

## Lakituokio: Sateenkaareva työelämä 8.6.2023 klo 8.30–9.30

Asiantuntijana juristi, **Jussi Aaltonen** Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistolta



# YHDENVERTAISUUS VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN  
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN  
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI



## Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät

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





**Yhdenvertaisuuslaissa  
kielletyt syrjintäperusteet**





## **Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen**

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



# Yhdenvertaisuusvaltuutetun työ käytännössä



- Neuvonta ja ohjaus
- Sovinnon edistäminen
- Selvitys
- Kannanotto tai lausunto
- Asian vieminen lautakuntaan (ei työelämäasioissa)

- Laajat tiedonsaantioikeudet
- Tarkastus
- Lausunnot lainvalmisteluun
- Sidosryhmäyhteistyö
- Viestintä

- Yleiset suositukset
- Kouluttaminen
- Asiantuntijana hankkeissa
- Avustaminen tuomioistuimessa
- Selvitysten ja raporttien laatiminen



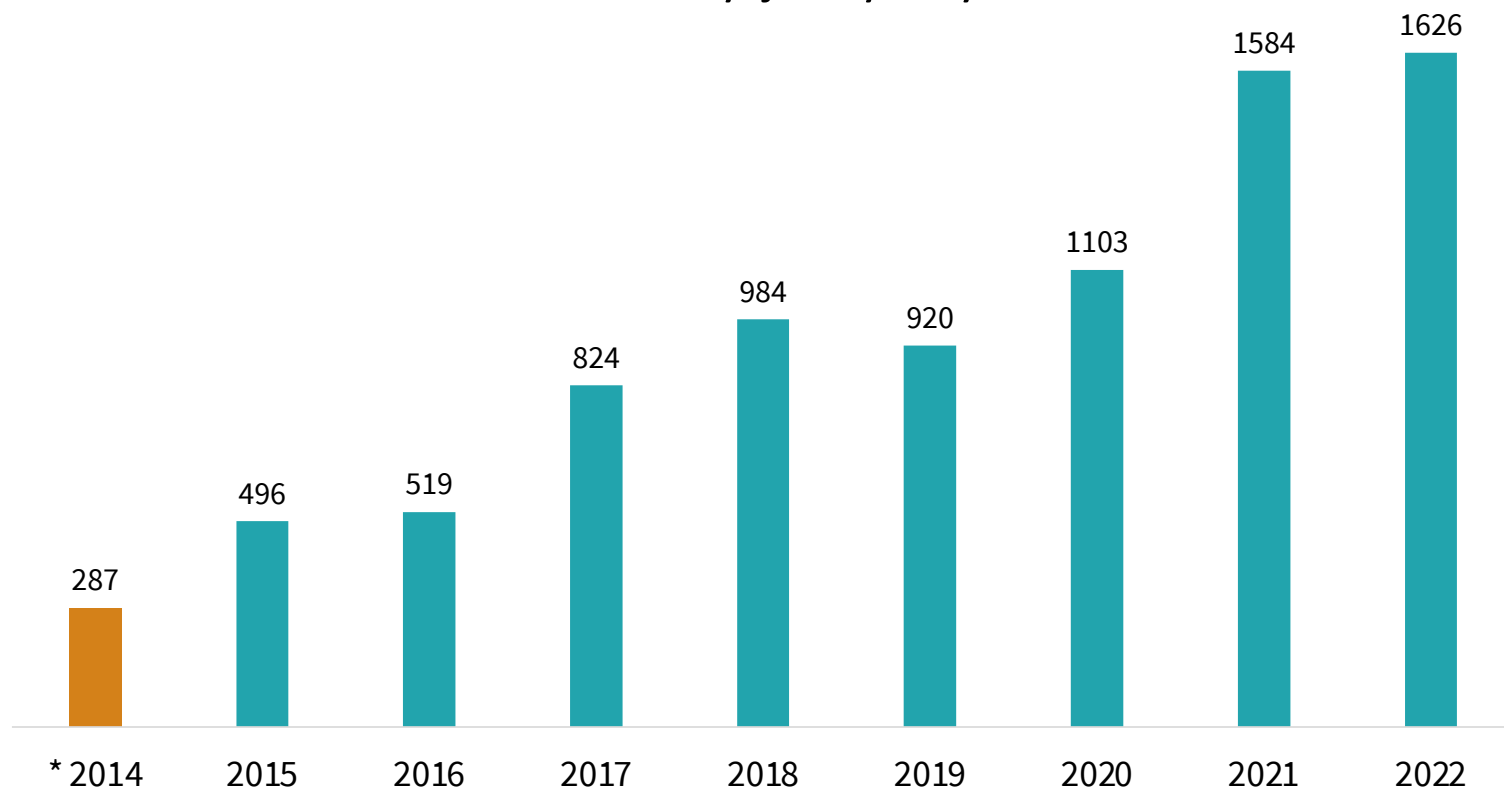
# Työelämävalvonta



- YVV valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista myös työelämässä 1.6.2023->
- YVV voi **selvittää** yksittäistä työelämään liittyvää syrjintäepäilyä ja **antaa asiassa perustellun kannanottonsa**
  - YVV:llä **oikeus arvioida ja päättää**, mihin toimenpiteisiin se ryhtyy saamansa yhteydenoton johdosta
- YVV:llä oikeus saada työnantajalta uhkasakon uhalla:
  - **välttämättömät tiedot** valvontatehtävänsä hoitamiseksi (maksutta)
  - **selvitys** – selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi
- YVV voi tehdä **tarkastuksen** työnantajan toimitiloissa
  - jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi
- YV-suunnittelun valvonta työelämässä



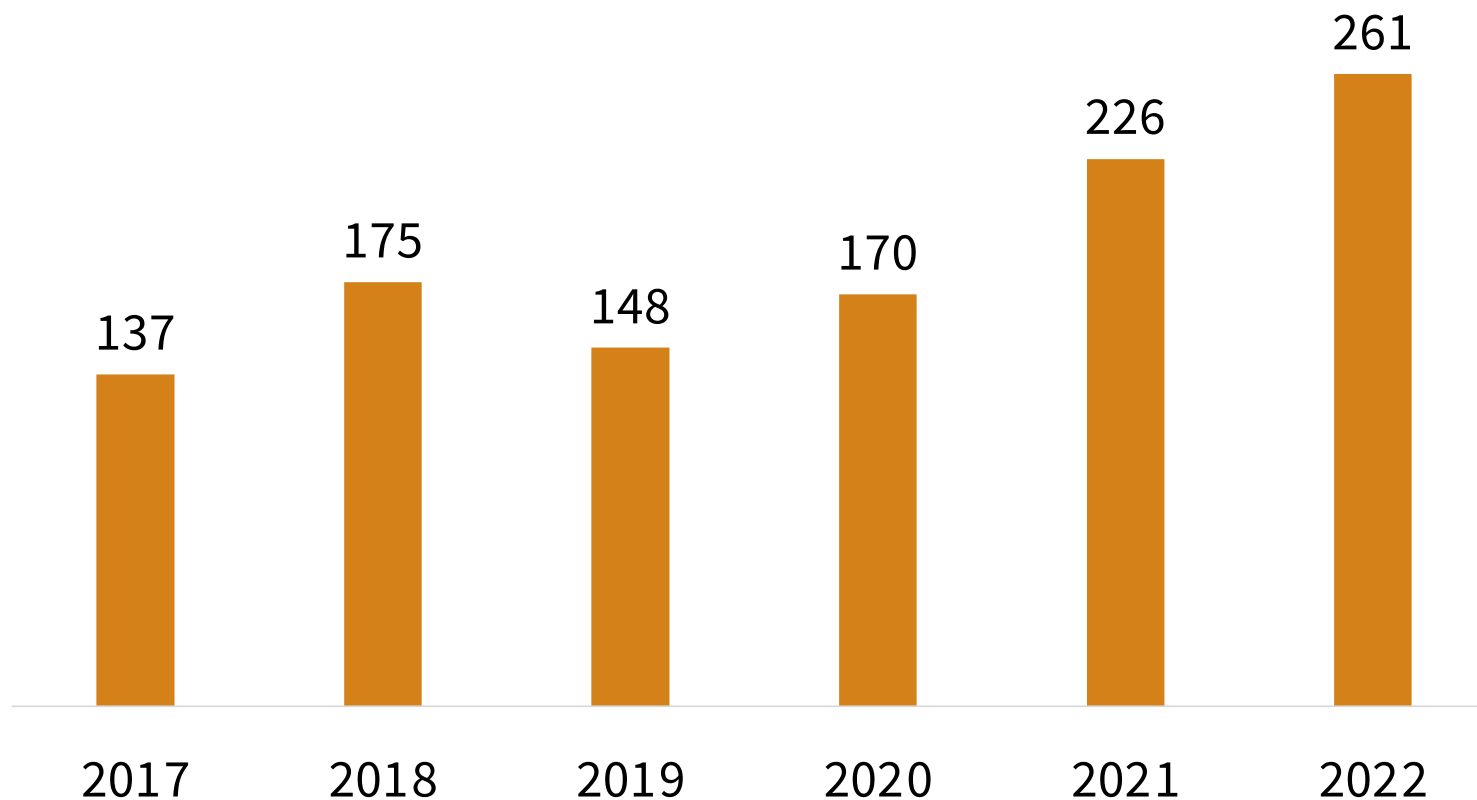
## Vireille tulleet syrjintäyhteydenotot



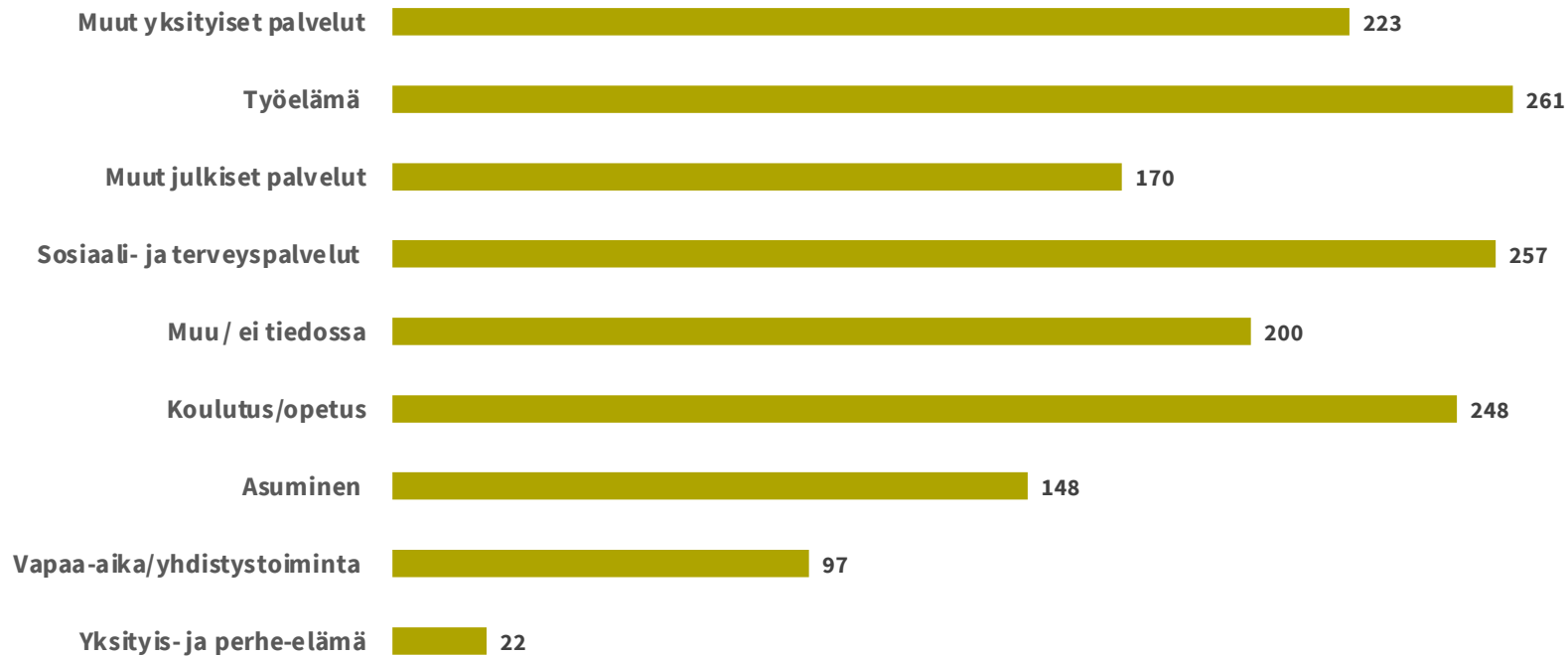
\* Vähemmistövaltuutetun toimivalta laajeni vuoden 2015 alusta:  
aiemmin yhdenvertaisuuslaissa syrjintäperusteena vain etninen alkuperä



## Valtuutetulle tulleet työelämää koskevat syrjäytyhteydenotot 2017-2022

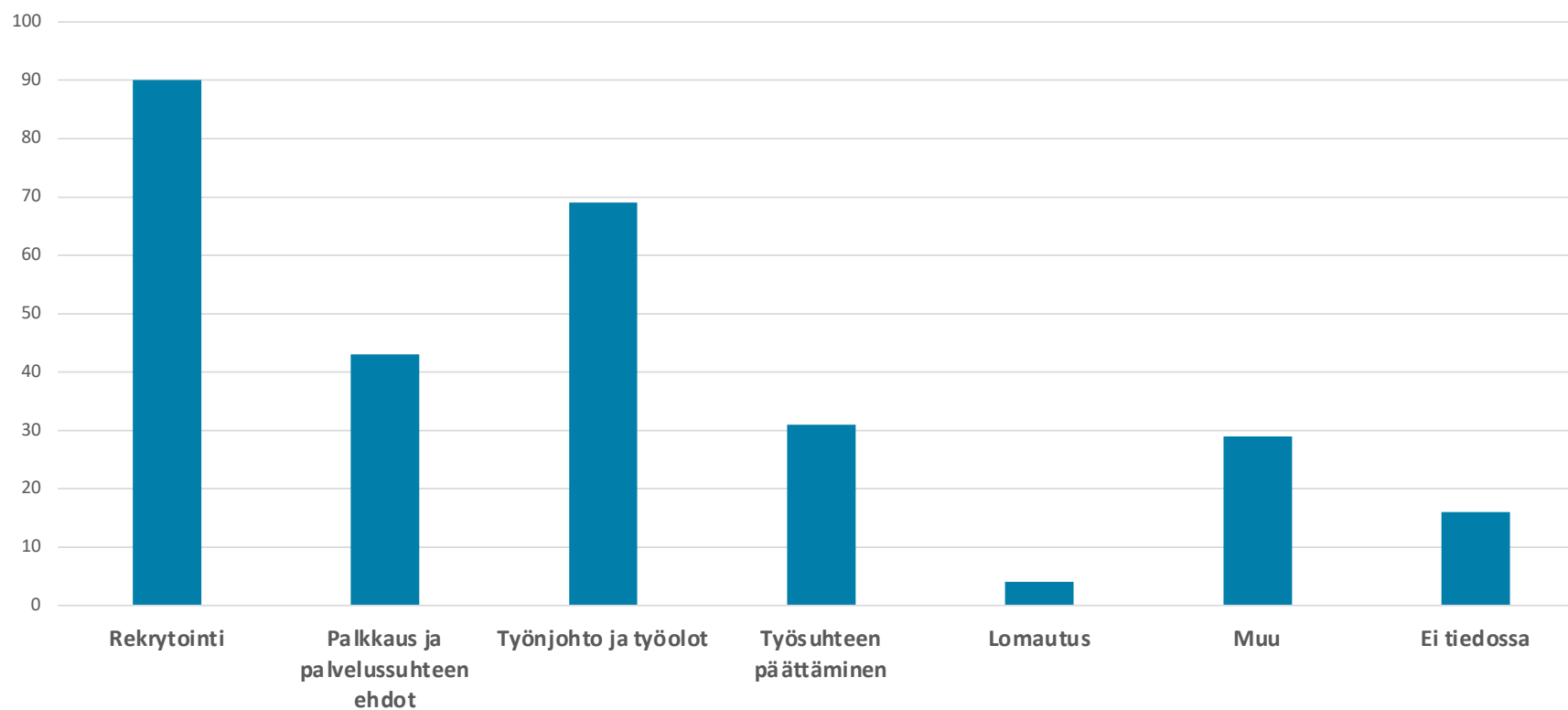


## Syrjintäyhteydenotot elämäalueittain 2022



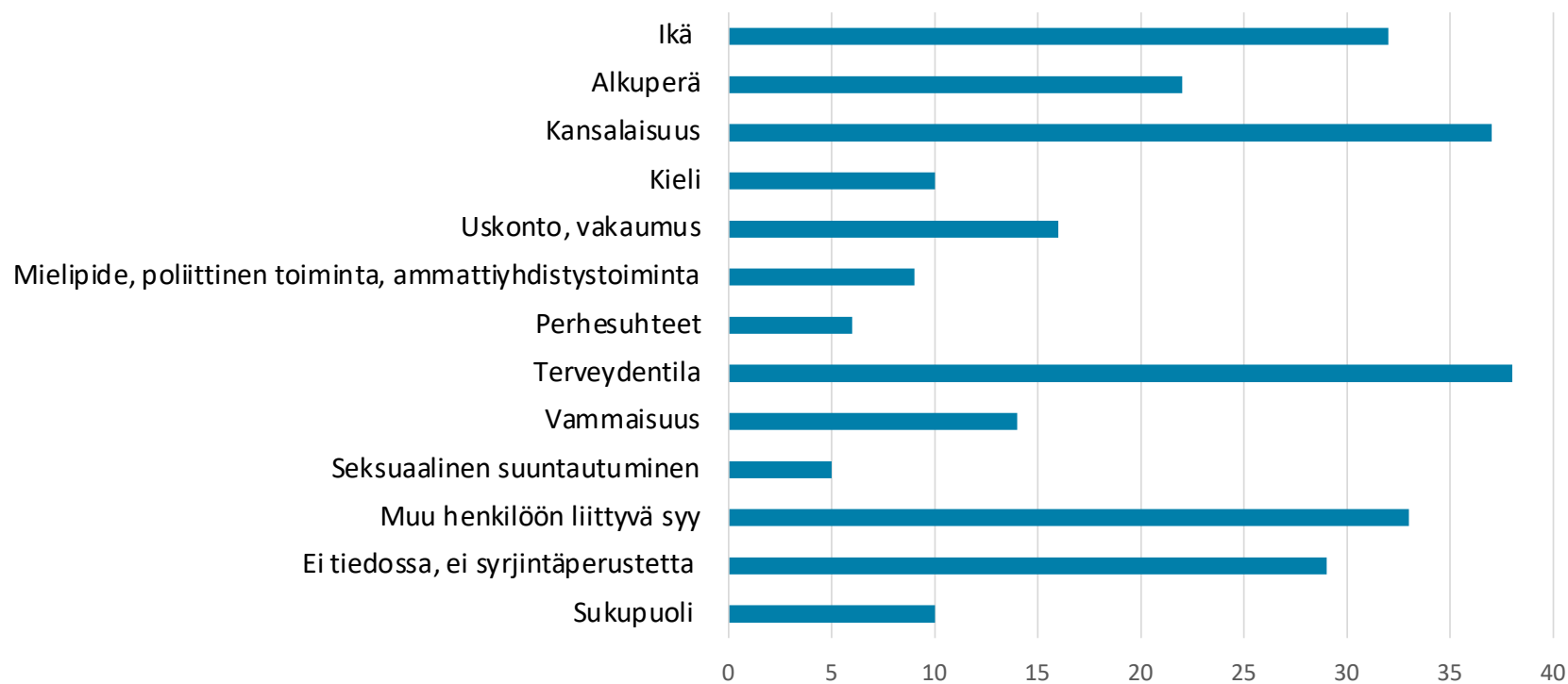


## Työelämäyhteydenottojen luokittelu 2022





## Työelämäyhteydenotot syrjintäperusteittain 2022





# Yhdenvertaisuuslaki

- Kaikenlainen syrjintä kiellettyä; välitön, välillinen, kohtuullisten mukautusten laiminlyönti, häirintä
  - Ei tahallisuusvaatimusta
  - Pakottavaa oikeutta
- Syrjivän sopimusehdon kieltö
  - Myös TES/VES
- Yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteet
  - Viranomaiset, koulutuksenjärjestäjät, työnantajat
  - Tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus
  - Positiivinen erityiskohtelu
  - Kohtuulliset mukautukset

# Samanlainen kohtelu $\neq$ yhdenvertaisuus





## **Yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus työelämässä 7 §**

- HUOM! 1 momentti koskee kaikkia työnantajia -> velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti
  - Yhdenvertaisuuden arviointi kaikkien syrjintäperusteiden osalta
  - Kehitettävä työoloja ja toimintatapoja
  - Myös rekrytoinnin osalta
  - Edistämistoimenpiteiden tehokkuus, tarkoituksenmukaisuus ja oikeasuhtaisuus
- Jos yli 30 työntekijää säännöllisesti -> oltava lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelma





## Kokemuksia yhdenvertaisuussuunnittelusta

- ”Mutta mehän olemme jo yhdenvertaisia.”
- Käsitys työntekijän normista
- Yksilöistä rakenteisiin
- Epäasiallisen kielenkäytön ja häirinnän rajapinnat
- Tietoisuuden kasvattaminen ja koulutus
- Työn ja elämän yhteensovittaminen
- Yhdenvertaisuusidentiteetin rakentaminen
- Osallisuus, sensitiivisyys, näkyvyys ja läpinäkyvyys
- Esteettömyyden kartoittaminen
- Positiivisen erityiskohtelun mahdollisuus
- Kohtuulliset mukautukset



**Perustellut kannanotot**  
yksittäistapauksissa syrjinnän  
ennaltaehkäisemiseksi,  
jatkamisen tai uusimisen  
estämiseksi

**Sovinnon  
edistäminen  
osapuolten välillä**

**Avustaminen  
oikeudenkäynnissä**

Poikkeuksellista  
Vain erityistapauksissa,  
joilla laajempi  
yhteiskunnallinen merkitys



## **Sovinnon edistäminen ja oikeusapu**

- Syrjintäasian riidattomuus
- Anteeksipyyntö
- Sitoutuminen muuttamaan toimintatapoja
- Oikeasuhtainen ja varoittava hyvitys
- Julkisuus



## **Lausunnot tuomioistuimille** (YVL 27 §)

Tuomioistuimilla on velvollisuus kuulla  
valtuutettua käsitellessään  
yhdenvertaisuuslain mukaista asiaa



## 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



## Häirinnän kiellot muissa laeissa

- Seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kieltää naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki
  - Työnantajalla puuttumisvelvollisuus -> hyvitysvastuu
- Työssä esiintyvistä työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta säädetään työturvallisuuslaissa.
  - Työnantajalla puuttumisvelvollisuus -> vahingonkorvausvastuu





## **Yhdenvertainen työelämä 1/2**

- Työelämän merkitys (taloudellinen, sosiaalinen, yhteiskuntaan sitouttava)
- Syrjintätutkimukset karuja
  - Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt
  - Romanit
  - Vammaiset henkilöt
  - Afrikkalaistaustaiset
- Yhteiskunnallinen keskustelu työsyryjinnästä
  - Rekrytointisyrjintä
  - Kohtuulliset mukautukset työelämässä
  - Sovintosopimusten salaaminen työelämässä



## Yhdenvertainen työelämä 2/2

- Myös työsyryjinnässä aliraportointia
  - Työelämän suoja Suomessa oli poikkeuksellinen 1.6.2023 saakka
  - Edelleen puuttuu muiden elämänaalueiden kaksitasomalli (valtuutettu ja ltk)
- Vähemmistöjen pääsy oikeuksiin?
- Tuomioistuimiin päätyvät tapaukset
  - Terveystila korostuu
  - Työsuhteen päättäminen korostuu
  - Muut syrjintäperusteet/työelämään pääsy?



# Yhdenvertaisuusvaltuutetun asiakaspalvelukanavat



- Yhteydenottolomake ([www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi))
- Sähköposti: [yvv\(at\)oikeus.fi](mailto:yvv(at)oikeus.fi)
- Viittomakielellä voi lähettää videon sähköpostitse [yvv\(at\)oikeus.fi](mailto:yvv(at)oikeus.fi)

## Chat

### Aukioloajat:

- maanantaisin ja keskiviikkoisin klo 13-15
- perjantaisin klo 10-12

## Puhelinpäivystys

- avoinna tiistaisin, keskiviikkoisin ja torstaisin klo 10 – 12
- 0295 666 817

**Kiitos!**

**Jussi.o.aaltonen  
@oikeus.fi**



**YHDENVERTAISUUS**  
VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN  
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN  
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI



**YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN TOIMISTO**

Tel +358 (0) 295 666 800

[www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi)

 [www.facebook.com/yhdenvertaisuus](https://www.facebook.com/yhdenvertaisuus)

 @yhdenvertaisuus

 @yhdenvertaisuusvaltuutettu



**Kiitos osallistumisestasi!**

**Katso tulevat TEKin  
tapahtumat  
[www.tek.fi/tapahtumat](http://www.tek.fi/tapahtumat)**