

Yhdenvertaista työelämää vahvistamassa



Yhdenvertaisuusvaltuutettu Rainer Hiltunen





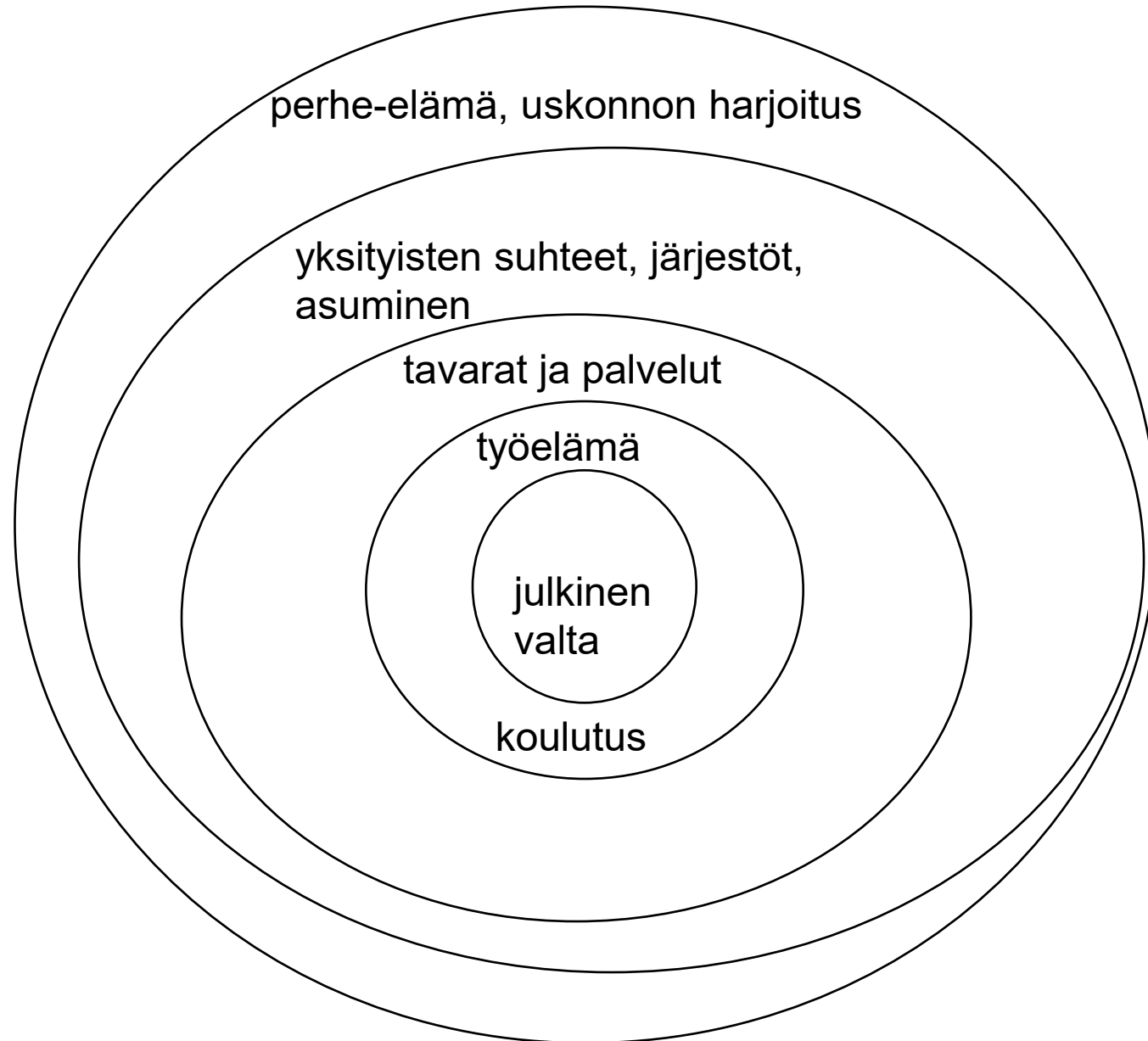


Yhdenvertaisuus etenee palasina

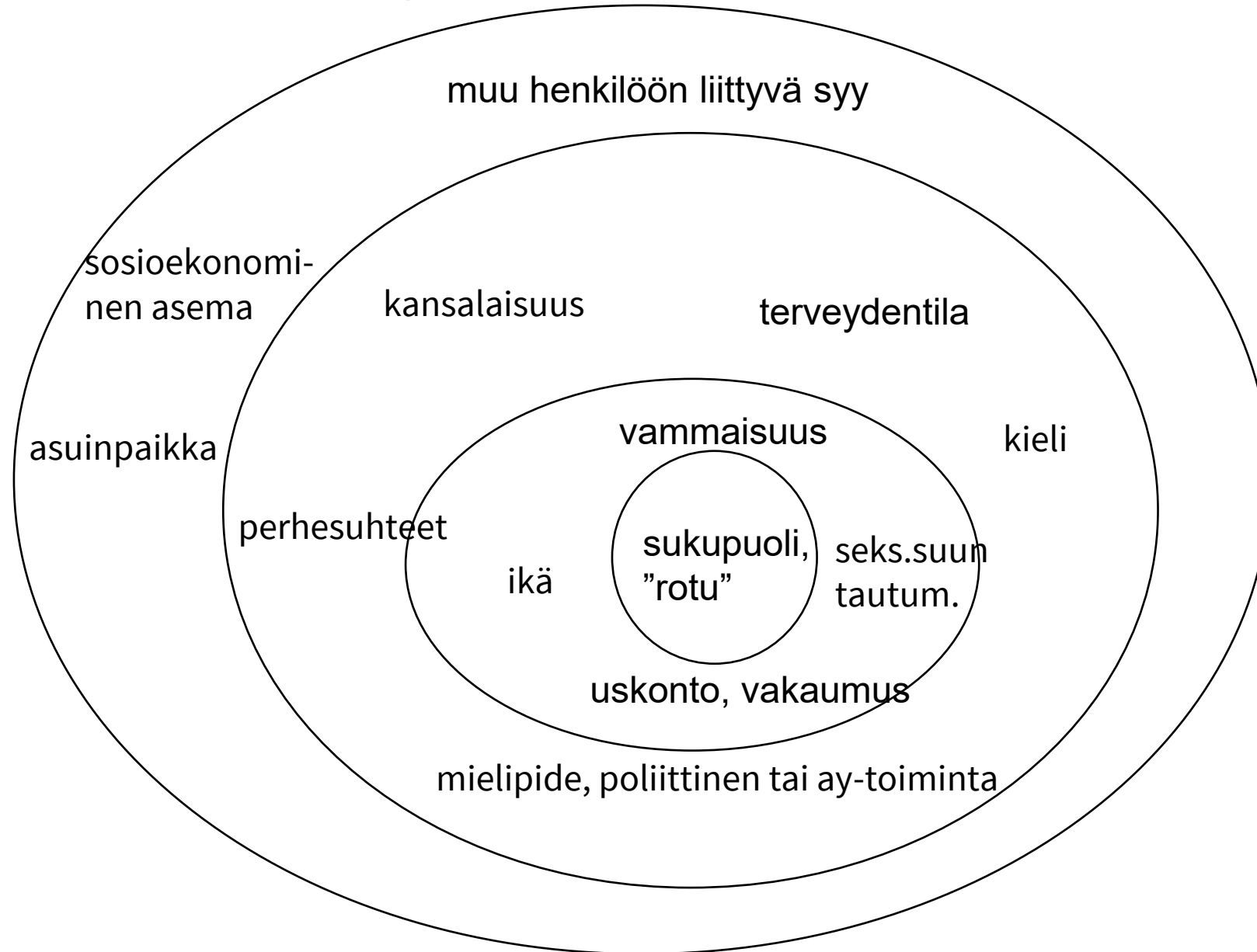
- näin seksuaalisessa suuntautumisessa

1. Rikos vai ei (dekriminalisointi 1971)
2. Sairaus vai ei (pois sairausluokituksesta 1981)
3. Johtuuko homous viettelystä (samat suojaikärajat 1999)
4. Saako syrjiä (osittainen syrjintäsuoja, yhdenvertaisuuslaki 2003)
5. Tunnustetaanko parisuhde (osittainen tunnustus, rekisteröity parisuhde 2002)
6. Kelpaako vanhemmaksi
 - Hedelmöityshoidot 2007, (julkisessa terveydenhoidossa 2019)
 - Perheen sisäinen adoptio 2009
7. Kelpaako perheeksi
 - Yhteisadoptio 2012
 - Tasa-arvoinen avioliittolaki 2014 (2017)
8. Viimeaikaiset kysymykset
 - Elinikäinen verenluovutuskielto (poistui 2024)
 - Suoja kiihottamista vastaan (2026 KKO Räsänen asiassa)

Mihin vaatimus yhdenvertaisuudesta ulottuu?



Syrjintäperusteiden laajentuminen





Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on matka

- Täydellinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo puuttuu vielä
 - olipa mittareina asenteet, sosioekonominen asema tai lainsäädäntö
 - taaksepäin katsottuna kehitys näyttää vääjäämättömältä
- Muutoksia (edistysaskeleita) yleensä vastustetaan
 - mutta muutosten tapahduttua niitä pidetään itsestään selvinä
- Olemme onnistuneet laajentamaan yhdenvertaisuuden käsitettä ja oikeussuojaa siinä,
 - millä elämänaalueilla suojaa saa
 - mitä erilaisuutta (syrjintäperusteita) suojaamme
 - kuinka todellista, vaikuttavaa oikeussuoja on (hyvitys, anteeksipyyntö, oikeustilan palauttaminen)



Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistys?

- sukupuoli
- ikä
- etnisyys (osa: saksalainen, jenkki)
- uskonto (ortodoksi, juutalainen)
- seksuaalinen suuntautuminen (homo, lesbo)
- vammaisuus
- etnisyys/uskonto (romani, arabi, muslimi, tummaihoisen)
- sukupuoli-identiteetti (transsukupuolinen, ei-binäärisyys)



Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät

- Puuttuu syrjintään ja edistää yhdenvertaisuutta
- Toimii ihmisoikeusraportoijana
 - Ihmiskaupparaportoija
 - Naisiin kohdistuvan väkivallan raportoiija
- Seuraa ja edistää ulkomaalaisten oikeuksien toteutumista
 - Lausuu turvapaikkamenettelystä
 - Valvoo maastapoistamisen täytäntöönpanoa
 - Seuraa perusoikeuksien toteutumista ulkorajoilla seulonta- ja rajamenettelyssä



Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen

- Valvomme yhdenvertaisuuslain noudattamista
- Käsitlemme syrjintää koskevia yhteydenottoja (n. 2500/v.)
- Valvomme myös yhdenvertaisuussuunnitteluelvoitteen noudattamista
- Pyrimme vaikuttamaan rakenteisiin ja lainsäädäntöön
- Toimivalta yhdenvertaisuuslaista ja laista yhdenvertaisuusvaltuutetusta
 - Laajat tiedonsaantioikeudet
 - Oikeus arvioida ja päättää, mihin toimenpiteisiin se ryhtyy saamansa yhteydenoton johdosta



Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö

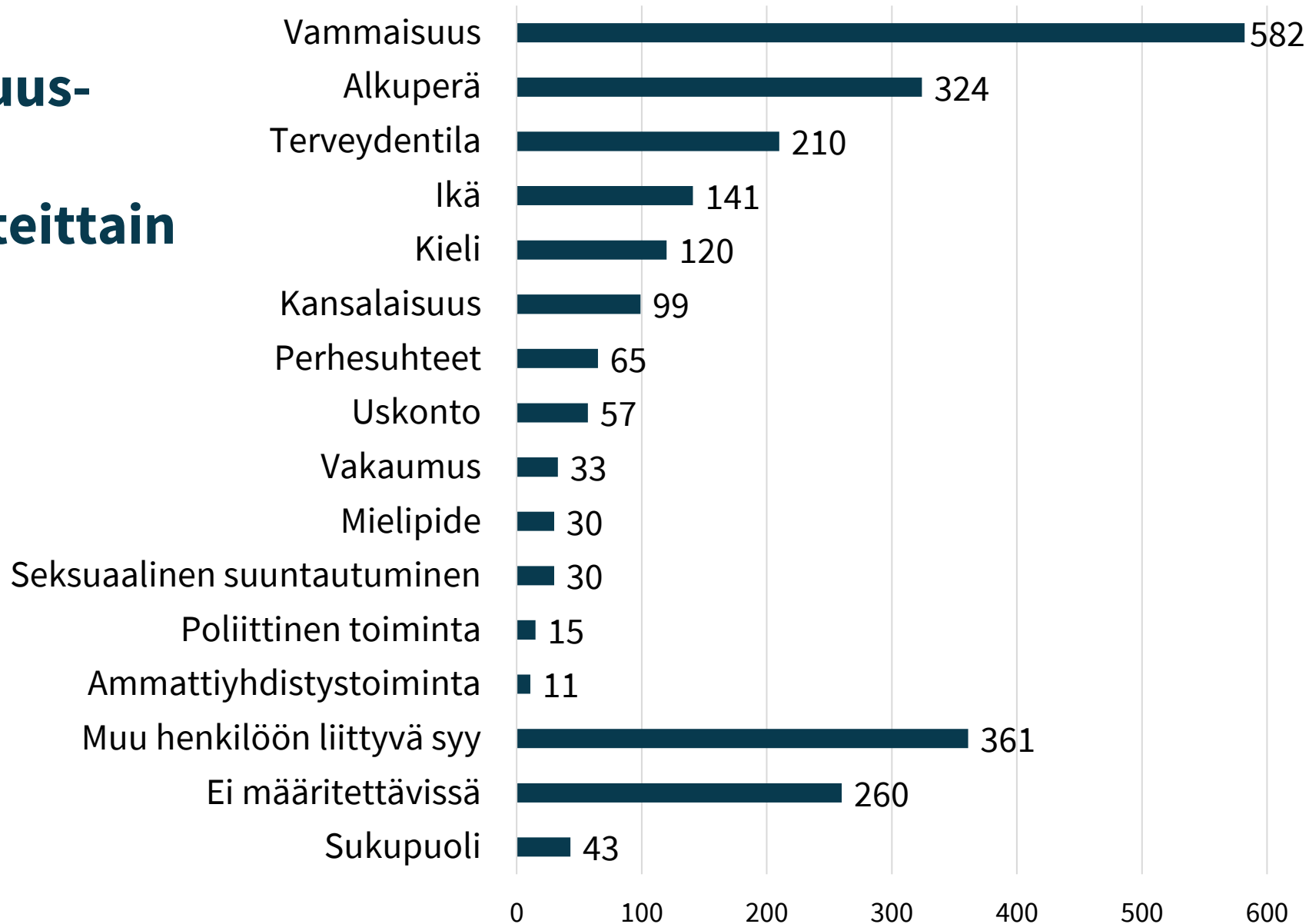
- Samanlaisessa tilanteessa olevia ei saa kohdella eri tavalla
 - syrjinnän kieltö
- Erilaisissa tilanteissa olevia ei saa kohdella samalla tavalla
 - jotta yhdenvertaisuus voi toteutua
- Perustuslaki ja yhdenvertaisuuslaki mahdollistavat positiivisen erityiskohtelun
 - Velvollisuus vammaisuuden perusteella



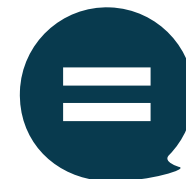
Sama kohtelu ≠ yhdenvertaisuus



Syrjintä- ja yhdenvertaisuus- yhteydenotot syrjintäperusteittain 2025



Syrjintä- ja yhdenvertaisuus-yhteydenotot elämäntilanteittain 2025





Miten työsyrrjintä näkyy yhteydenotoissa?

- Suurin osa eli noin neljännes syrjintäyhteydenotoista koskee työelämää
- Syrjintää voi esiintyä työhön otettaessa, työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä
- Työelämän yhteydenotoissa korostuu rekrytointi
- Enenevästi yhteydenottoja työsuhteiden päättymisestä (irtisanottavaksi valikoituminen), haavoittuvuus näkyy
- Syrjintäperusteissa erityisesti ikäsyrjintä, terveydentila, vammaisuus
- Ulkomaalaiset työntekijät, yhteys ihmiskauppaan
- Venäjän kansalaiset /kaksoiskansalaiset
- Romanian asema työmarkkinoilla

(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**.
- 30+ työntekijää: yhdenvertaisuussuunnitelmavelvoite henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta

Arviointi, yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla

- Arvioinnin tulee kattaa **kaikki syrjäntäperusteet**
- Menettelytapojen syrjimättömyyden tarkastelu
 - Työhönotossa, tehtävien jaossa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja eduista päätettäessä, työntekoon ja työsuhteisiin liittyvien velvollisuuksien määrittelyssä
- Hyvien käytäntöjen juurruttaminen
 - Syrjäntäepäilyjen käsittely, puuttumismekanismit häirintään, yhdenvertaisuusasioiden käsittely perehdytyksessä ja koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä



Edistämistoimenpiteet työpaikalla

- Edistämistoimenpiteille olennaista **vaikuttaminen** työpaikan **tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen**.
- YV-suunnitelman tulee sisältää selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä
 - myös miten johtopäätöksiin on päädytty.
- Johtopäätöksissä
 - kyseisen työpaikan tarpeet yhdenvertaisuuden edistämiseksi
 - ongelmat yhdenvertaisuuden toteutumisessa.



Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus

- Luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla
- Sama oikeus myös
 - työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla
 - muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun
 - työsuojeluvaltuutetulla



Viestimme eduskunnalle 2026:



- Syrjintä on erityisen vahingollista verrattuna muuhun epäasialliseen kohteluun
 - viestii uhrille, että voi myös jatkossa tulla huonommin kohdelluksi hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi.
 - vähentää luottamusta yhteiskunnan oikeudenmukaisuuteen ja sitoutumista yhteisöihin.
- Syrjintä syvällä yhteiskunnan rakenteissa, käytännöissä ja asenteissa.
 - Yhdenvertaisuutta onkin edistettävä johdonmukaisesti yhteiskunnan kaikilla osa-alueilla.
- Lainsäädäntömme on jo pitkään kieltänyt syrjinnän, mutta
 - Syrjintään puuttuminen on kuitenkin yhä vaikeaa
 - Syrjinnän uhrin oikeudet useinkaan toteudu.



Syrjinnän uhrin oikeusturvaa on parannettava – pääsuositukset

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla tulee olla toimivalta käsitellä yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä.
- Lautakunnalle oikeus määrätä
 - hyvitys syrjinnän uhrille ja
 - seuraamusmaksu syrjivälle toimijalle nykyisen hyvityssuosituksen ja uhkasakon asettamisen sijaan.
- Oikeushenkilölle (esim. palvelun tarjoaja) rangaistusvastuu myös syrjintärikoksissa.
 - syyttäjän ajettava hyvitysvaatimusta



Suosituksset tiedonsaantioikeudesta ja kanneaikojen yhdenmukaistamisesta

- Syrjintää epäilevän henkilön tiedonsaantioikeutta työelämässä on parannettava.
 - Työnantajalle velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys henkilölle, joka epäilee tulleen syrjityksi
 - työnhaussa tai työnantajan palveluksessa (nyt vammaisuus ja tasa-arvolaissa)
 - Antaa tietoa, onko tarpeen saattaa asia viranomaiselle, edistäisi myös viranomaisten resurssien tehokkaampaa kohdentamista
- Kanneaikojen tulee olla riittävän pitkiä tosiasiallisen oikeussuojan turvaamiseksi. Yhdenvertaisuuslain rekrytointisyrjintää koskeva kanneaika on säädettävä kahden vuoden pituiseksi



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN