampaan asemaan yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla. Joissain tapauksissa oli kyse siitä, että työntekijä oli joutunut huonon käytöksen kohteeksi työpaikallaan, tai koki työnantajan työpaikalle suunnitteleminen muutosten olevan syrjintää. Pelkkä valvontapyynnön tekijän subjektiivinen kokemus syrjinnästä ei riitä syrjintäepäilyn syntymiseen eikä johda valvontaan.

Toiseksi yleisin perustelu käsittelyratkaisuille oli se, että asiakkaan antaman selvityksen perusteella oli ilmeistä, ettei asiakkaan kohtaama epäsuotuisampi asema voinut johtua hänen ilmoittamastaan syrjintäperusteesta. Tällaisesta tilanteesta on kyse, jos esimerkiksi työntekijään liittyvä syrjintäperuste ei ole lainkaan työnantajan tiedossa, tai tieto syrjintäperusteesta tulee työnantajalle esimerkiksi vasta irtisanomista koskevan päätöksenteon jälkeen.

Noin viidennes käsittelyratkaisuista tehtiin sen vuoksi, ettei asiassa tullut esille lainkaan yhdenvertaisuuslain mukaista syrjintäperustetta. Tyypillisessä tilanteessa valvontapyynnön tekijä oli

Vireille tulleissa tapauksissa asiakkaan asia arvioidaan aina.

Jos asiakkaan esille tuomien seikkojen perusteella ei ole aihetta epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu.

Vuonna 2024 tehtiin 77 käsittelyratkaisua, joissa todettiin, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johda valvontatoimenpiteisiin.

esimerkiksi kokenut tulleen syrjityksi mielipiteen perusteella, mutta valvontapyynnöstä ei käynyt ilmi, että kyse olisi ollut yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta mielipiteestä. Yhdenvertaisuuslaissa mielipiteellä tarkoitetaan muun muassa henkilön poliittisia ja yhteiskunnallisia mielipiteitä ja näkemyksiä. Syrjintä mielipiteen perusteella liittyy keskeisesti perustuslaissa turvattuun sananvapauteen.

Noin viidennes käsittelyratkaisuista tehtiin sillä perusteella, että asiakas ei tarkastajan pyynnöistä huolimatta toimittanut asian arvioinnin kannalta tarvittavia lisätietoja, ei antanut suostumustaan käsitellä asiaa nimellään tai peruutti valvontapyyntönsä ennen kuin valvonta aloitettiin.

Muutamissa tapauksissa valvontatoimenpiteisiin ei ryhdytty, koska vireille tuotu asia ei kuulunut työsuojeluviranomaisen toimivaltaan tai syrjintään liittyvä asia oli jo käsiteltyssä yhdenvertaisuusvaltuutetulla. Työsuojeluviranomaiselle tuli myös yksittäisiä sukupuoleen ja vanhemmuuteen liittyviä syrjintäepäilyjä. Ne eivät kuitenkaan kuulu yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuihin perhesuhteisiin, vaan niissä on kyse tasa-arvolain mukaisesta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Sukupuolisyrjintää koskevat valvontapyynnot siirretään tasa-arvovaltuutetulle.

2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Valvontapyyntöjen perusteella aloitetaan valvonta, jos asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti.

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

Yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjinnän kiellon valvonnassa sovelletaan niin sanottua jaettua todistustaakkaa. Työntekijän tai työnhakijan on ensin esitettävä viranomaiselle selvitys kokemastaan syrjinnästä. Jos sen perusteella voidaan olettaa, että työnantaja on rikkonut syrjinnän tai vastatoiminnan kieltoa, syntyy syrjintäoletama. Kumotakseen oletaman työnantajan on osoitettava, että se ei ole rikkonut syrjinnän kieltoa. Jaetulla todistustaakalla pyritään edistämään oikeuk-

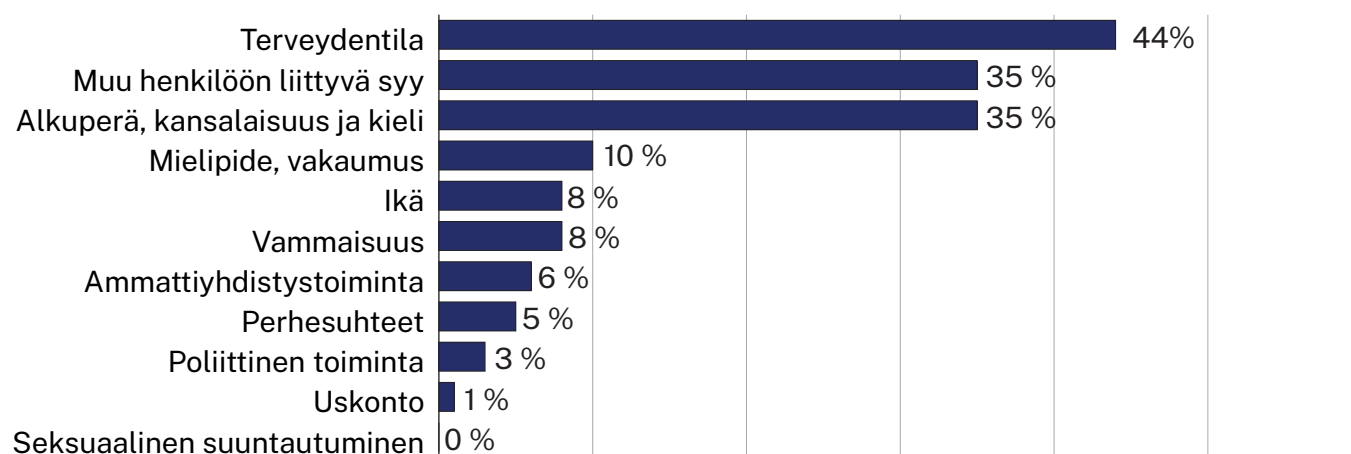
sien tehokasta toteutumista, koska näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaista vaikeampaa.

Vuonna 2024 valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 109 tarkastusta, joissa valvottiin syrjinnän kiellon noudattamista.

Kuviosta 5 nähdään, mitä syrjintäperusteita tarkastukset koskivat. Noin 40 prosentissa tarkastuksista arvioitiin useampaa kuin yhtä syrjintäperustetta. Tällöin on tavallisesti ollut kyse niin sanotusta moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä. Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos henkilöä syrjitään kahden tai useamman syyn perusteella. Yleisimmät syrjintäperusteet moniperusteisissa tapauksissa olivat muu henkilöön liittyvä syy ja terveydentila. Risteävässä syrjinnässä puolestaan on kyse siitä, että kaksi syrjintäperustetta vain yhdessä johtavat siihen, että henkilöä syrjitään.

Viime vuosina työsuojeluviranomaiselle tulleissa valvontapyyntöissä on myös tullut useita tapauksia, joissa asiakas on tuonut esille useita toisistaan erillisiä syrjintätilanteita ja perusteita. Tällöin tarkastuskertomuksessa on käsitelty useita syrjintäperusteita, mutta kyse ei ole välttämättä ollut moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä.

Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2024



Kuvio 5. Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2024. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

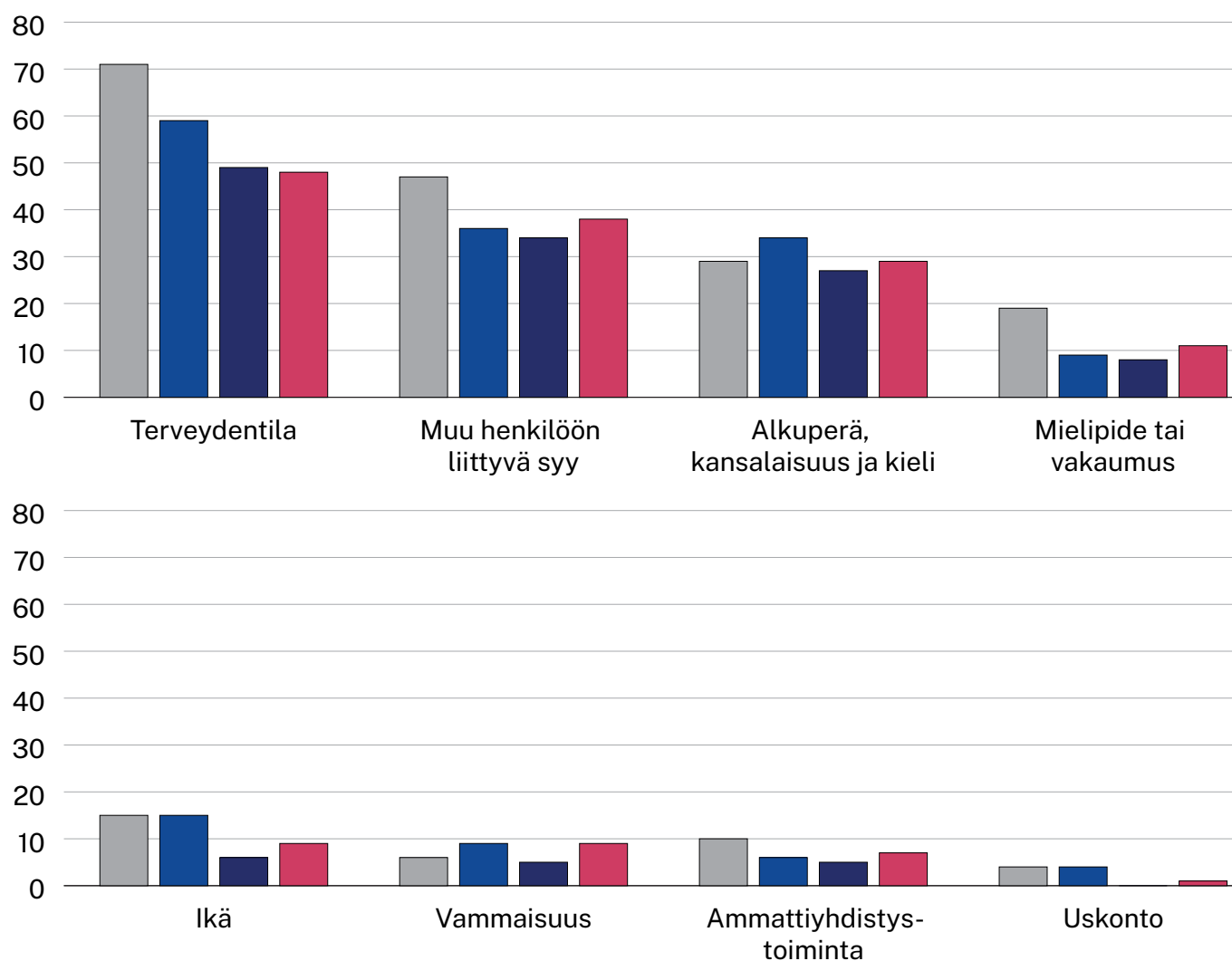
Valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa hieman alle puolet koski syrjintää terveydentilan perusteella. Terveydentila on edelleen selvästi yleisin syrjintäperuste valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa, vaikka terveydentilaan liittyvien tarkastusten määrä on parina viime vuonna hieman laskenut.

Toiseksi yleisin valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa arvioitu syrjintäperuste oli muu henkilöön liittyvä syy. Muu henkilöön liittyvä syy liittyi useimmin epäkohtien

esille tuomiseen työpaikalla tai omista oikeuksista kiinni pitämiseen. Useissa tapauksissa valvontapyynnön tekijä koki, että hänen työpaikalla esille nostamansa epäkohdat olivat vaikuttaneet hänen työtehtäviensä muuttamiseen tai valikoitumiseensa irtisanottavaksi. Muutamissa muuta henkilöön liittyvää syytä koskevissa tapauksissa syrjintäperuste liittyi henkilön oikeudelliseen asemaan, ulkonäköön tai toimintaan työsuojeluvaltuutettuna.

Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuosina 2021–2024 (kpl)

Vuosi: 2021 2022 2023 2024



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

Hieman vajaassa puolessa vuonna 2024 tehdyistä tarkastuksista arvioitu syrjivä kohtelu liittyi työsuhteen päättämiseen. Noin puolessa työsuhteen päättämiseen liittyvistä tapauksista syrjintää arvioitiin terveydentilan perusteella. Toiseksi yleisin syrjintäperuste työsuhteiden päättämistä koskeissa arvioinneissa oli muu henkilöön liittyvä syy. Osassa tapauksissa oli kyse moniperusteisesta syrjinnästä, jolloin samassa asiassa arvioitiin terveydentilan lisäksi myös muita syrjintäperusteita.

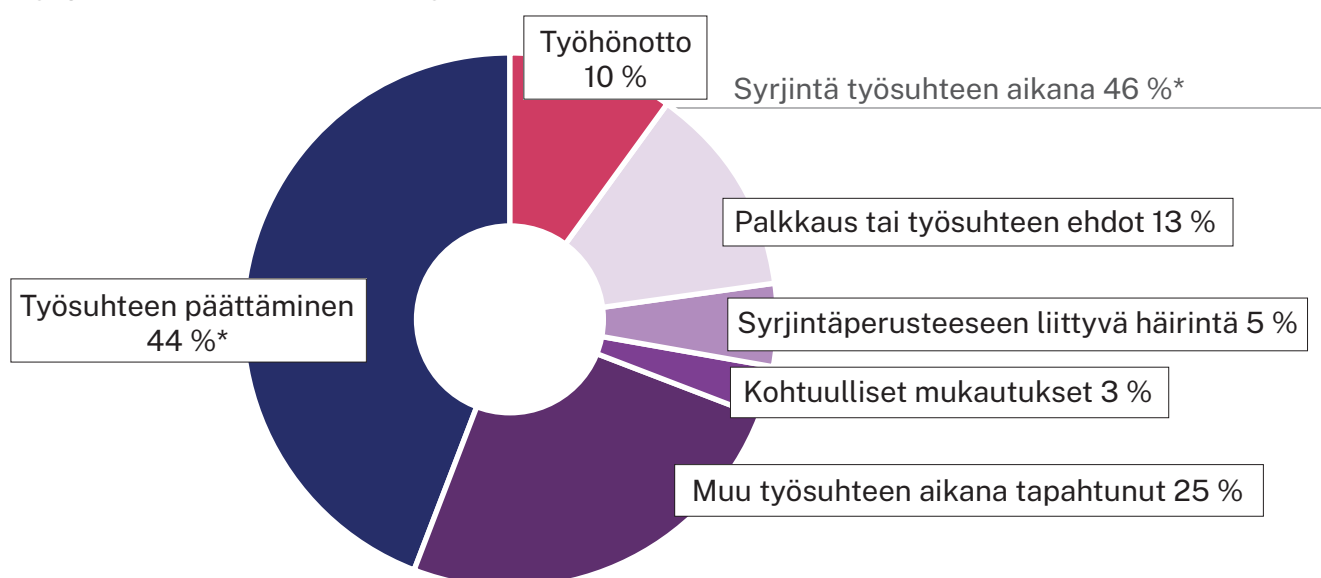
Vajaassa puolessa tehdyistä tarkastuksista arvioitiin työsuhteen aikana tapahtunutta syrjintää. Useimmiten työntekijä koki jonkin syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi työtehtävien muuttamiseen, palkkaukseen tai muihin työsuhteen ehtoihin. Muutamissa tarkastuksissa valvottiin yhdenvertaisuuslain mukaista syrjintäperusteeseen liittyvää häirintää. Yleisimmin häirintä liittyi työntekijän alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen. Myös työsuhteen ehtoihin liittyvää syrjintää koettiin eniten alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Vuoden 2024 aikana tehtiin myös muutamia tarkastuksia, joissa käsiteltiin työnantajan velvollisuutta tehdä kohtuullisia

mukautuksia vammaisen henkilön yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.

Reilu kymmenen prosenttia valvontapyyntöjen perusteella tehdyistä tarkastuksista koski syrjintää työhönotossa. Työhönottoon liittyvissä tarkastuksissa yleisimmät koetut syrjintäperusteet olivat alkuperä, kansalaisuus tai kieli. Työhönottoon liittyvien valvontapyyntöjen, ja siten myös niitä koskevien tarkastusten lukumäärä on viime vuosina ollut alhaisempi verrattuna syrjintään muissa työ- ja palvelussuhteen vaiheissa.

Viime vuosina työsuojeluviranomaisen valvonassa ovat jonkin verran yleistyneet tapaukset, joissa samassa tarkastuksessa joudutaan arvioimaan syrjinnän kiellon noudattamista useasta eri näkökulmasta. Tyypillisesti asiakas on kokenut syrjintää useammassa eri tilanteessa, esimerkiksi sekä palkkauksessa että työsuhteen päättämässä. Tällöin on tavallista, että asiakkaan esille tuomiin eri syrjintätilanteisiin liittyy eri syrjintäperusteet. Näissä tapauksissa yhdessä tarkastuksessa arvioidaan siten useaa eri syrjintäperustetta sekä useaa eri syrjintätilannetta tai syrjinnän muotoa.

Syrjinnän ilmeneminen työsuhteen eri vaiheissa vuonna 2024



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

Kuvio 7. Työhönottoa koskeva, työsuhteen aikana ilmennyt tai työsuhteen päättämistä koskeva syrjintä tarkastuksissa vuonna 2024. Syrjintä työsuhteen aikana on jaettu seuraaviin osa-alueisiin: palkkaus tai työsuhteen ehdot, syrjintäperusteeseen liittyvä häirintä, kohtuulliset mukautukset ja muu työsuhteen aikana tapahtunut syrjintä.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjinnän kielltoa myös työvoiman vuokrauksessa. Vuokratyön osalta syrjinnän kiellon noudattamista valvotaan tapauskohtaisesti valvomalla joko henkilöstöpalveluyritystä tai niin sanottua käyttäjäyritystä, johon työntekijä menee töihin. Joissakin tapauksissa valvotaan molempia yrityksiä, jolloin yksi valvontapyyntö voi johtaa useampaan tarkastukseen.

2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä

Tarkastuksista noin kolmanneksessa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajille 32 toimintaohjetta ja 3 kehotusta.

Eniten velvoitteita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin terveydentilan perusteella ja toiseksi eniten alkuperän, kansalaisuuden tai kielin perusteella ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Velvoitteista noin puolet liittyi syrjinnän kiellon laiminlyöntiin työsuhteen päättymisen yhteydessä. Yleisimmin tapauksissa oli kyse siitä, että työntekijän työsuhde päätettiin joko terveydellisten syiden vuoksi tai sen vuoksi, että työntekijä oli pyrkinyt pitämään huolta omista oikeuksistaan tai tuonut esille epäkohtia työpaikallaan. Velvoitteista vajaa kolmannes liittyi palvelussuhteen aikana tapahtuneeseen syrjintään. Palvelussuhteen aikana tapahtuneessa syrjinnässä oli tavallisesti kyse työntekijän työtehtävien muuttamisesta, lomauttamisesta tai yhdenvertaisuuslain mukaisesta häirinnästä. Viidennes annetuista velvoitteista liittyi syrjintään työntekijän palkkauksessa tai työsuhteen ehdoissa. Muutama velvoite annettiin myös syrjinnästä työhönotossa. Noin puolet velvoitteista koski useampaa kuin yhtä syrjintäperustetta, ja osa velvoitteista koski useaa erillistä syrjintätilannetta.

Vajaassa puolessa tehdyistä tarkastuksista työnantaja pystyi osoittamaan, että työntekijää ei ollut syrjitty. Noin viidenneksessä tarkastuksista katsottiin, ettei asiassa tullut esille seikkoja, joiden perusteella olisi voinut olettaa työnantajan rikkoneen syrjinnän kielltoa. Alle kymmenessä prosentissa tarkastuksista katsottiin, että työnantajalla oli ollut yhdenvertaisuuslain mukainen oikeuttamisperuste erilaiselle kohtelulle.

Muita havaittuja puutteita

Syrjinnän valvonnan yhteydessä työsuojeluviranomainen valvoo myös muilta osin työelämän lainsäädännön noudattamista ja puuttuu esille tuleviin muihin työläinsäädännön epäkohtiin. Syrjintäepäilyn perusteella tehdyissä tarkastuksissa havaittiin työnantajien toiminnassa useita muita puutteita, joista annettiin työnantajille toimintaohjeita tai kehotuksia.

Vuonna 2024 syrjintäasian yhteydessä muista työläinsäädännön epäkohdista annettiin yhteensä 65 velvoitetta. Joissakin tapauksissa havaittiin työnantajan rikkoneen sekä syrjinnän kielltoa että muuta työläinsäädäntöä, osassa havaittiin syrjinnän sijaan muita epäkohtia.

Muun lainsäädännön perusteella eniten velvoitteita annettiin työturvallisuuslain mukaisista esihenkilöiden tehtävistä sekä häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Työsopimuslain nojalla annettiin velvoitteita, jotka liittyivät erityisesti työnantajan kuittausoikeuteen, palkkaukseen ja muihin työsuhteen ehtoihin sekä työntekijän kuulemiseen. Lisäksi annettiin muutamia velvoitteita, jotka liittyivät työaikalain mukaisiin työnantajan velvollisuuksiin, työterveyshuollon järjestämiseen tai työterveyshuollon toimintakäytäntöihin.

Syrjinnän kiellon rikkomisen lisäksi valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa annettiin muutamia velvoitteita myös siitä, että työnantaja ei ollut edistänyt yhdenvertaisuutta tai laatinut yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Joissain tapauksissa työnantaja oli laatinut yhdenvertaisuussuunnitelman, mutta se ei ollut lain mukainen.

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.

Tapauskuvauksia:***Työnhakijaa ei rekrytoitu perheenjäsenen vuoksi***

Työnhakija oli hakenut kesätöitä samalta työnantajalta, jonka palveluksessa hänen perheenjäsenensä työskenteli. Työnantaja ilmoitti, että työnhakijan rekrytointiprosessia ei voitu jatkaa, koska hänen perheenjäsenensä työskenteli samassa myymälässä, missä kesäaikaan tarvittaisiin kesätyöntekijöitä. Asiassa syntyi oletama syrjinnästä perhesuhteiden perusteella.

Antamassaan selvityksessä työnantaja myönsi, että rekrytointiprosessi keskeytettiin nimenomaan sen vuoksi, että työnhakijan perheenjäsen työskenteli samassa myymälässä, johon uusia työntekijöitä oltiin valitsemassa. Työnantaja arvioi, että työnhakija olisi voinut olla sopiva hakemaansa kesätyöntekijän tehtävään. Asian selvittelyn myötä työnantaja oli kuitenkin tunnistanut epäkohdan omassa rekrytointia koskevassa ohjeistuksessaan. Työsuojelutarkastuksen jälkeen työnantaja korjasi rekrytointia koskevaa ohjeistustaan ja toimintatapojaan siten, ettei hakijan perheenjäsenyys tai sukulaisuus jatkossa vaikuta henkilön etenemiseen rekrytointiprosessissa tai valituksi tulemiseen. Tarkastuksessa työnantajan todettiin asettaneen työnhakijan epäsuotuisampaan asemaan perhesuhteiden perusteella ja siten laiminlyöneen syrjinnän kieltoa.

Työnantaja jätti palkan maksamatta, vitsaili kansalaisuudesta ja purki työsuhteen

Ulkomaalainen työntekijä kertoi tehneensä työpaikallaan kuutena päivänä viikossa noin kymmenen tunnin työvuoroja. Osa työvuoroista sijoittui yöaikaan. Työntekijän mukaan hänelle oli maksettu palkkaa kerran viikossa käteisenä. Työntekijälle maksettu palkka oli huomattavasti pienempi kuin mitä hänelle olisi tullut maksaa alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Asiassa katsottiin syntyneen oletama syrjinnästä alkuperän ja kansalaisuuden perusteella.

Tarkastuksessa katsottiin, että työntekijän vaatimuksella saada lainmukainen palkka oli selkeä yhteys työsuhteen päättämiseen. Työnantaja oli myös toistuvasti kertonut rasisia ja epäasiallisia vitsejä työpaikalla muiden työntekijöiden läsnä ollessa liittyen työntekijän kansalaisuuteen. Lisäksi työnantaja oli lähettänyt työntekijälle puhelimitse pilkkaavia kuvaviestejä, joissa hän vitsaili työntekijän kansalaisuudella ja alkuperällä. Työnantaja ei toimittanut sellaista selvitystä, joka olisi kumonnut syntyneen syrjintäoletaman. Käytettävissä olleiden selvitysten perusteella tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja oli päättänyt työntekijän työsuhteen sen vuoksi, että hän oli vaatinut palkkaa maksettavaksi oikein. Lisäksi työnantajan katsottiin kohdittaneen työntekijään tämän alkuperään ja kansalaisuuteen liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä ja syyllistyneen siten syrjintäperusteeseen häirintään. Työnantajalle annettiin tarkastuskertomuksessa toimintaohje syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Työnantaja puuttui työntekijöiden väliseen häirintään

Työntekijän mukaan useat muut työntekijät olivat puhuneet epäasiallisesti hänen alkupe-
rästään, kansalaisuudestaan ja uskonnostaan. Muut työntekijät olivat muun muassa nimitel-
leet ja puhuneet hänen alkuperästään louk-
kaavasti sekä keskustelleet hänen ja hänen
perheenjäsentensä uskonnosta epäkunnioit-
tavasti. Työntekijän mukaan eräs työpaikan
esihenkilöistä oli ollut läsnä tällaisessa tilan-
teessa, jossa muut työntekijät olivat puhuneet
loukkaavasti hänen alkuperästään ja kansa-
laisuudestaan. Työntekijä oli jäänyt sairauslo-
malle pian näiden tapahtumien jälkeen.

Työntekijän esille tuomien seikkojen perus-
teella tarkastuksessa katsottiin, että työnteki-
jään oli kohdistunut yhdenvertaisuuslain tar-
koittamaa syrjintäperusteeseen liittyvää louk-
kaavaa käyttäytymistä, mikä oli luonut työpai-
kalle henkilöä halventavan tai nöyryyttävään
tai häntä kohtaan uhkaavan, vihamielisen tai
hyökkäävän ilmapiirin. Työnantajan mukaan
tieto työntekijään kohdistuneesta käyttäyty-
misestä oli tullut työnantajalle vasta sen jäl-
keen, kun työntekijä oli jäänyt sairauslomalle.
Työnantajan mukaan työntekijän esille tuoma
käyttäytyminen oli täysin työnantajan ohjeiden
vastaista. Saatuaan tiedon työntekijään koh-
distuneesta loukkaavasta käyttäytymisestä
työnantaja oli ryhtynyt selvittämään asiaa työ-
paikalla. Työnantaja ei pystynyt selvittämään,
oliko tilanteessa läsnäollut esihenkilö kuul-
lut tai huomannut työntekijään kohdistunutta
loukkaavaa puhetta, koska kyseinen henkilö
ei enää asian selvitysvaiheessa ollut työnan-
tajan palveluksessa. Työnantajan selvittelyn
mukaan asiaan osallisten kertomukset eivät
vastanneet toisiaan. Asian selvittämisen lisäksi
työnantaja muistutti koko henkilöstöä oikeasta

työkäyttäytymisestä sekä järjesti koulutusta
syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi.

Työntekijä oli tarkastuksen aikaan vielä
sairauslomalla, minkä vuoksi työnantajalla
oli rajalliset mahdollisuudet varmistaa, että
työssä esiintynyt loukkaava käyttäytyminen
oli päättynyt. Tarkastuksessa katsottiin, että
vaikka työntekijään oli kohdistunut syrjintä-
perusteisiin liittyvää häirintää, oli työnantaja
kuitenkin ryhtynyt käytettävissään olevin kei-
noin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.
Näin ollen työnantajan ei katsottu laiminlyö-
neen syrjinnän kieltoa.

Irtisanomisten kohdentaminen iäkkäisiin työntekijöihin oli syrjintää

Työntekijä epäili tulleen irtisanotuksi ikänsä
perusteella. Työnantaja irtisanoi työnteki-
jän työsuhteen tuotannollisilla ja taloudelli-
silla perusteilla. Työntekijän mukaan työpai-
kan yhteistoimintaneuvotteluiden päätteeksi
työnantaja kohdisti irtisanomiset pelkästään
työpaikan iäkkäimpiin työntekijöihin. Asiassa
katsottiin syntyneen oletama syrjinnästä iän
perusteella.

Työnantajan mukaan muutosneuvotteluiden
yhteydessä työntekijöille määriteltiin rooli, joi-
den perusteella irtisanomiset kohdennettiin.
Tarkastuksessa kävi ilmi, että ainoastaan työ-
paikan iäkkäimpiä henkilöitä oli määritelty nii-
hin rooleihin, joihin irtisanomiset kohdistui-
vat. Työnantaja yritti kumota syrjintäoletamaa
vetoamalla työntekijän heikkoon kannattavuus-
teen projekteissa, mutta työnantajan selvi-
tyksen todettiin tältä osin olevan ristiriitainen.
Tarkastaja katsoi, ettei työnantajan selvitys
kumonnut syntyneitä syrjintäoletamaa, joten
työnantajalle annettiin toimintaohje syrjinnän
kiellon rikkomisesta iän perusteella.

Työnantaja erehdytti ulkomaalaiset työntekijät kevytyrittäjiksi

Työnsuorittajat toivat esille, että he olivat luulleet olevansa työsopimussuhteessa ja kokivat työnteettäjän erehdyttäneen heitä toimimaan kevytyrittäjinä. Työnteettäjä oli jättänyt tahallaan maksamatta osan sovituista vastikkeista. Työnsuorittajien näkemyksen mukaan työnteettäjä oli käyttänyt hyväkseen sitä, että työnsuorittajat eivät ymmärtäneet suomea eivätkä ulkomaalaisina tunteneet suomalaista työlainsäädäntöä ja työntekijöiden oikeuksia.

Työnsuorittajat epäilivät, että työnantaja oli asettanut heidät epäsuotuisampaan asemaan heidän alkuperänsä, kansalaisuutensa ja kielensä perusteella verrattuna siihen, miten työntekijöitä yleensä työmarkkinoilla kohdellaan. Tarkastuksessa arvioitiin, että työnsuorittajien ja työnteettäjän välisissä oikeussuhteissa täyttyi työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit. Näin ollen työnsuorittajien katsottiin olleen työsuhteessa työnteettäjään. Työnantajan mukaan osa työnsuorittajille maksetusta vastikkeesta oli jätetty maksamatta, koska heidän työnsä jälki ei vastannut työnsuorittamisen vaatimuksia ja työnteettäjän odotuksia. Työnteettäjä oli joutunut korvaa-

maan asiakkaille työnsuorittajien virheellisestä työstä aiheutuneita vahinkoja, minkä vuoksi osa työnsuorittajien vastikkeista oli jätetty maksamatta.

Työnsuorittajien työnteon ehtojen osalta tarkastuksessa katsottiin, että heille maksettu vastike ei vastannut alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia palkkamääräyksiä. Työnsuorittajat kertoivat myös yhteneväisesti, että heillä ei ollut mahdollisuutta neuvotella tai valita millaisella sopimuksella he ryhtyivät työskentelemään. Tarkastuksessa katsottiin, että työntekijät ovat olleet ulkomaalaisina ja kielitaidottomina heikossa asemassa Suomen työmarkkinoilla, mikä saattoi vaikuttaa siihen, että työnteettäjä teki heidän kanssaan niin sanotun kevytyrittäjäsopimuksen tavanomaisen työsopimuksen sijasta. Työnteettäjän katsottiin asettaneen työnsuorittajat epäsuotuisampaan asemaan alkuperän, kansalaisuuden ja kielen perustella, kun työnteettäjä oli sopinut kevytyrittäjäsopimuksessa työnsuorittajien kanssa heikommista työnteon ehdoista verrattuna alalla yleisesti noudatettaviin ehtoihin. Työnteettäjän asiassa antama selvitys ei kumonnut asiassa syntynyttä oletamaa syrjinnästä, joten työnteettäjän katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Työtehtävien muuttaminen terveydentilan perusteella oli syrjintää

Työnantaja oli siirtänyt työntekijän toisiin työtehtäviin työntekijän sairauspoissaolon perusteella. Työntekijän mukaan hän oli useita vuosia työskennellyt työtehtävissä, joissa osa työvuoroista sijoittui yöaikaan. Yövuoroissa työntekijä oli oikeutettu yötyölisään. Työtehtävien muutoksen jälkeen työntekijä työskenteli ainoastaan päivävuorossa. Työntekijän mukaan yövuorojen päättyminen aiheutti hänelle selkeän ansionmenetyksen. Työnantajan mukaan työtehtävien muutoksella oli tarkoitus tukea työntekijän työkykyä sekä vähentää sairauspoissaoloja. Lisäksi työnantajan mukaan päätökseen oli vaikuttanut se, että työntekijä oli ilmoittanut työnantajalle sairastumisestaan usein juuri ennen työvuoron alkua. Työntekijän mukaan asiasta ei keskusteltu hänen kanssaan ennen siirtoa, eikä esimerkiksi hänen työkykyään selvitetty työterveyshuollon kanssa ennen toiseen työtehtävään siirtämistä.

Työnantaja on antamissaan selvityksissä kiistänyt syrjineensä työntekijää ja tuonut esille, että päätös työntekijän siirtämisestä toiseen tehtävään on perustunut työnantajan työnjohtovaltaan. Työntekijä toi esille, että hän oli ilmoittanut sairauspoissaoloista heti, kun oli tiennyt joutuvansa sairauslomalle ja toimittanut heti kaikki sairauslomatodistukset ohjeiden mukaan työnantajalle. Työntekijän mukaan hän ei ollut aina lääkäriin mennessään

tiennyt saavansa sairauslomaa, vaan oli mennyt lääkäriin esimerkiksi hakemaan reseptiä.

Työnantajan selvityksen perusteella jäi epäselväksi, miltä osin työntekijä oli työnantajan näkemyksen mukaan jättänyt noudattamatta ohjeita sairauspoissaoloista ilmoittamisesta. Työnantaja yritti myös osoittaa, että työntekijän erilainen kohtelu terveydentilan perusteella oli oikeutettua. Työnantajan selvityksen mukaan työntekijälle haluttiin osoittaa fyysisesti kevyempää ja vähemmän kuormittavaa työtä, koska työntekijän sairauspoissaolot olivat liittyneet tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Työnantajan mukaan tarkoituksena oli tukea työntekijän työkykyä ja vähentää sairauspoissaoloja. Työntekijän mukaan kuitenkin kaikki sairauspoissaolonsa eivät olleet johtuneet tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Työnantajan päätös siirtää työntekijä toiseen työtehtävään ei siten ollut perustunut työtehtävien todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin, koska työnantajalla ei ollut käytettävissään työterveyshuollon ajantasaista näkemystä työntekijän terveydentilasta ja tosiasiallisesta työkyvystä suhteessa kyseiseen työtehtävään. Työnantajan katsottiin toimineen vastoin syrjinnän kieltä.

Syrjintä voi perustua oletettuun tai todelliseen syrjintäperusteeseen. Myös oletukseen perustuva syrjintä on kiellettyä.

Työnantaja teetti ukrainalaisilla työntekijöillä töitä vapaapäivinä ja jätti maksamatta osan palkasta

Ukrainalaisten työntekijöiden toimittamista selvityksistä kävi ilmi, että työnantaja oli teettänyt heillä selvästi enemmän töitä kuin mitä heidän säännöllinen työaikansa olisi ollut, eikä työnantaja ollut maksanut palkkaa kaikista työntekijöiden tekemistä työtunneista. Lisäksi työntekijöiden selvityksestä kävi ilmi, ettei työntekijöiden viikkolepo ollut useinkaan toteutunut. Työnantaja ei myöskään ollut maksanut työntekijöille ylityö- tai sunnuntaityökorvauksia.

Työntekijöiden toimittamien selvitysten perusteella asiassa voitiin olettaa työntekijöiden alkuperän ja kansalaisuuden vaikuttaneen siihen, että työnantaja oli teettänyt heillä tavanomaista pidempiä työpäiviä, jättänyt osan palkasta maksamatta, sekä jättänyt antamatta työaikalain ja työehtosopimuksen mukaisia viikkolepopäiviä.

Työnantaja ei toimittanut syntyneitä syrjintäolettamia kumoavaa selvitystä tai esittänyt erilaiselle kohtelulle laissa tarkoitettua oikeuttamisperustetta. Työnantajan katsottiin asettaneen työntekijät epäsuotuisampaan asemaan heidän kansalaisuutensa ja alkuperänsä perusteella. Koska työnantaja ei pystynyt kumoamaan syrjintäolettamia, työnantajan katsottiin toimineen syrjinnän kiellon vastaisesti teettäessään työntekijöillä toistuvasti ylipitkiä työpäiviä ja jättäessään maksamatta palkkaa.

Työsuhteen irtisanominen terveydentilan perusteella oli oikeutettua

Työntekijä epäili, että työnantaja oli rikkonut syrjinnän kieltoa irtisanomalla hänen työsuhteensa terveydentilan perusteella. Työntekijälle oli sattunut tapaturma, minkä vuoksi hän oli ollut sairauslomalla yli vuoden ennen työsuhteen päättymistä. Työntekijää oli kuntoutettu työterveyshuollossa useilla eri tavoilla hänen työkykynsä palauttamiseksi.

Työntekijän näkemyksen mukaan työnantaja ei tarjonnut hänelle korvaavaa työtä työsuhteen päättämisen sijasta. Työnantajan selvityksen mukaan työntekijän työkykyä oli arvioitu useissa työterveysneuvotteluissa ennen työsuhteen päättämistä. Työnantajan mukaan työntekijän työtehtävää ja työjärjestelyjä oli pyritty sopeuttamaan hänen työkykynsä nähdessä sopivaksi muun muassa työaikajärjestelyin ja tarjoamalla työntekijälle etätyömahdollisuutta, mutta kokeillut tukitoimetkaan eivät mahdollistaneet työntekijän työskentelyä. Lisäksi työnantaja oli kartoittanut ja selvittänyt työntekijälle mahdollisesti sopivia vaihtoehtoisia työtehtäviä, mutta todennut, ettei työntekijää voitaisi sijoittaa näihinkään tehtäviin, koska työntekijälle aiemmin tarjotut tukitoimet eivät olleet riittäneet työntekijän työskentelyn mahdollistamiseksi.

Tarkastuksessa katsottiin selvitettyksi, että työntekijän työkyky oli alentunut olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Työnantaja oli myös selvittänyt ja tarjonnut eri tukitoimia työntekijän työskentelyn mahdollistamiseksi ja irtisanomisen välttämiseksi. Tarkastuksessa katsottiin, että vaikka työntekijän työsuhte oli päätetty terveydentilan perusteella, oli työnantajalla erilaiselle kohtelulle yhdenvertaisuuslain mukainen oikeuttamisperuste. Näin ollen työnantajan ei katsottu rikkoneen syrjinnän kieltoa.

3. Viranomaisaloitteinen valvonta

3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa

Työsuojeluviranomainen valvoo aktiivisesti, että työnantajat noudattavat Suomen työlainsäädäntöä. Valvonnassa kiinnitetään erityistä huomiota ulkomaalaisten työntekijöiden kohteluun. Ulkomaisen työvoiman käytön tarkastuksissa selvitetään, maksetaanko ulkomaalaisille työntekijöille lain ja työehtosopimuksen mukaista palkkaa sekä noudatetaanko muita työsuhteen vähimmäisehtoja.

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

Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen valvoi syrjinnän kieltoa palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa noin 760 viranomaisaloitteisella tarkastuksella.

Suurin osa tarkastuksista kohdistui yrityksiin, joiden kotipaikka on Suomi. Syrjinnän kiellon noudattamista valvottiin noin 60 tarkastuksella työpaikkoihin, joissa työntekijät tekivät kausityötä. Kausityöllä tarkoitetaan kausityölain soveltamisalaan kuuluvia aloja eli esimerkiksi kausiluonteisia maatalouden ja matkailun aloja. Työsyrjintää havaittiin 7,5 prosentilla tarkastetuista suomalaisista yrityksistä.

Työsuojeluviranomaisen rooliin kuuluu antaa ohjeistusta ja neuvontaa työnantajille sekä jakaa tietoa lain ja työehtosopimuksen mukaisista työehdoista työntekijöille.

Työperäisen hyväksikäytön torjunnassa viranomaisyhteistyön ja tiedonvaihdon rooli on kasvanut.

Lisäksi syrjinnän kiellon noudattamista valvottiin 107 tarkastuksella, jotka kohdistuivat ulkomaalaisia työntekijöitä Suomeen lähettäviin yrityksiin. Työnantajalle annettiin velvoite syrjinnän kiellon noudattamisesta noin 15 prosentilla tarkastuksista.

Yleisin epäkohta liittyi alipalkkaukseen. Ulkomaalaisille työntekijöille maksettiin usein alle työehtosopimuksen mukaista palkkaa, eikä heille korvattu ylityötunteja tai palkanlisiä.

Vaikka palkkauspuutteita löytyy säännöllisesti, syrjinnän todentaminen voi olla haastavaa esimerkiksi puutteellisesti pidetyn työaikakirjanpidon vuoksi. Työsuojeluviranomainen 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.

Esimerkkejä ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa esille tulleista syrjintätapauksista 2024:

Tapausesimerkki: Asbestipurkua tekevät rakennusalan työntekijät

Ulkomaalaiset työntekijät työskentelivät rakennustyömailla tehden purkutöitä, mukaan lukien asbestipurkutöitä. Suurimmalla osalla työntekijöistä oli pätevyys asbestipurkutöihin. Tarkastaja oli pyytänyt työntekijöiden työhön sovellettavan työehtosopimuksen sopijaosapuolilta näkemystä siitä, mihin palkkaryhmään asbestipurkutöitä tekevät työntekijät tulee sijoittaa. Perustuen sopijaliitoilta saatuun näkemykseen tarkastaja totesi, että työntekijöiden tuntipalkka alitti huomattavasti sen, mitä työntekijöille olisi pitänyt rakennusalan työehtosopimuksen mukaan maksaa.

Tarkastuksella syntyi syrjintäolettaja kansalaisuuden perusteella, koska työntekijöitä oli kohdeltu epäsuotuisammin palkkauksessa kuin työntekijöitä vastaavassa asemassa tavalisesti kohdellaan työmarkkinoilla. Tarkastaja oli kuullut työnantajaa syrjintäolettamasta, mutta työnantaja ei antanut selvitystä syrjintäolettamien kumoamiseksi. Työnantaja oli ilmoittanut tarkastajalle, että palkat tullaan nostamaan. Tarkastaja totesi, että työnantaja rikkoi syrjinnän kieltoa palvelussuhteen ehtoja määritellensä ja maksaessaan palkkaa.

Tarkastuksella työnantajaa veloitettiin korjaamaan puutteellinen työaikakirjanpito ja maksamaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Seurantatarkastuksella tarkastaja totesi, että työnantaja oli korjannut työntekijöiden palkkauksen työehtosopimuksen määritelmälle tasolle.

Tapausesimerkki: Autokorjaamossa tehty työ

Yrityksen työntekijät olivat kaikki ulkomaan kansalaisia, joille ei ollut maksettu korvauksia yleissitovan autoalan kaupan ja korjaamo-

toiminnan työehtosopimuksen mukaisesti. Muodostui syrjintäolettaja, jonka mukaan työpaikan työntekijöitä oli kohdeltu epäsuotuisammin palkkauksessa verrattuna siihen, miten korjaamoalan työntekijöitä yleensä kohdellaan. Tarkastajan havaintojen perusteella palkkauksessa oli useita puutteita. Työntekijöille ei esimerkiksi ollut maksettu sunnuntaityökorvauksia, työehtosopimuksen mukaista tasaamislisää ja palvelusvuosilisää. Osalle työntekijöistä ei ollut maksettu ylityökorvauksia ja viikkolepokorvausta.

Työnantajaa kuultiin syrjintäolettamasta. Työnantaja vahvisti, että ei ollut maksanut edellä mainittuja korvauksia ja vetosi tietämättömyyteen siitä, ettei voinut sopia viikonloppuna tehdyn työn korvaamisesta yksinkertaisena palkkana. Ylitöiden osalta työnantaja toi esille, että todelliset ylityöt oli korvattu, mutta osa työntekijöistä oli halunnut tehdä enemmän töitä, ja ne oli sovittu korvattavaksi yksinkertaisella palkalla. Tarkastaja totesi, että työnantaja oli antanut hiljaisen hyväksynnän yli säännöllisen työajan tehtävään työhön ja että kyse oli ollut ylityönä korvattavasta työstä. Työnantaja ei vastineessaan tuonut esille sellaisia seikkoja, joilla syrjintäolettaja olisi kumoutunut. Tarkastuksella katsottiin, että edellä esitettyjen seikkojen perusteella työnantaja oli kohdellut ulkomaalaisia työntekijöitä epäsuotuisammin kuin työntekijöitä yleensä kohdellaan korjaamotalalla. Lain mukaan merkitystä ei ole sillä, oliko työnantajan tarkoituksena syrjiä työntekijöitään, jos työsuhteen ehtojen voidaan objektiivisesti katsoen pitää syrjivinä.

Tarkastuksella havaittiin muitakin puutteita, joista annettiin työnantajalle veloitteita. Työnantajaa veloitettiin maksamaan palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Työpaikalla ei ollut laadittu työvuoroluetteloa eikä kaikkia työnteon keskeisiä ehtoja ollut annettu. Työnantaja ei ollut säilyttänyt ulkomaalaislain edellyttämällä tavalla tietoja ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuksista. Työnantajalle annettiin myös ohjeistusta ylityön määräytymisestä.

Tapausesimerkki: Suomeen lähetetyt kuljettajat

Työntekijät työskentelivät tieliikenteen tavarankuljetuksessa kahdenvälisessä liikenteessä, jota virolainen yritys suorittaa säännöllisesti Suomen ja Ruotsin välillä. Tarkastus tehtiin pyytämällä työnantajalta asiakirjoja eurooppalaisen sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän IML:n kautta. Lähettyjen kuljettajien palkka oli jäänyt huomattavasti alle kuorma-autoalan työehtosopimuksen vähimmäistason. Kävi ilmi, että palkkalaskelmissa toteutuneet työtunnit eivät kuljettajien osalta vastanneet ajo- ja lepoaikatietoihin verrattuja työtunteja. Todelliset työtuntimäärät olivat huomattavasti suuremmat kuin kirjatut työtunnit ja niihin nähden maksetut kuukausipalkat. Ajo- ja lepoaikatiedoista voitiin havaita, että sunnuntaityötä oli tehty, mutta sunnuntaina ja pyhinä tehtyjä töitä ei ollut lainkaan korvattu. Myöskään lisiin oikeuttavia tunteja ei ollut korvattu työntekijöille.

Asiassa muodostui syrjintäoletta, jonka mukaan työnantaja oli kohdellut työntekijöitä heidän kansalaisuutensa perusteella huonommin kuin alalla työntekijöitä tavallisesti Suomessa kohdellaan. Työnantaja perusteli ulkomaalaisten työntekijöiden erilaista kohtelua vetoamalla siihen, että työnantaja maksaa parempaa palkkaa silloin, kun työntekijät työskentelevät muualla kuin Virossa. Lisäksi työnantaja ilmoitti ottavansa mielellään ohjeistusta vastaan. Selitys ei kumonnut syrjintäoletta. Tarkastuksella katsottiin, että lähetettyjä työntekijöitä oli kohdeltu selvästi epäsuomisemmin sovittujen työehtojen ja palkkauksen osalta verrattuna siihen, miten kuorma-autoalan työntekijöitä Suomessa yleensä kohdellaan tai tulisi kohdella.

Tarkastuksella havaittiin palkkauksen lisäksi puutteita työtuntien kirjaamisessa. Työnantajalle annettiin velvoite maksaa palkka yleisittävän työehtosopimuksen mukaisesti ja pitää työaikakirjanpitoa työntekijöittäin kaikista Suomessa tehdyistä työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista.

3.2. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kielto

Työpaikkailmoituksissa ei saa oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Työsuojeluviranomaiselle tulee vuosittain jonkun 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 2024 työsuojeluviranomainen teki viisi tarkastusta syrjivästä työpaikkailmoittelusta. Kahdessa tarkastuksessa todettiin työnantajan rikkoneen syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa. Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa rikottiin, kun ilmoituksessa edellytettiin myyntiedustajalta 35 vuoden ikää ja kassatarjoilijan edellytettiin puhuvan suomea äidinkielenään. Tarkastukset tehtiin kirjallisen selvityksen perusteella. Vastauksissaan työnantajat vetosivat tietämättömyyteen, inhimilliseen virheeseen tai siihen, että jokin muu taho oli laatinut ilmoituksen. Osassa tarkastuksista työnantajalla todettiin olleen yhdenvertaisuuslain mukainen oikeuttamisperuste henkilöön liittyvän ominaisuuden edellyttämiselle työtehtävässä.

3.3. Työnantajan 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 työhönotossa ja työpaikalla. Tämän jälkeen työnantajan on työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita se noudattaa rekrytoinnissa ja muissa henkilöstöä koskevista ratkaisuista. Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävän työnantajan tulee myös 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.

Yhdenvertaisuutta edistävien toimien voidaan ajatella olevan konkreettisia keinoja ja tekoja, jotka työnantaja valitsee työpaikan yhdenvertaisuustilanteen kuntoon saattamiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet voivat olla moninaisia, täydentyviä ja kehittyviä. 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 työhönotossa 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.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava, miten yhdenvertaisuus toteutuu työhönotossa ja työpaikalla. Yhdenvertaisuuden edistäminen on jatkuva prosessi ja osa työpaikan säännöllistä työsuojelun kehittämistoimintaa.

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

Työsuojeluviranomainen teki vuonna 2024 viranomaisaloitteisesti yhteensä 117 tarkastusta, joilla valvottiin työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tarkastuksista reilu kolmannes tehtiin majoitus- ja ravitsemistoiminnan, kolmannes vähittäiskaupan ja neljännes siivouksen toimialoille. Valvontaa suunnattiin myös tapahtuma- ja elokuva-alalle.

Lähes 60 prosentilla tarkastuksista havaittiin korjattavaa työnantajan toimissa arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta. Tavanomaista oli, että yhdenvertaisuuden arvioinnissa ei ollut huomioitu kaikkia tarvittavia syrjintäperusteita. Tarkastuksista noin kolmanneksessa työpaikalle laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma oli lain vaatimukset täyttävä. Noin puolessa tarkastuksista yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuitenkin havaittiin korjattavaa. Tavanomaista oli, että laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma ei kattanut yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjintäperusteita tai siitä ei löytenyt konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tarkastuksilla havaittiin, että monilla työpaikoilla haluttiin toimia oikein. Työnantajilla ei aina ollut riittävästi tietoa siitä, miten työpaikan yhdenvertaisuutta tulisi arvioida. Arvioinnin tulee katkaa kaikki työolosuhteet ja toimintatavat, joita noudatetaan työhönotossa ja henkilöstöratkaisuissa. Työnantajan tulee arviointia tehdessään pohtia, ovatko työolosuhteet ja työpaikan menettelytavat yhdenvertaisia erilaisten syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta. Yhdenvertaisuutta arvioidessaan työnantajan tulee käydä läpi menettelytavat ainakin työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta 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.

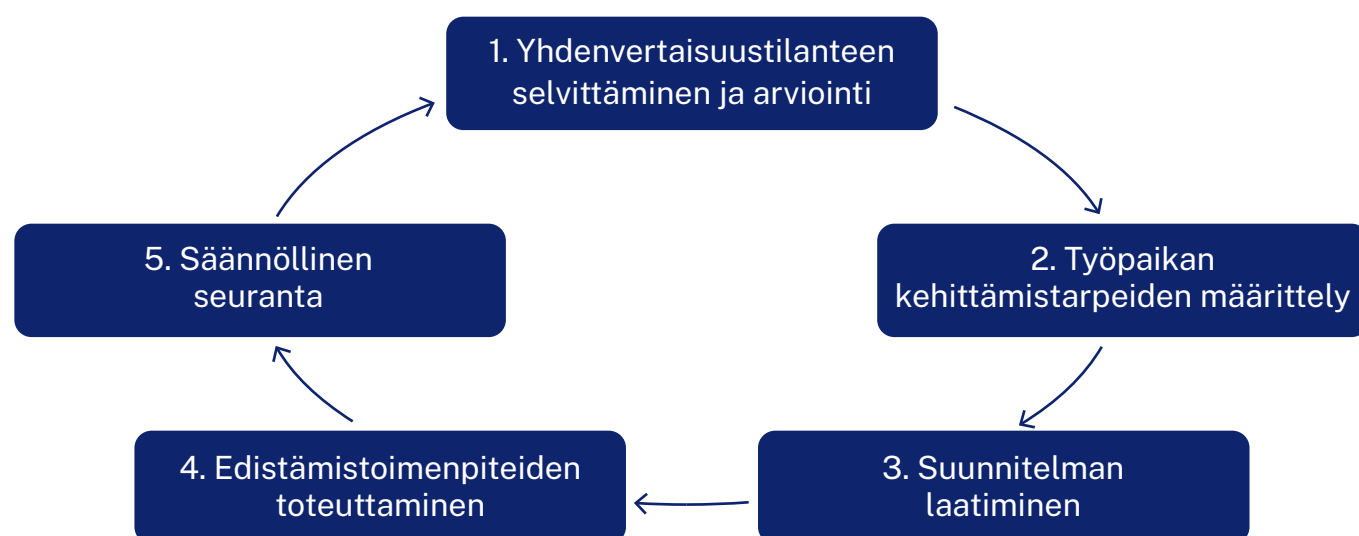
Vaikka työpaikalla ei olisi lakisääteistä velvollisuutta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, työnantajan tulee kuitenkin edistää yhdenvertaisuutta. Valvontahavaintojen mukaan yhdenvertaisuussuunnitelmissa oli usein kirjattuna hyviä tavoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Varsinai-

Lisätietoa yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä ja konkreettisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- [Yhdenvertaisuuden edistäminen](#) (Työsuojeluhallinto)
- [Yhdenvertaisuussuunnittelu](#) (Yhdenvertaisuusvaltuutettu)
- [Suunnittelun lähtökohta ja vaiheet](#) (Oikeusministeriön verkkosivusto Yhdenvertaisuus.fi)
- [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä](#) (Työturvallisuuskeskus)
- [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?](#) (Työterveyslaitos)
- [Suuntana vammaisten henkilöiden yhdenvertainen osallisuus työelämässä -käsikirja](#) (Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja Ihmisoikeuskeskus)

nen konkreettinen toimenpidesuunnitelma kaipasi kuitenkin usein täsmennyksiä. Tarkastuksilla jaettiin tietoa yhdenvertaisuuden edistämisestä ja yhdenvertaisuussuunnittelusta.

Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi



4. Työsyrjintä rikoksena

4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille

Työsuojeluviranomaisella on valvontalain mukaan velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä työsyrjintärikosta. Ilmoitusvelvollisuus on osittain harkinnanvarainen niin, että ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Rikoslaisissa säädetyn työsyrjintärikoksen tunnusmerkistön sanamuoto eroaa yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöksen sanamuodosta. Työsyrjintärikoksen tunnusmerkistön täyttyminen arvioidaan erikseen vertaamalla valvotun tapauksen tosiseikkoja työsyrjintärikoksen tunnusmerkistöön.

Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen teki poliisille 34 esitutkintailmoitusta epäillyistä työsyrjintärikoksista. Näistä kiskonnantapaista työsyrjintää koskevia oli 9.

Syrjintäperusteet esitutkintailmoituksissa vuonna 2024:

- Kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli: 25
- Ammattiyhdistystoiminta tai poliittinen toiminta: 2
- Ammatillinen toiminta tai siihen rinnastettava seikka: 2

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 sukupuolisyryntää, vaikka sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle.

Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen teki kaksi ilmoitusta työsyrjintärikoksesta, johon liittyi syrjintä sukupuolen perusteella.

4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn

Työsuojeluviranomainen toimii työsyRJintärikosasioiden käsittelyn eri vaiheissa puolueettoman asiantuntijan roolissa. Valvontalain perusteella työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja antaa poliisin esitutkintaineiston 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). Tiedotteet julkaistaan myös työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa Tyosuojelu.fi:ssä (tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset).

Vuonna 2024 julkaistiin seuraavat työsyRJintärikoksia koskevat tiedotteet:

- [Työnantaja jätti maksamatta ainoalle ulkomaalaiselle työntekijälleen palkkaa ja päätti työsuhteen koeajalla – tuomio työsyRJinnästä](#) 22.2.2024, Etelä-Suomi
- [Käräjäoikeus tuomitsi neljä henkilöä vankeusrangaistuksiin törkeistä kiskontarikoksista](#) 5.3.2024, Etelä-Suomi
- [Marjanviljelijälle sakkoja työsyRJinnästä ja työaikasuojelurikoksesta](#) 27.6.2024, Itä-Suomi
- [Helsingin hovioikeus tuomitsi yhdistyksen hallituksen puheenjohtajalle sakkoja työsyRJinnästä](#) 23.12.2024, Etelä-Suomi

Työsuoja**fi**
Työsuoja**fi**hallinnon verkkopalvelu