

krogerus

Krogeruksen
Työoikeusiltapäivä 2025



Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys työelämässä

27.3.2025

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Kristina Stenman



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Itsenäinen ja riippumaton viranomainen

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät

- Puuttuu syrjintään ja edistää yhdenvertaisuutta
- Toimii kansallisena ihmiskaupparaportoijana
- Valvoo maastapoistamisen täytäntöönpanoa
- Seuraa ja edistää ulkomaalaisten oikeuksien toteutumista
- Toimii naisiin kohdistuvan väkivallan raportoijana



Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen

- Valvomme yhdenvertaisuuslain noudattamista
- Käsitlemme syrjintää koskevia yhteydenottoja
- Valvomme myös yhdenvertaisuussuunnitteluvuorokauden noudattamista
- Pyrimme vaikuttamaan rakenteisiin ja lainsäädäntöön
- Toimivalta yhdenvertaisuuslaista ja laista yhdenvertaisuusvaltuutetusta



Yhdenvertaisuus ja syrjintään puuttuminen: lainsäädäntöä ja esimerkkejä



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet

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



Työelämävalvonta – lain uudistus 1.6.2023

- YV voi selvittää yksittäistä työelämään liittyvää syrjintäepäilyä ja antaa asiassa perustellun kannanottonsa
 - YV:llä oikeus arvioida ja päättää, mihin toimenpiteisiin se ryhtyy saamansa yhteydenoton johdosta
 - Rinnakkainen valvontatoimivalta työsuojeluviranomaisen kanssa
- YV:llä oikeus saada työnantajalta uhkasakon uhalla:
 - välttämättömät tiedot valvontatehtävänsä hoitamiseksi (maksutta)
 - selvitys – selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi
- YV valvoo myös yhdenvertaisuussuunnitteluvälvoituksen noudattamista





Yhdenvertaisuuslaki ja syrjinnän kiellot

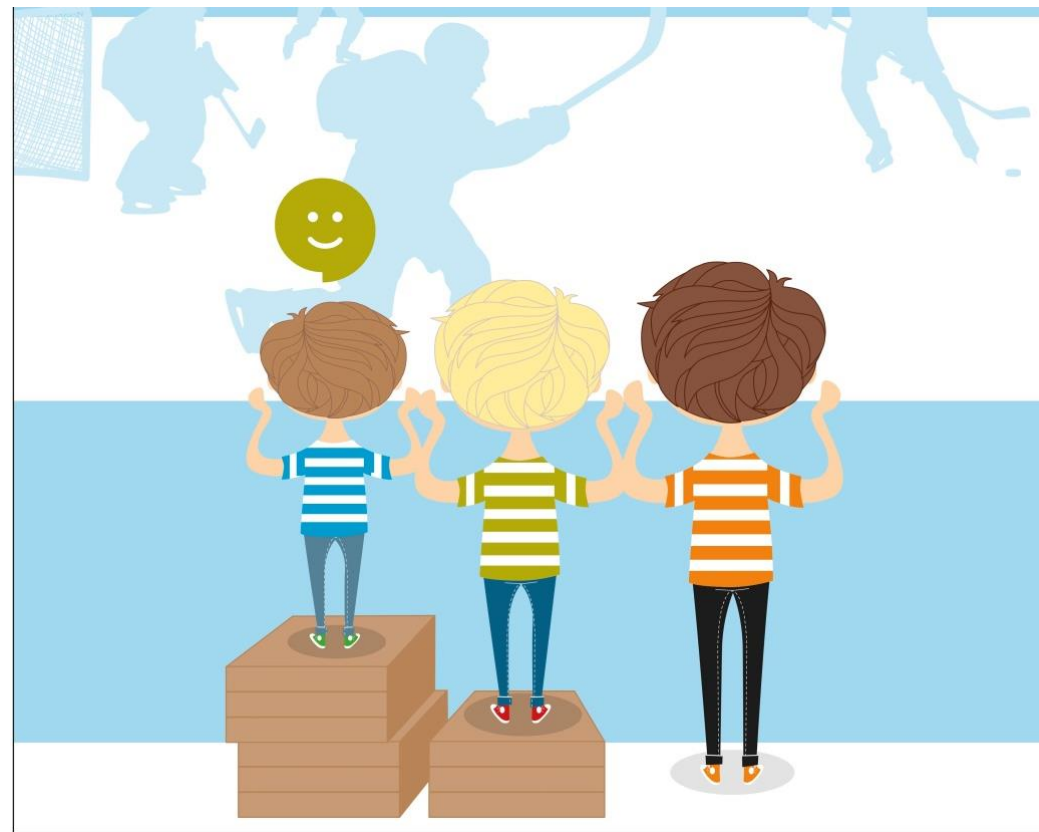
- Kaikenlainen syrjintä kiellettyä:
 - välitön, välillinen, kohtuullisten mukautusten laiminlyönti, häirintä, ohje tai käsky syrjiä.
 - kiellettyä myös läheissyrjintä, oletukseen perustuva syrjintä ja moniperusteinen syrjintä
- Ei tahallisuusvaatimusta
- Pakottavaa lainsäädäntöä
 - Syrjivän sopimusehdon kielto
 - Myös TES/VES



Velvoite edistää yhdenvertaisuutta

- Yhdenvertaisuuden edistämisvelvoite on:
 - viranomaisella
 - työnantajalla
 - koulutuksen järjestäjällä
 - varhaiskasvatuksen järjestäjällä
- Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää

Samanlainen kohtelu ≠ yhdenvertaisuus





Yhdenvertaisuusvaltuutetun keinovalikoimaa

- Perustellut kannanotot
 - yksittäistapauksissa syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi, jatkamisen tai uusimisen estämiseksi
- Sovinnon edistäminen osapuolten välillä
- Avustaminen oikeudenkäynnissä
 - Poikkeuksellista, lähinnä erityistapauksissa, joilla laajempi yhteiskunnallinen merkitys



Syrjivä työsuhteen purku, kulttuurin mukaisen vaatetuksen johdosta (Turun HO, lainvoimainen) S23/729 & S23/730

- Kahden romanitaustaisen työntekijän syrjivä koeaikapurku kampaamossa
 - Rekrytoinnissa oli sovittu hameenkäytöstä, mutta työnantaja kieltänyt käyttämästä romanihametta tai sitä muistuttavaa työhametta
 - Työnantajan perustelu: työturvallisuus, -hygienia, -ergonomia ja imago
- Keskeistä perustuslailliset oikeudet, oikeus romanikulttuuriin
 - Rajoittaa direktio-oikeutta
- Riskit oltava yksittäisessä tapauksessa todellisia ja niihin puuttuminen oltava oikeasuhtaista
- Hovioikeus tuomitsi välillisestä syrjinnästä alkuperän perusteella



Vammaisuus ja vuokratyö sovintosopimus

- Käyttäjäyritys jätti vuokratyöntekijän rekrytoimatta, kun työnhakijan pyörätuolin käyttö oli tullut käyttäjäyritykselle ilmi työhaastattelussa
- Työtilat oli arvioitu esteettömiksi ja työnhakijalle sopiviksi
- Valtuutettu antoi asiassa lausunnon, jossa syrjintä todettiin.
- Sovinnon edistäminen
- Hyvitys 7000€



Lausunnot tuomioistuimille ja syyttäjille (YVL 27 §)

- Tuomioistuimilla ja syyttäjillä on velvollisuus kuulla valtuutettua käsitellessään yhdenvertaisuuslain tai RL 11:11 mukaista asiaa
- Vuosittain 150+ lausumapyyntöä, yli puolet työelämää
- 20-30 % lausutaan

Kohtuulliset mukautukset työelämässä

- Vammaisuuden dynaaminen määritelmä (CRPD)
 - Toimintakyvyn pysyvä tai pitkäaikainen alenema tietyssä kontekstissa
- Yksilölliset mukautukset
 - Kohtuullisuus ensisijaisesti myös työntekijän näkökulmasta
- Työnantajan arviointivelvollisuus
 - Kommunikaatio mukautusta tarvitsevan kanssa
- Ison työnantajan velvollisuus etsiä mukautusmahdollisuuksia tarvittaessa yli hallinnollisten yksikkörajojen
- Työolosuhteiden järjestelytuki alikäytetty resurssi



Häirintä (YVL 14 §)

- Yhdenvertaisuuslain mukaan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen esim. työyhteisössä on häirintää
 - jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain mukaisiin syrjintäperusteisiin **ja**
 - käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri
 - ei edellytä näyttöä psykofyysisestä kuormituksesta tai haitasta
 - häirinnän ei tarvitse olla jatkuvaa (myös yksittäiset teot)
- Työnantajan toimimisvelvollisuus, kun häirintä tullut sen tietoon



Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (YVL 7 § 1 mom.) –koskee ihan jokaista työnantajaa

- 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**.

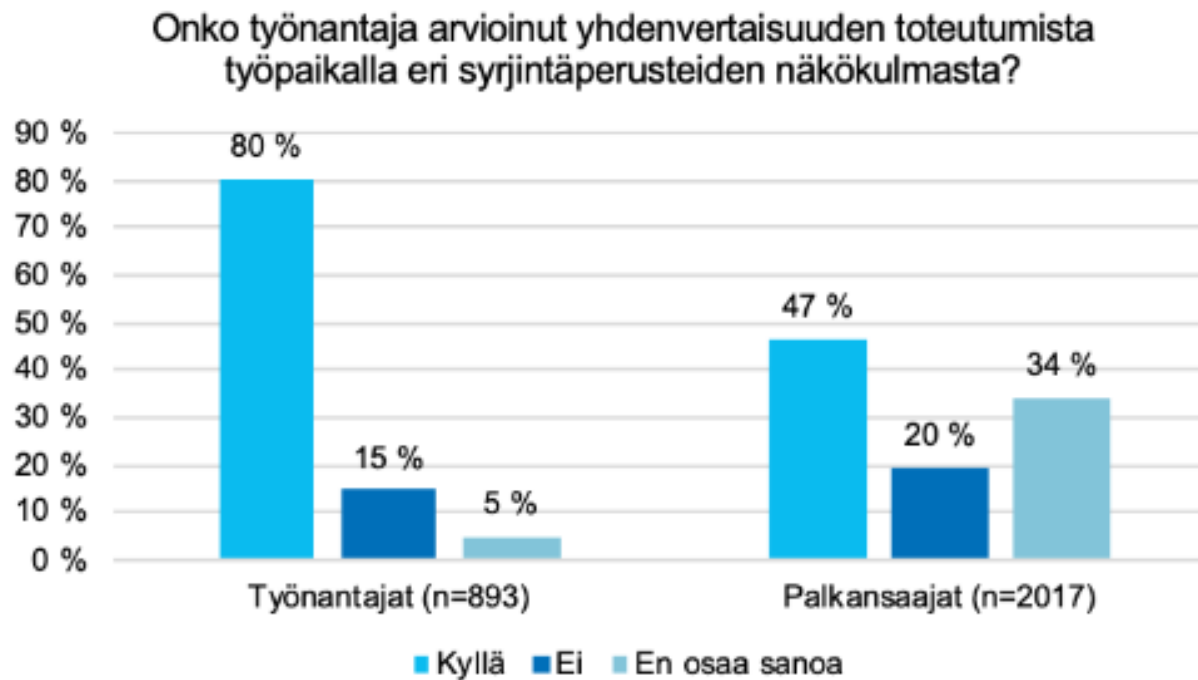


Arviointi, yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla

- Arvioinnin tulee kattaa **kaikki syrjintäperusteet**
- Menettelytapojen aidon syrjimättömyyden tarkastelu esimerkiksi
 - Työhönotossa, tehtävien jaossa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja eduista päätettäessä, työntekoon ja työsuhteisiin liittyvien velvollisuuksien määrittelyssä
- Hyvien käytäntöjen juurruttaminen
 - Syrjintäepäilyjen käsittely, puuttumismekanismit häirintään, yhdenvertaisuusasioiden käsittely perehdytyksessä ja koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä
- Edistämistoimenpiteille olennaista **vaikuttaminen** työpaikan **tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen**.



Jauhola Laura et al 2020: Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä palkansaajien ja työnantajien näkökulmasta (VN Policy brief 12/2020)



Kuva 1. Yhdenvertaisuuden arviointi työpaikoilla eri syrjintäperusteiden näkökulmasta



Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus 1.6.2023:

YVL 7 § 2 mom. muokattu

- Velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma: työpaikalla, jossa säännönmukaisesti enemmän kuin 30 työntekijää
- YV-suunnitelman tulee sisältää selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä mukaan lukien se, miten johtopäätöksiin on päädytty.
- Johtopäätöksissä tulisi tunnistaa kyseisen työpaikan tarpeet yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä mahdolliset ongelmat yhdenvertaisuuden toteutumisessa.

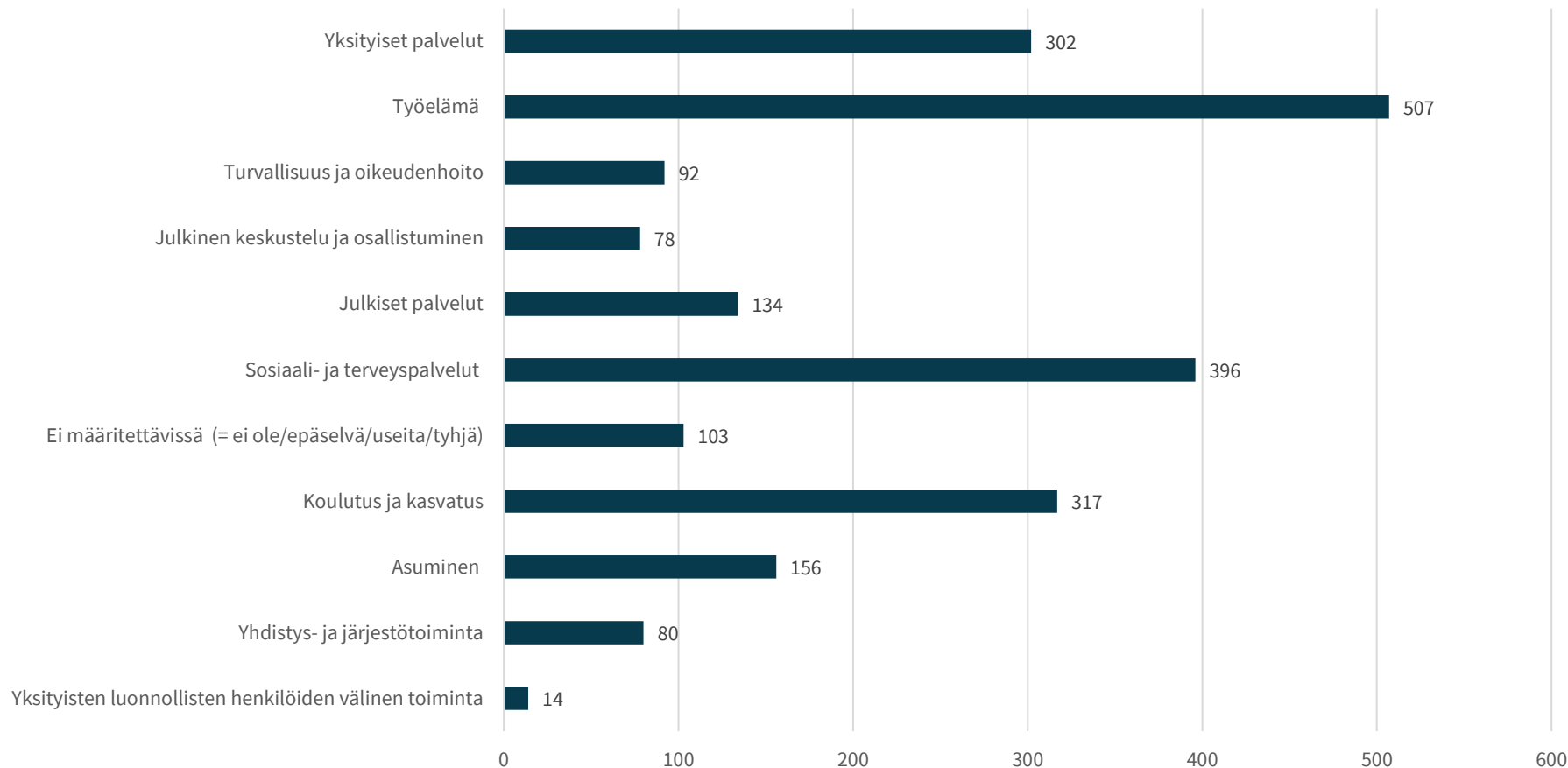


Yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteydenotoissa painottuvat työelämäkysymykset

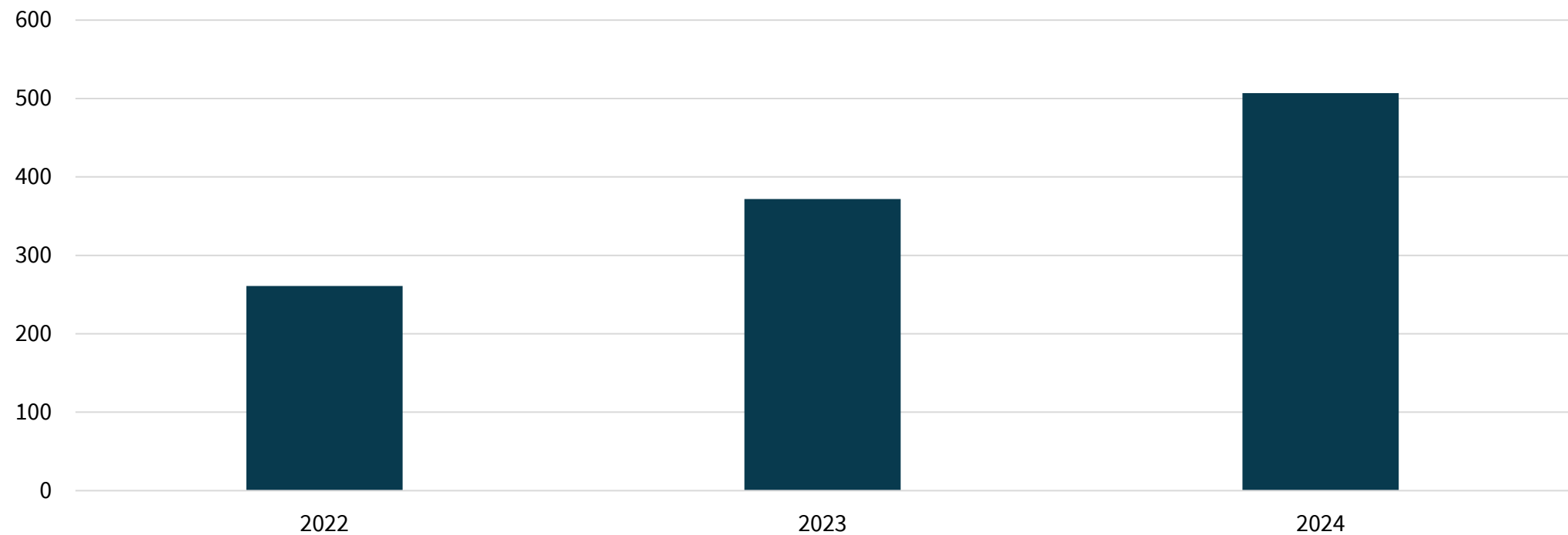


YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Syrjintäyhteydenotot elämäntilanteittain 2024

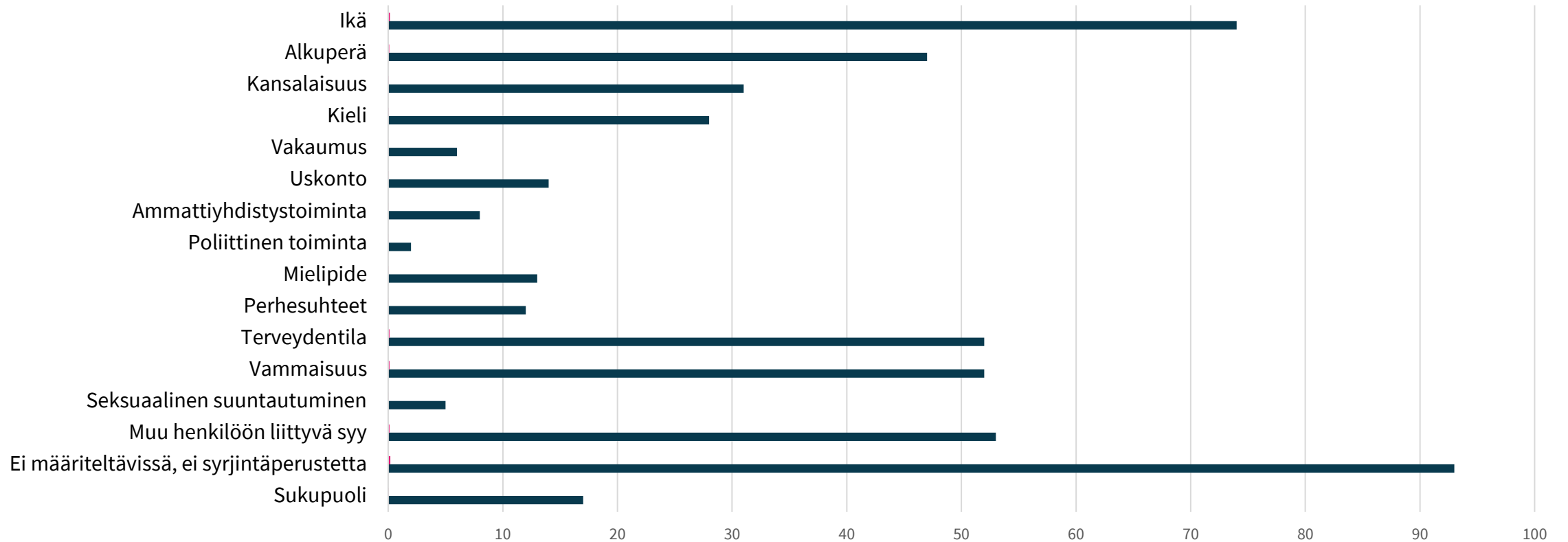


Työelämäyhteydenotot 2022-2024

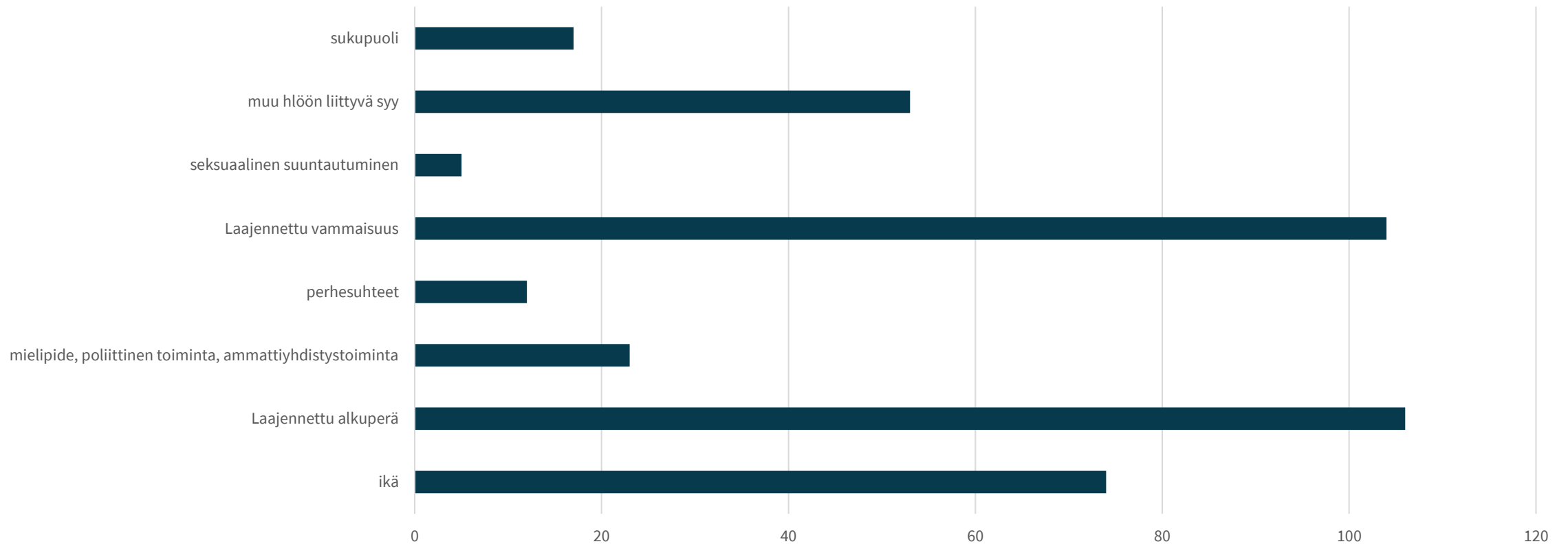


Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulleet työelämäyhteydenotot 2024

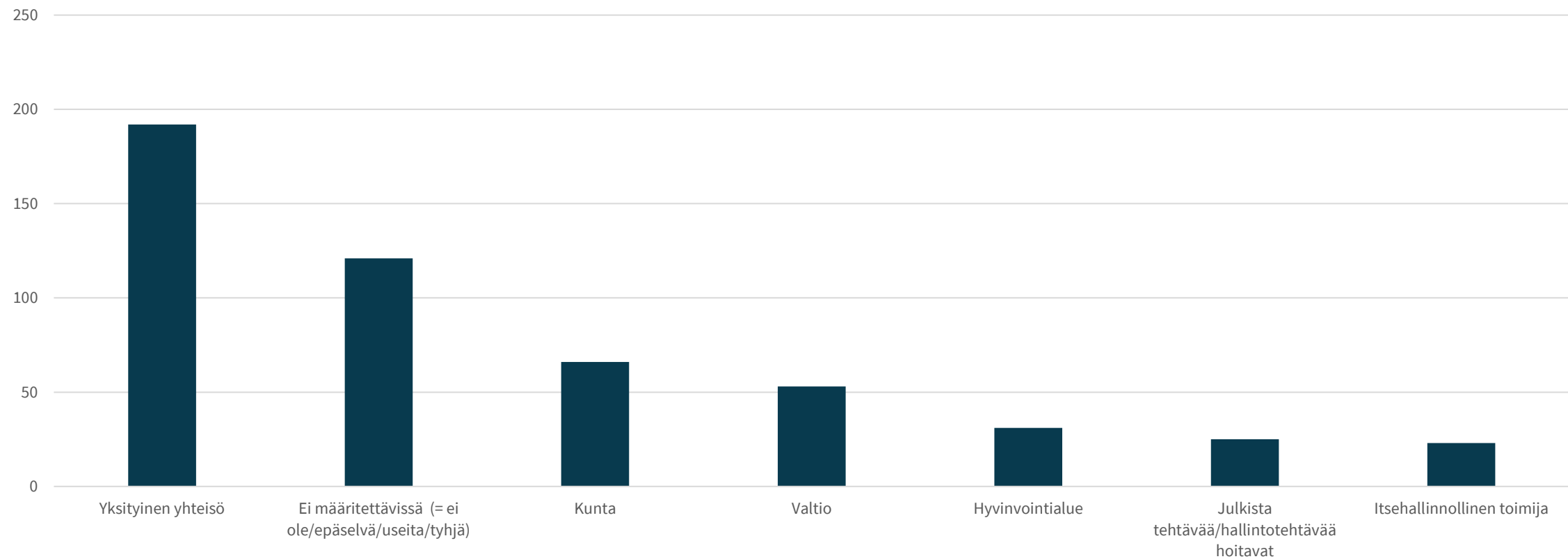
n = 507



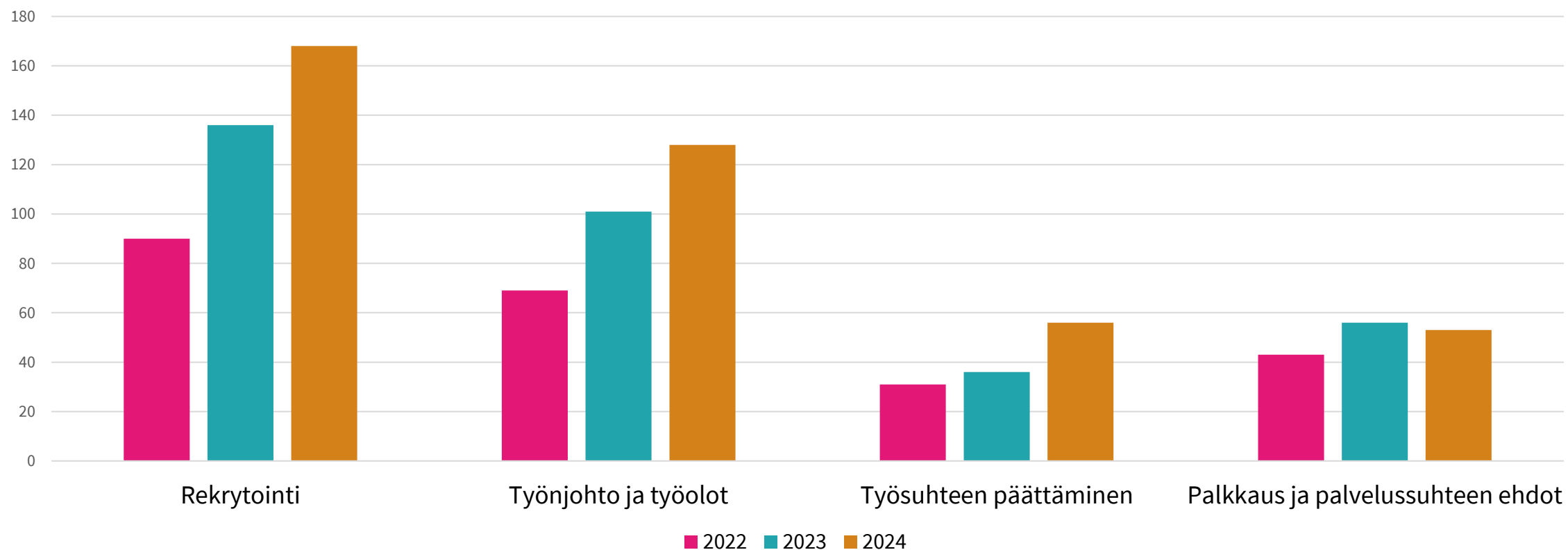
Laajennetut syrjintäperusteet työelämä 2024



TYÖELÄMÄN YHTEYDENOTTOJEN VASTAPUOLI 2024



Työelämäyhteydenotot 2022 - 2024



Tutkimusta työelämän syrjinnästä



YHDEKVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN



- **Qivine Ndomo, 2024.** *The working underclass : highly educated migrants on the fringes of the Finnish labour market* [Doctoral dissertation]. University of Jyväskylä. JYU dissertations, 744. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9906-3>
- Ndomo tutki erityisesti kansainvälisten opiskelijoiden sijoittumista työelämään – “first bad job” jäi usein pysyväksi tilanteeksi



Acqlaq Ahmed, 2024. A comparative analysis of the reception of immigrants into Finnish working life in 2016 and 2024

Etninen tausta	2016	2024
somalialainen	3,9	2,5
irakilainen	2,9	2,0
venäläinen	1,7	1,9
englantilainen	1,5	1,4

Kuinka moninkertaisesti ulkomaalaistaustaisen hakijan on jätettävä työhakemuksia saadakseen yhtä monta kutsua työhaastatteluun kuin yhtä pätevä suomalaistaustainen hakija, vuonna 2016 ja vuonna 2024.

Yhteenvetoa



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN



- Työelämän syrjintä on edelleen yleistä, mutta aliraportoitua
- Ongelmat ovat osittain tietämättömyydestä johtuvaa, kuten työnantajien käytössä olevista avustuksista (työolosuhteiden järjestelytuki)
- Työelämän murros näkyy korostuneesti vähemmistöihin kohdistuen, esim. alustataloudessa, vuokratyössä – vammaiset henkilöt, maahanmuuttajat
- Rekrytointisyrjintä näyttäytyy erityisesti ikään, vammaisuteen ja alkuperään liittyen, mutta vaikea todentaa (vrt. tasa-arvolain 10 §)
- Systemaattiset edistämistoimenpiteet avainasemassa, jos halutaan eteenpäin ja puuttua välilliseen syrjintään
- Nyt on erityisesti kiinnitettävä huomiota tekoälyn käytön syrjimättömyyteen

Kiitos!

kristina.stenman@oikeus.fi

www.yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN