



Sakari Tuomainen

# Työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuden toteutumisessa työsuhteessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2022

## Tiivistelmä

Tekijä:	Sakari Tuomainen
Otsikko:	Työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuden toteutumisessa työsuhteessa
Sivumäärä:	48 sivua
Aika:	Toukokuu 2022
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja:	Lehtori Eija Westerberg

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa työsuhteessa voimassa olevan lainsäädännön avulla. Lisäksi opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää, miksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työelämässä on tärkeää.

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytettiin oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia. Lainoppi tarkoittaa voimassa olevan lainsäädännön tulkitsemista. Lainopin avulla oli tarkoitus selvittää, mitä voimassa oleva lainsäädäntö velvoittaa työnantajilta. Opinnäytetyössä käytettiin lähdeaineistona voimassa olevia lakeja, lain esitöitä, oikeustapauksia sekä oikeuskirjallisuutta. Keskeisimpiä opinnäytetyössä käsiteltyjä lakeja olivat Suomen perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja yhteistoimintalaki.

Yhdenvertaisuus on jokaisen perustuslaillinen oikeus ja siitä on säädetty monessa eri laissa. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat työelämän kannalta erityisen merkityksellisiä asioita ja niistä on säädetty erikseen myös työlainsäädännössä. Lainsäädännössä on eritelty useita konkreettisia esimerkkejä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen tähtäävistä työnantajaa velvoittavista toimenpiteistä.

Työnantajalla on velvollisuus toimia syrjimättömästi, tasapuolisesti ja yhdenvertaisuutta edistävällä tavalla. Työnantajan tulisi tuntea yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyvä lainsäädäntö, jotta tahattomilta syrjintätapauksilta voitaisiin välttyä. Yhdenvertaisesta ja tasa-arvoista kohtelusta on ihmisten perusoikeuksien takaamisen lisäksi todettu olevan myös liiketoiminnallista hyötyä.

Avainsanat: yhdenvertaisuus, tasa-arvo, syrjintä, työsuhde, työoikeus,

## Abstract

Author:	Sakari Tuomainen
Title:	Employer's Responsibility for Implementing Equality in Employment Relationships
Number of Pages:	48 pages
Date:	May 2022
Degree:	Bachelor of Business Administration
Degree Programme:	Economics and Business Administration
Specialisation option:	Leadership and Organizational Development
Instructor:	Eija Westerberg, Senior Lecturer

---

The purpose of this thesis was to define the employer's responsibility for implementing equality in employment relationships based on existing legislation. An additional goal was to find out why equality is important at the workplace and in daily work life.

This thesis was conducted as in-depth literature review and examination of existing legislation. The intention was to find out what actions the existing legislation requires from employers regarding equality. The theoretical framework was based on existing laws, preliminary work on the laws, law cases, and legal literature. The most important laws used in the thesis were the Constitution of Finland, Non-discrimination Act, Act on Equality between Women and Men, Employment Contracts Act, Occupational Safety and Health Act, and the Co-operation Act.

The results of the thesis point out that equality is the constitutional right, and it has been regulated by several other laws. Equality is also a very important matter at the work place and in daily work life, and it has been regulated by labor law as well as by civil law. In legislation, there are several acts that the employer must implement to ensure equal treatment and opportunities for everyone.

As demonstrated by the thesis, the employer is obligated to act in non-discriminating and equal way and foster equality; and the employer should be familiar with the laws that regulate the equality and discrimination. Knowledge of those laws might prevent unintentional discrimination. Besides being a constitutional right, promoting equality has proven to benefit business in various other ways.

Keywords: equality, employer's responsibility, discrimination, employment, labor law,

# Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja aiheen rajaus	2
1.2	Viitekehys ja tutkimusmenetelmä	2
1.3	Rakenne	3
1.4	Keskeiset käsitteet	4
2	Työsuhde	5
2.1	Rekrytointi	6
2.1.1	Aluksi	6
2.1.2	Prosessi	6
2.1.3	Lainsäädäntö	8
2.2	Työsuhde	10
2.2.1	Työsopimuslaki	10
2.2.2	Työsopimus ja työsuhde	10
2.2.3	Työturvallisuus	12
2.2.4	Yhteistoiminta	14
2.3	Työsuhteen päättäminen	15
2.3.1	Yleistä	15
2.3.2	Henkilökohtaiset syyt	16
2.3.3	Taloudelliset ja tuotannolliset syyt	17
3	Lainsäädäntö	18
3.1	Perustuslaki	19
3.2	EU-lainsäädäntö	19
3.2.1	Aluksi	19
3.2.2	Tasa-arvo	20
3.2.3	Yhdenvertaisuus	21
3.3	Yhdenvertaisuuslaki	22
3.3.1	Aluksi	22
3.3.2	Yhdenvertaisuuden edistäminen	23
3.3.3	Syrjintä	24
3.3.4	Toimenpiteitä	25
3.4	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	26
3.4.1	Aluksi	26

3.4.2	Tasa-arvon edistäminen	27
3.4.3	Syrjinnän ja vastatoimen kieltö	29
3.4.4	Häirintä	30
3.5	Rikoslaki	31
4	Oikeustapauksia	31
4.1	Syrjivä käytäntö	32
4.2	Raskaudesta johtuva syrjintä	34
5	Johtopäätökset	37
5.1	Työelämä	37
5.2	Esimerkki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta	39
5.3	Pohdintaa	42
	Lähteet	44

## 1 Johdanto

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa yksilöön liittyvät ominaisuudet eivät saisi olla esteenä työllistymiselle, kouluttautumiselle, palvelujen saamiselle tai muuten yhteiskuntaan osallistumiseen. Kuitenkin ihmisten lähtökohdat ovat hyvin erilaisia ja syrjintä vaikuttaa yksilöiden mahdollisuuksiin ja asemaan kielteisesti. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii aktiivista eriarvoisuuden poistamista ja yhdenvertaisuuden lisäämistä kaikilla yhteiskunnan alueilla. (Stenman 2022, 12.)

Ihmisten yhdenvertainen kohtelu on siis tärkeä ja laaja juridinen aihe, jolla on vaikutusta koko yhteiskuntaan ja etenkin työelämään. Kaikkien työsuhdeasioita käsittelevien tulisikin hallita ihmisten yhdenvertaiseen kohteluun liittyvä juridiikka. Työsuhteissa yhdenvertainen kohtelu liittyy vahvasti syrjinnänkieltoihin ja työntekijän yhdenvertaisesta kohtelusta on kirjattu lukuisiin eri säädöksiin. (Valkonen & Koskinen 2018.)

Yhdenvertaisen kohtelun sääntely perustuu Suomessa lukuisiin kansainvälisiin sopimuksiin, EU lainsäädäntöön ja Suomen perustuslakiin. Perustuslaki takaa perusoikeutena syrjimättömän kohtelun ja yhdenvertaisuuden lain edessä. (Valkonen & Koskinen 2018.) Tarkemmin yhdenvertaisuudesta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa, työsopimuslaissa sekä yhteistoimintalaissa. Suomen rikoslaissa on määritelty seuraamukset esimerkiksi syrjintäkiellon rikkomisesta.

Työnantaja on velvollinen edistämään työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Erityisesti edistämisvelvoite koskee niitä syrjintäperusteita, jotka ovat kyseisen työpaikan kannalta merkityksellisiä. Tavoitteena on syrjimättömät menettelytavat työpaikoilla kaikessa työhön liittyvässä toiminnassa. Edistääkseen yhdenvertaisuutta työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla, ja erityisesti tunnistaa yhdenvertaisen kohtelun sekä syrjivän kohtelun määritelmät. (Työsuojelu.fi.)

## 1.1 Opinnäytetyön tavoite ja aiheen raja

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, mitä velvollisuuksia työnantajalla on yhdenvertaisuuden toteutumisessa työsuhteessa. Työssä käsitellään työsuhdetta ja sen elinkaarta ja tarkastellaan ajantasaista työnantajaa velvoittavaa ja kieltävää lainsäädäntöä sekä aiheeseen liittyviä oikeustapauksia. Työn tavoitteena on selvittää, miksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden toteutuminen työpaikalla on tärkeää. Aineiston avulla vastataan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä ovat työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa?
- Miksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työsuhteessa on tärkeää?

Opinnäytetyötä ei ole rajattu koskemaan mitään tiettyä toimialaa eikä yrityksen kokoluokkaa tai laatua. Työssä aihetta tarkastellaan yleisesti Suomen lainsäädännön piirissä olevien yksityisten ja julkisten toimijoiden kannalta. Tämä opinnäytetyö ei käsittele yhdenvertaisuuslain ulkopuolelle jääviä yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluiin asioita tai uskonnonharjoitukseen liittyviä asioita. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 2 § 1 ja 2 momentti.) Tässä opinnäytetyössä ei oteta huomioon työ- tai virkaehtosopimuksia ja niiden määräyksiä sekä velvoitteita.

## 1.2 Viitekehys ja tutkimusmenetelmä

Viitekehyksessä käydään läpi ajantasaisia lakeja, jotka vaikuttavat työelämään, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon yhteiskunnassa. Viitekehyksessä hyödynnetään varsinaisten voimassa olevien lakien lisäksi lakien esitöitä sekä korkeimman oikeuden ja työoikeuden oikeustapauksia, jotka liittyvät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen työelämässä.

Opinnäytetyön viitekehys koostuu kolmesta pääluvusta. Viitekehysten ensimmäisessä luvussa käsitellään ensin työsuhdetta ja sen elinkaarta siihen liittyvän lainsäädännön avulla. Luvussa käsitellään työsuhteen elinkaaren osia alkaen henkilön rekrytoinnista työsopimuksen päättymiseen. Viitekehysten toisessa lu-

vussa käydään läpi tarkemmin yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvää keskeistä lainsäädäntöä. Kolmannessa luvussa käsitellään opinnäytetyön aiheeseen liittyviä oikeustapakusia ja tuomioistuinten ratkaisuja.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmuotona käytetään lainoppia, eli oikeusdogmatiikkaa. Oikeusdogmatiikka perustuu voimassa olevien oikeuslähteiden varaan. Sen tutkimusongelmana on kulloinkin käsiteltävissä olevan oikeusongelman oikeudellinen sisältö. Sen perimmäinen tarkoitus on vastata siihen, kuinka erilaisissa ongelmatilanteissa tulisi toimia voimassa olevan lainsäädännön mukaan. Lainoppi on siis oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tulkitsemista. (Husa & Mutanen & Pohjolainen 2008, 20.)

Lainopilla on myös toinen keskeinen tehtävä. Sen tavoitteena on systematisoida, eli jäsentää voimassa olevaa lainsäädäntöä. Sen avulla lainopissa luodaan oikeudellinen käsitejärjestelmä, jonka avulla oikeutta tulkitaan. Lainsäädännön jäsentäminen auttaa hahmottamaan oikeudellisen järjestyksen kokonaiskuvaa. (Husa & Mutanen & Pohjolainen 2008, 20–21.) Tässä opinnäytetyössä lainopillinen menetelmä merkitsee erilaisten yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon sekä työelämään liittyvien lakien tulkitsemista työnantajan näkökulmasta.

### 1.3 Rakenne

Kokonaisuudessaan tämä opinnäytetyö koostuu kolmesta osiosta. Opinnäytetyö alkaa johdannosta, jossa käsitellään opinnäytetyön taustaa, tavoitteita, aiheen rajausta, tutkimusmenetelmää, rakennetta, viitekehystä sekä keskeisiä opinnäytetyössä toistuvia käsitteitä. Johdantoa seuraa opinnäytetyön viitekehys, jossa perehdytään itse opinnäytetyön aiheeseen erilaisten lähteiden avulla.

Opinnäytetyön kolmannessa osiossa, eli johtopäätöksissä, vastataan johdannossa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Johtopäätöksissä opinnäytetyön aihetta ja tavoitteita pohditaan viitekehyksen avulla ja tehdään tulkintoja lainsäädännön velvoitteista. Opinnäytetyön rakennetta havainnollistetaan kuviossa 1.





Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyössä käytetään lähteinä erilaisia oikeuslähteitä, kuten ajantasaista lainsäädäntöä, lain esitoita sekä oikeustapauksia. Lisäksi opinnäytetyössä hyödynnetään kirjoja lainsäädännöstä, työsuhteesta ja esimiestyöstä. Keskeisimpiä tässä opinnäytetyössä käytettäviä kirjoja ovat Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa, Työoikeus, Työsuhteen päättäminen, Esihenkilön työoikeus ja Työturvallisuuslaki. Muita opinnäytetyössä käytettäviä lähteitä ovat erilaiset yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät oppaat, käsikirjat sekä raportit.

#### 1.4 Keskeiset käsitteet

Tässä luvussa selitetään opinnäytetyössä käytettävät keskeisimmät käsitteet. Niiden avulla lukijan on helpompi ymmärtää opinnäytetyössä käsiteltäviä asioita.

**Työsopimuksella** tarkoitetaan sopimusta työntekijästä ja sen ehdoista. Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun. (Työsopimuslaki 2001, 1 §.)

**Työsuhteella** tarkoitetaan työsopimuksen mukaista työskentelyä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (Työsopimuslaki 2001, 1 §).

**Syrjintä** tarkoittaa työntekijän erilaiseen asemaan asettamista henkilökohtaisella perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 8 §.)

**Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan sitä, että kaikki ovat saman arvoisia, eikä ketään saa syrjiä henkilöön liittyvillä perusteilla. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

**Tasa-arvolla** tarkoitetaan sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta. Tasa-arvo kattaa myös sukupuolen ilmaisun sekä sukupuoli-identiteetin. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

**Työnjohto-oikeus** on työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukainen työnantajan oikeus. Sen voimin työnantaja voi määrätä työntekijän työn sisällöstä. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 1 §.)

**Työturvallisuudella** tarkoitetaan työyhteisön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista turvallisuutta ja toimivuutta. Turvallisessa työyhteisössä työhyvinvointi on kunnossa. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

**Perusoikeudella** tarkoitetaan Suomen perustuslain määrittelemiä perusoikeuksia. Perusoikeudet turvaavat ihmisten vapautta ja esimerkiksi yhdenvertaisuutta. (Suomen perustuslaki 1999, 2 luku.)

## 2 Työsuhde

Tässä luvussa käsitellään työsuhdetta ja sen elinkaarta. Aluksi määritellään työsuhdetta ja työsopimussuhdetta edeltävä vaihe eli, rekrytointi. Rekrytointia määriteltessä käydään läpi rekrytoinnin suunnittelua ja prosessia. Kun rekrytointi on määritelty, syvennyttään siihen, mitä työsopimuksen solmimisesta seuraa.

Työsuhdetta käsitellään työnantajan näkökulmasta työsopimussuhteen alkamisesta päättymishetkeen asti. Luvussa käsitellään myös työsuhteeseen liittyvää lainsäädäntöä ja sen vaikutusta työnantajaan.

## 2.1 Rekrytointi

### 2.1.1 Aluksi

Työsuhde alkaa rekrytoinnista eli uuden työntekijän palkkaamisesta (Rötkin 2015). Rekrytointi pitää sisällään kaikki ne vaiheet, joita uuden henkilön palkkaamiseen tarvitaan. Syitä uuden henkilön palkkaamiselle on monia. Usein uusia työntekijöitä joudutaan rekrytoimaan, kun joku työntekijöistä jättää nykyiset tehtävät tai kun yrityksen kasvaessa työmäärä kasvaa liian suureksi nykyiselle henkilöstölle. (Viitala 2021, 71.)

Uuden henkilön rekrytointiin voidaan myös päätyä, kun yritykseen tai organisaatioon kaivataan uutta osaamista, jota ei syystä tai toisesta voida saavuttaa nykyisen henkilöstön voimin. (Viitala 2021, 71.) Onnistunut rekrytointi on keskeisessä asemassa yrityksen tai organisaation menestymisen kannalta, vaikka yksittäisen rekrytoinnin hyödyt voidaan nähdä vasta pitkän ajan kuluttua. Menestyksekkäiden rekrytointien avulla yritys tai organisaatio kuitenkin varmistaa kilpailukykynsä säilymisen myös tulevaisuudessa. (Österberg 2014, 91.)

### 2.1.2 Prosessi

Yrityksen tai organisaation rekrytointiin liittyviä linjauksia ja tapoja kutsutaan rekrytointistrategiaksi. Rekrytointistrategia voi olla tarkasti suunniteltu ohje tai yrityksessä tai organisaatiossa itsekseen muotoutunut käytäntö, joka ohjaa rekrytointeja. Strategiassa voidaan esimerkiksi päättää tulevan strategiakauden rekrytoinneista. Rekrytointistrategiaa voidaan pitää pohjana tuleville rekrytoinneille, mutta kovin ehdottomasti sitä ei kannata noudattaa, sillä tilanteet yrityksissä muuttuvat ja jokainen rekrytointi on erilainen. (Viitala 2021, 72)

Rekrytointistrategiasta huolimatta, jokainen rekrytointi tulisi aina suunnitella hyvin etukäteen. Rekrytointia suunnitellessa täytyy pohtia yrityksen tai organisaation tarpeita. Uuden henkilön rekrytointi on kaikissa yrityksissä ja organisaatioissa suuri ja merkityksellinen sijoitus. Onnistunut ja ammattimainen rekrytointi ja sen läpi saattaminen vaatii taitoa rekrytoivalta henkilöltä. Rekrytointia tulisikin katsoa pitkällä aikavälillä ja suunnitelman tulisi olla kestävä. Liian nopea ja mahdollisimman vähällä työllä läpiviety rekrytointi tarvitsee hyvää tuuria onnistuakseen. (Hietala & Kaivanto & Pystynen 2021, luku 3.)

Epäonnistunut rekrytointi voi vaikuttaa negatiivisesti niin työnantajaan, työntekijään kuin asiakkaaseenkin (Viitala 2021, 71). Hyvin suunniteltu rekrytointi kertoo hyvästä johtamisesta ja ammattimaisuudesta. Monesti rekrytointipäätökset syntyvät liian myöhään, jolloin uuden työntekijän pitäisi aloittaa heti. Hyvällä suunnittelulla rekrytoinnin tarpeita voidaan ennakoida, jolloin ei ajauduta tilanteeseen, jossa rekrytointi tulee saattaa maaliin mahdollisimman nopeasti, välittämättä riskeistä. (Hietala ym. 2021, luku 3.)

Hyvää rekrytointisuunnitelmaan kuuluu tarpeen määrittäminen. Suunnitteluvaiheessa tulee pohtia, onko rekrytointi tarpeellinen, voisiko uuden henkilön rekrytoinnin sijasta kyseiset tehtävät jakaa nykyiselle henkilöstölle, kannattaako työ tehdä itse vai ostaa yrityksen tai organisaation ulkopuolelta, tai voiko työn automatisoida. Tarpeen määrittämisen jälkeen tuulee määritellä uuden työntekijän valintakriteerit. (Viitala 2021, 72).

Viitala (2021, 72–73) jakaa valintakriteerit karkeasti kolmeen osaan. Organisaatiotason kriteerit pohjautuvat organisaation strategiaan päämääriin, toiminnan luonteeseen, kulttuuriin sekä ilmapiiriin. Uusi työntekijä voi muuttaa yrityksen ilmapiiriä ja toisaalta yrityksen kulttuuri voi asettaa määritelmän uuden henkilön palkkaamiselle. Muut kriteerit, jotka liittyvät henkilön rekrytointiin, ovat yksikön kriteerit ja tehtäväkohtaiset kriteerit. Nämä kaksi kriteeriä määrittelevät millaista työpanosta ja osaamista uudelta henkilöltä odotetaan.

Kun kriteerit uuden henkilön rekrytointiin on määritelty, alkaa varsinainen rekrytointi. Prosessiin kuuluvia osia ovat esimerkiksi työnpaikkailmoitus, työhakemukset sekä muut asiakirjat, haastattelut, henkilöarvioinnit, referenssien tarkastaminen, erilaiset kyvykkyyshälyt, työn ehdoista neuvottelemine ja keskusteleminen sekä valintapäätös ja sen julkaiseminen. (Valkonen & Koskinen 2018, 313.)

Kaijala (2016, 66–67) huomauttaa, että rekrytointi ei pääty työsopimuksen allekirjoittamiseen tai työnteon aloittamiseen. Kun osajista on kova kilpailu, yritys, joka pystyy säilyttämään uudet osajat yhtiössä voittaa. Uuden henkilön löytämisen ja työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen, tulee pohtia, miten uusi työntekijä saadaan parhaiten sisäistämään yrityksen kulttuuri, arvot, toimintatavat ja tavoitteet. Uuden työntekijän ensimmäiset viikot, jopa kuukaudet menevät usein uusien työtehtävien opettelemiseen sekä organisaatioon tutustumiseen. Perehdytyksen aikana on tärkeää saada työntekijä sitoutumaan uuteen organisaatioon ja tuntemaan olonsa tervetulleeksi.

### 2.1.3 Lainsäädäntö

Työnantajalla on oikeus valita rekrytoitaessa kenet tahansa. Valinnassa on kuitenkin otettava huomioon siihen liittyvä lainsäädäntö. Näitä säädöksiä ovat työsopimuslaki, yhdenvertaisuuslaki ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jäljempänä tasa-arvolaki. (Havula & Meincke & Vanhala-Harmanen 2017, 25.)

Edellä mainituissa laeissa työhönottoa ei varsinaisesti ole määritelty. Työhönoton määritelmä on merkittävä seikka, sillä jos sitä ei ole määritelty tarkasti, syrjinnän määrittely rekrytoinnissa on hankalaa. Työsopimuslaissa määritellyn tasapuolisen kohtelun periaatteen velvoite (ks. luku 2.2.1.) tulee voimaan vasta työsopimussuhteen alkaessa. (Valkonen & Koskinen 2018, 313.) Oikeuskirjallisuudessa työhönotto alkaa avoimen työpaikan ilmoittamisesta ja kestää lopullisen valinnan tekemiseen. (Valkonen & Koskinen 2018, 313.)

Yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä on säädetty syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta. Sen mukaan työnantaja ei saa työpaikasta ilmoittaessaan edellyttää hakijoilta laissa aiemmin määriteltäviä henkilöön liittyviä ominaisuuksia (ks. luku 3.3.2). (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 17 §.) Työnantaja on aina viimekädessä vastuussa työhönottoon liittyvästä toiminnasta, mutta myös työnantajan edustajat kuten rekrytoiva esihenkilö, on velvollinen noudattamaan syrjinnän kieltä työpaikkailmoittelussa. Työpaikkailmoituksessa erilaisten henkilöön liittyvien perusteiden edellyttäminen vaatii aina yhdenvertaisuuslain 12 §:ssä (ks. luku 3.3.3) tarkoitetun oikeuttamisperusteen. (Valkonen & Koskinen 2018, 324; Yhdenvertaisuuslaki 2014, 12 §.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2004) turvaa yksilön perusoikeudet yksityisyyden toteutumisesta työelämässä. Kyseinen laki rajoittaa näin myös työnantajan mahdollisuuksia käsitellä työnhakijaan kohdistuvia tietoja. Lain määrittelemiä työsuhteen aikana rajoitettuja henkilötietoja ja niiden keräämistä sovelletaan myös työhönottotilanteeseen. Työnantajan on henkilötietoja, kuten ikää kysyessä pystyttävä näyttämään miksi kyseinen tieto liittyy työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. (Valkonen & Koskinen, 330; Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004.) Muita yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia asioita, joita työnantaja ei työhönottotilanteessa voi kysyä, ovat erilaiset arkaluontoiset seikat. Tällaisia arkaluontoisia seikkoja ovat esimerkiksi perhesuhteet, lasten lukumäärä, tai armeijan käyminen. (Valkonen & Koskinen, 336.)

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain syrjintäkiellot (ks. luvut 3.3.2 ja 3.4.2) koskevat kaikkia elämän alueita, ja näin ollen ulottuu myös rekrytointiin. Lainsäädäntöä noudattamalla työnantaja voi pitää huolta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Kun työnantaja ei rekrytointiprosessissaan laiminlyö velvoitettaan kohdella kaikkia työnhakijoita saman arvoisesti, takaa hän yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen rekrytoinnin.

## 2.2 Työsuhde

### 2.2.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on kaikkia työsopimuksia ja työsuhteita koskeva yleislaki (Kairinen & Koskinen & Nieminen & Ullakonoja & Valkonen 2013, 49). Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jossa työntekijä tai työntekijät sitoutuvat tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon tai valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Lakia sovelletaan myös työsuorituksiin, joiden tosiseikoista käy ilmi, että sitä ei ole tarkoitettu suoritettavaksi ilman vastiketta, vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 1 §.)

Työsopimuslain toisessa luvussa säädetään työnantajan velvollisuuksista. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua työntekijän aseman ja tehtävien vuoksi. Tätä kutsutaan tasapuolisen kohtelun periaatteeksi. 2 luvun 2 §:n toisen kohdan mukaan määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa olevia ei saa kohdella muita epäedullisemmin, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 2 §.)

### 2.2.2 Työsopimus ja työsuhde

Rekrytoinnin jälkeen työhön valitun henkilön kanssa tehdään työsopimus. Työsopimus on työsopimuslain (2002) mukainen työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, joka sitoo työntekijän tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun. Toisaalta se on työnantajalle velvoite tarjota työtä ja maksaa palkkaa tehdystä työstä. Niin sanottujen sivuvelvoitteiden ohella, työntekijän työntekovelvoite ja työnantajan palkanmaksuvelvoite ovat työsopimuksen päävelvoitteet. (Kairinen ym. 2013, 155; Työsopimuslaki 2002, 1 luku 1 §.)

Työsopimus ei kuitenkaan tuo pelkästään velvoitteita, vaan myös oikeuksia kummallekin osapuolelle. Kun työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alla, antaa hän työntekonsa käyttöoikeuden työnantajalle. Tätä kutsutaan työnantajan työnjohto-oikeudeksi tai direktio-oikeudeksi.

Työntekijälle työsopimus antaa oikeuden saada korvausta tehdystä työstä. Työsopimus mahdollistaa myös erilaisista työnteon yksilöllisistä ehdoista sopimisen ylempiasteisten pakottavien oikeusnormien rajoittamana. (Kairinen ym. 2013, 155–156.)

Yleensä työsopimuksessa työn ehdoista ei sovita kovin yksityiskohtaisesti. Mitä suppeammin työnteon ehdoista sovitaan, sitä enemmän työnantajalla on mahdollisuuksia määrätä esimerkiksi työn sisällöstä. Toisaalta taas tarkemmin määritellyt työsopimuksen ehdot rajaavat työnantajan mahdollisuuksia määrätä työn sisällöstä työjohto-oikeuden turvin. Työsopimus ja sen ehdot voivat olla erilaisia keskenään monista eri syistä. (Valkonen & Koskinen 2018, 366.) Vaikka tasapuolisen kohtelun periaate (Työsopimuslaki 2002, 2 luku 2 §) velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti, voi työnantaja arvioida työsopimuksen ehtoja erikseen konkreettisissa yksittäistapauksissa (Valkonen & Koskinen 2018, 366).

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus tehdään kirjallisena, suullisena tai sähköisenä ja se on voimassa toistaiseksi, ellei määräaikaisten työsopimuksen teko ole perusteltua. Ilman perustelua työnantajan aloitteesta tehty työsopimus katsotaan olevan toistaiseksi voimassa oleva. Jos työnantajan työvoimantarve voidaan osoittaa pysyväksi, on toistuvien määräaikaisten työsopimusten teko kokonaan kiellettyä. (Työsopimuslaki 2002, 1 luku 3 §.)

Työsopimuksen tekeminen ei kuitenkaan automaattisesti synnytä vielä työsuhdetta vaan siitä syntyy työsopimussuhde. Varsinainen työsuhde alkaa vastaa työnteon alkaessa, jolloin myös työoikeudellista lainsäädäntöä ja muita työsuhteen säännöksiä voidaan soveltaa. (Äimälä & Nyssölä & Åström 2022.)

Luvun alussa mainitut työsopimuksen velvoitteet ja oikeudet ovat myös työsuhteen määritelmä. Työsuhde voidaan katsoa syntyneeksi, kun työntekijä tekee työtä henkilökohtaisesti työnantajanlukuun vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Jos jokin mainituista osista jää puuttumaan, ei kyseessä ole työsuhde vaan jokin muu oikeussuhde. (Äimälä ym. 2022.)



Työsuhteen syntyessä alkaa myös työnantajan työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus. Työnantaja voi direktio-oikeuden perusteella määritellä työntekijän työn sisällön, työvuorot, työn suoritustavan ja työntekopaikan. Mielivaltaista oikeutta direktio-oikeus ei työnantajalle kuitenkaan anna, vaan työnantaja voi työehtoja soveltamalla tai yhdenvertaisuuden toteutumista laiminlyömällä syyllistyä syrjintään tai työsopimuslaissa määrätyn tasapuolisen kohtelun periaatteen rikkomiseen. Rajoituksia työnantajan direktio-oikeudelle asettaa työntekijän fyysiset ja ammatilliset edellytykset. (Valkonen & Koskinen 2018, 374–375; Työsopimuslaki 2002 1 luku 1 §.)

### 2.2.3 Työturvallisuus

Työsopimuslain 2 luvun 3 § edellyttää työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta työturvallisuuslain (2002) säädösten mukaisesti työntekijöiden suojelemiseksi tapaturmilta ja muilta terveydellisiltä vaaroilta. Työturvallisuuslain 13 § edellyttää suunnittelemaan työn siten, että työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset on otettu huomioon. (Työsopimuslaki 2002, 2 luku 3 §; Työturvallisuuslaki 2002, 13 §.)

Työnantaja on siis työtä johtaessaan velvollinen huolehtimaan työntekijän fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista sekä terveydestä työssä tarpeellisin toimenpitein. Työnantajan tulee myös tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja turvallisuutta. Edellä mainittujen työturvallisuuslain ja työsopimuslain määräyksien rikkominen voi ilmentyä esimerkiksi työntekijän syrjivänä tai tasapuolisen kohtelun vastaisena toimenpiteenä. (Valkonen & Koskinen 2018, 374.)

Varmistaakseen psyykkisesti ja henkisesti turvallisen työn teon, tulee työnantajan ottaa huomioon häirinnän ja epäasiallisen kohtelun mahdollisuus. Työnantajan tulisi varautua ehkäisemään ennalta kaikki epäasiallisen kohtelun ja häirinnän vaara, jotta työolosuhteet olisivat psyykkisesti ja henkisesti turvalliset. (Havula ym. 2018, 128.)

Työturvallisuuslaissa tarkoitettu epäasiallinen kohtelu on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa yleisen hyvän tavan, omien työvelvollisuuksien tai lakien vastaista

toimintaa. Epäasiallinen kohtelu on yleensä toista alistavaa tai loukkaavaa käytöstä ja se voi näyttäytyä esimerkiksi pelotteluna, vihjailevina viesteinä, tarkoituksellisesti epäselvinä työnjohtomääräyksinä, väheksyvinä puheina tai työyhteisöstä eristämisenä. Myös henkilökohtaisista syistä toisen huonompaa asemaan asettaminen tai työtehtävien perusteeton muuttaminen on monen muun toiminnan ohella epäasiallista kohtelua. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukainen häirintä (ks. luvut 3.3.2 ja 3.6.3.) on myös työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua epäasiallista kohtelua. (Havula ym., 129.)

Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta kuullessaan (Työturvallisuuslaki 2002, 28 §). Toimintavelvollisuuden syntyminen edellyttää, että työnantaja saa tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, ja että kohtelu kohdistuu työturvallisuuslain soveltamisalaan kuuluvaan työtä suorittavaan henkilöön ja on vakavuudeltaan henkilön terveydelle haitallinen. (Havula ym. 2018, 134–135.)

Tiedon työnantaja voi saada monesta eri lähteestä ilmoituksena kuten työterveyshuolloilta, luottamusmieheltä, työkaverilta, työsuojeluvaltuutetulta työnantajan edustajalta tai työntekijältä itseltään. Työnantaja ei kuitenkaan voi olettaa, että kaikissa tapauksissa hän saa tiedon häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta suoraan ilmoituksena. Työnantajalla on työturvallisuuslain 8 §:n mukaan velvollisuus tarkkailla työympäristöä ja sen toimintaa työturvallisuuden ylläpitämiseksi. Työnantaja voi esimerkiksi sairauspoissaolotilastoja tai työilmapiirikyselyn tuloksia tulkitsemalla epäillä häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä. Myös yksittäisen tai useamman työntekijän työtulosten heikkeneminen voi aiheuttaa epäilyä. (Havula ym. 2018, 134–135.)

Työnantajan aloittamien toimenpiteiden häirinnän tai epäasiallisen kohtelun poistamiseksi tulisi olla tasapuolisia, olosuhteet huomioon ottavia, tehokkaita ja oikeasuhtaisia. Ennen varsinaisia toimenpiteitä on kuitenkin selvítettävä, onko kyseessä juuri työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua toimintaa. Asian selvittä-

minen vaatii työnantajalta puolueetonta ja objektiivista lähestymistapaa ja kaikkien osapuolien huomioon ottamista. Tapaus täytyy selvittää huolellisesti kaikkien osapuolien aseman turvaamiseksi. (Havula ym. 2018, 136–137.)

Epäasiallinen kohtelu työyhteisössä voi olla negatiivisesti työntekijän terveyteen vaikuttava psykososiaalinen riski. Se aiheuttaa työntekijälle usein erilaisia fyysisiä tai psyykkisiä oireita, mutta voi myös johtaa sairastumiseen. Pahimmassa tapauksessa epäasiallinen kohtelu voi johtaa työkyvyn menettämiseen. Epäasiallinen kohtelu ei kuitenkaan aina vaikuta pelkästään yksittäiseen työntekijään, vaan sillä voi olla suuri vaikutus koko työyhteisöön esimerkiksi työilmapiirin heikkenemisenä. (Havula ym. 2018, 131.)

#### 2.2.4 Yhteistoiminta

Hallituksen esityksessä 159/2021, ehdotettiin kokonaan uuden yhteistoimintalain säätämistä, sillä edellinen yhteistoimintalaki ei ollut selvitysten mukaan saavuttanut sille asetettuja päämääriä ja odotuksia. Esityksen mukaan uudella yhteistoimintalailla haluttiin parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. (Hallituksen esitys 159/2021.)

Uusin yhteistoimintalaki tuli voimaan tammikuussa 2022. Sen tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä toimintaa kummankin oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen hyvässä hengessä sekä kehittää yrityksen toimintaa ja työhyvinvointia. Yhteistoimintalain tarkoitus on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä ja antaa työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa yrityksen päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän asemaansa, työoloihin tai itse työhön. (Yhteistoimintalaki 2021, 1 § 1 ja 2 momentti.) Yhteistoimintalakia sovelletaan sellaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää (Yhteistoimintalaki 2021, 2 §).

Yksi keskeisistä ehdotuksista vuorovaikutuksen lisäämiseksi työyhteisön kehittämissuunnitelmasta, joka korvaa aiemmin voimassa olleen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Uusi kehittämissuunnitelma sisältää pitkälti samoja asioita

kuin vanha suunnitelma, mutta henkilöstön osaamisen kehittämisen lisäksi, sen tarkoituksena olisi työyhteisön hyvinvoinnin huomioiminen ja edistäminen. Ehdotuksen mukaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa sekä yhdenvertaisuuslaissa määritellyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat (ks. luvut 3.3.1 ja 3.5.1) voisivat olla osa työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. (Hallituksen esitys 159/2021.)

Toinen uudistus yhteistoimintalakiin on velvoite muutosneuvotteluista. Muutosneuvottelut korvaavat vanhat yhteistoimintaneuvottelut sisältäen neuvottelut henkilöstön vähentämisestä sekä muista henkilöstöön olennaisesti liittyvistä muutoksista. Neuvotteluissa käsitellään henkilöstöön liittyvien toimenpiteiden periaatteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja ja henkilöstön edustajalla on esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Näitä ehdotuksia ja ratkaisuja tulisi käsitellä muutosneuvotteluissa. Työnantajan tulisi muutosneuvotteluiden aikaan laatia suunnitelma irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistämiseksi tähtäävistä toimenpiteistä. (Hallituksen esitys 159/2021.)

## 2.3 Työsuhteen päättäminen

### 2.3.1 Yleistä

Työsopimus voi päättyä työnantajan puolesta irtisanomiseen tai työsopimuksen purkamiseen. Irtisanomistilanteessa työsopimussuhde päättyy, kun määritelty irtisanomisaika on tullut täyteen. Työsopimuksen purkamistilanteessa työsuhde päättyy heti. Irtisanomiselle on olemassa useita eri syitä ja se voi johtua henkilökohtaisista perusteista, taloudellisista perusteista tai tuotannollisista perusteista. Työsuhteen purkaminen on mahdollista vain erittäin painavasta syystä. (Koskinen & Nieminen & Valkonen 2019, 13.)

Työsuhteen alussa käytetään yleensä työnantajan ja työntekijän sopimaa koeaika. Koeajan tarkoitus on selvittää työntekijän sopivuus hänelle määrättyyn tehtävään, ja toisaalta työtehtävän sopivuutta työntekijälle. Koeajan pituus on sovittavissa, mutta se saa olla enintään kuusi kuukautta. Koeajalla työsuhteen päättämistä kutsutaan koeaikapuruksi. Koeajalla työsuhteen purkamisessa ei ole

täysin samoja velvoitteita kuin työsopimuksen irtisanomisessa tai purkamisessa, mutta koeaika purkukaan ei saa tapahtua epäasiallisin perustein. (Koskinen ym. 2019, 1; Työsopimuslaki 2001, 1 luku 4 §.)

Työsopimuslain 7. luku antaa perusteet työsopimuksen irtisanomiselle. Perussääntönä on, että työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 1 §.) Tämä yleissäännös koskee kaikkia irtisanomisperusteita. Irtisanomistapaukset ovat yleensä keskenään erilaisia ja sen takia asiallinen ja painava syy ei ole määriteltävissä kovin tarkasti. Yleisesti se tarkoittaa sitä, että irtisanomisen peruste ei saa olla syrjivä. (Koskinen ym. 2019, 12.) Työsopimuksen irtisanomisessa noudatetaan irtisanomisaikaa, joka on työsopimuslain 6 luvun 3 § mukaan vähintään 14 päivää ja enimmillään kuusi kuukautta (Työsopimuslaki 6 luku 3 §).

Työnantajalla tai työntekijällä on mahdollisuus purkaa työsopimus päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällainen erittäin painava syy voi tulla kyseeseen, jos toinen osa puoli rikkoo tai laiminlyö omia työsuhteeseen olennaisesti liittyviä velvollisuuksiaan niin vakavasti, ettei sopimussuhteen jatkamista voida kohtuudella edellyttää edes irtisanomisajan mittaista aikaa. (Työsopimuslaki 2001, 8 luku 1 §.)

Irtisanomisen perusteena ei saa olla yhdenvertaisuuslain tarkoittama henkilökohtainen peruste (ks. luku 3.3.2) tai tasa-arvolain mukainen sukupuoleen kohdistuva peruste (ks. luku. 3.4) Tällaisella perusteella irtisanominen rikkoo Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n määräystä. (Valkonen & Koskinen 2018, 491.)

### 2.3.2 Henkilökohtaiset syyt

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan henkilöön liittyvä asiallinen peruste irtisanomiselle voi olla työsuhteeseen olennaisesti liittyvien velvoitteiden vakava rikkominen tai henkilön työnteon vaatimuksista selviytymisen merkittävä muuttuminen. Syytä ja sen asiallisuutta tulisi aina arvioida kokonaisvaltaisesti ja ottaa

huomioon esimerkiksi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet. Ennen irtisanomista, työnantajalla on velvollisuus antaa varoitus, jonka myötä työntekijä voi korjata menettelynsä. Työnantajan täytyy myös kuulla työntekijää ja selvittää, voiko irtisanomisen välttää siirtämällä kyseinen työntekijä muuhun työhön. (Työsopimuslaki 2001, 7 luku 2 §.)

Kuten aiemmin luvussa 2.3.1 on mainittu, työnantaja ei saa rikkoa tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa irtisanomistilanteissa. Myös työsopimuslaissa on eritelty kiellettyjä irtisanomisperusteita. Työsopimuslaissa mainittuja kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai hänen osallistumisensa yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan, turvautuminen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin, sairaus, tapaturma tai vamma. Sairauden, tapaturman ja vamman tapauksessa tässä on kuitenkin poikkeus. Jos katsotaan, että työntekijän työkyky on näiden takia vähentynyt niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, että työnantajan ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, voidaan työntekijä irtisanoa. (Työsopimuslaki 2001, 7 luku 2 §.)

### 2.3.3 Taloudelliset ja tuotannolliset syyt

Jos työn määrä on työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyiden, taloudellisten tai tuotannollisten syiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi on työnantajalla mahdollisuus irtisanoa työsopimus. Jos työnantajalla on mahdollisuus sijoittaa tai kouluttaa työntekijä uusiin työtehtäviin, ei irtisanomiselle ole perusteita. Irtisanomiselle ei ole myöskään perusteita, jos työnantaja palkkaa uuden henkilön samankaltaisiin tehtäviin juuri ennen tai jälkeen irtisanomisen, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät olisi muuttuneet tai jos uudelleenjärjestelyistä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä. (Työsopimuslaki 2001, 7 luku 3 §.)

Taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä ei myöskään voi irtisanoa henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden vastaisesti, vaan irtisanomisessa on täytyttävä asiallisen ja painavan syyn vaatimus. Irtisanominen ei siis saa olla syrjivä tai tasapuolisen kohtelun periaatteen vastainen. (Koskinen ym. 2019, 294.) Vaikka työnantajalla tai sen edustajalla ei olisi irtisanomistilanteessa syrjivä tarkoitus, hän voi tahattomasti syyllistyä syrjintään. Tällaisissa tilanteissa on ratkaisevaa se, voidaanko menettelyä objektiivisesti tarkastellen pitää syrjivänä. (Koskinen ym. 2019, 323.)

### **3 Lainsäädäntö**

Tässä luvussa tarkastellaan Suomen ajantasaista lainsäädäntöä ja sen sisältöä, joka liittyy yksilöiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen sekä syrjimättömyyteen. Luvussa käsitellään myös työnantajaa velvoittavia toimenpiteitä yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työelämän saavuttamiseksi.

Lisäksi luvussa käsitellään EU-lainsäädännöstä kahta yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvää direktiiviä. Luvussa perehdytään opinnäytetyön aiheen mukaisesti pääasiassa työelämään vaikuttaviin erillisiin määräyksiin ja velvoitteisiin.

Luvussa käsiteltäviä lakeja ja direktiivejä ovat:

- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
- tasa-arvodirektiivi EPNDir 2006/54/EY
- työsyRJintädirektiivi NDir 2000/78/EY
- syrjintädirektiivi NDir 2000/43/EY
- yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325
- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609
- rikoslaki 19.12.1889/39.

### 3.1 Perustuslaki

Suomen perustuslaki määrittää pohjan kaikelle kansalliselle lainsäädännölle ja julkisen vallan käytölle. Se määrittää säännökset ja suhteet yksilöiden ja julkisen vallan välille sekä yksilöiden perusoikeudet. Suomen perustuslaki on ollut voimassa vuodesta 2000. Eduskunta on muokannut ja tarkastellut Suomen perustuslakia vuosien saatossa, mutta valtiosäännöt ovat pysyneet pääpiirteittään samoina. Perustuslaki pohjautuu neljään vanhaan Suomen itsenäisyyden alkuaikoina säädettyyn perustuslakiin. (Oikeusministeriö 2022.)

Suomen perustuslain toisessa luvussa määritellään yksilöiden perusoikeudet. 2 luvun 6 §:ssä käsitellään yksilöiden yhdenvertaisuutta lain edessä. 6 §:n mukaan kaikki ihmisiä tulee kohdella yhdenvertaisesti lain edessä. Ketään ei saa asettaa erilaiseen asemaan sukupuolen, alkuperän, kielen, iän, vakaumuksen, uskonnon, terveydentilan, mielipiteen, vammaisuuden tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Myös lapsia tulee kohdella tasaverstaaisesti yksilöinä, ja heillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Perustuslain 6 §:n mukaan myös sukupuolten välistä tasa-arvoa on edistettävä yhteiskunnassa ja työelämässä. (Suomen perustuslaki 1999, 6 §.)

### 3.2 EU lainsäädäntö

#### 3.2.1 Aluksi

Monenlaiset kansainväliset sopimukset yhteistyö on vaikuttanut Suomen lainsäädäntöön. Kansainvälisen lainsäädännön vuoksi Suomen lakiin on kirjattu erinäisiä säädöksiä yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä ja syrjivien käytäntöjen kielloista. Suomen lainsäädäntöä on muutettu ajan myötä ja esimerkiksi tasa-arvolaki on kokenut monia muutoksia kansainvälisen sääntelyn johdosta. Myös yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki ovat saaneet vaikutteita kansainvälisistä säädöksistä. (Ahtela & Bruun & Koskinen & Nummijärvi & Saloheimo 2006, 21–22.)



Ennen vuotta 2000 syrjinnän vastainen lainsäädäntö Euroopan unionissa koski vain työelämään ja sosiaaliturvaan liittyviä asioita ja käsitti vain sukupuoleen perustuvan syrjinnän. 90-luvulla eräät julkiset eturyhmät vaativat, että EU:n syrjinnän vastainen lainsäädäntö käsittäisi syrjintäperusteina myös rodun, etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, iän ja vammaisuuden. Pelko äärinationalistien uudesta tulemisesta joissain EU:n jäsenvaltioissa johti uusien syrjinnän vastaisten direktiivien syntymiseen. (Euroopan unionin perusoikeusvirasto & Euroopan neuvosto 2010, 14.)

### 3.2.2 Tasa-arvo

EPNDir 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa, eli työelämän tasa-arvodirektiivi, on Euroopan parlamentin ja Euroopan unionin neuvoston antama sukupuoleen perustuvan syrjinnän vastainen direktiivi. Kyseinen direktiivi on uudelleen lausuttu toisinto edellisestä vuoden 2002 tasa-arvodirektiivistä. Sen tarkoituksena on luoda naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet ja yhdenvertaisen kohtelun ammatinharjoittamiseen ja työelämään liittyvissä asioissa. Direktiivi sisältää erilaisia säännöksiä, joilla on tarkoitus panna täytäntöön naisten ja miesten välisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen. Direktiivissä säädetään mahdollisuuksista samaan työhön, uralla etenemiseen, koulutukseen, työehtoihin, palkkoihin sekä ammatillista sosiaaliturvajärjestelmistä. (EPNDir 2006/54/EY; EPNDir 2006/54/EY, 1 artikla.)

Tasa-arvodirektiivi velvoittaa Euroopan unionin jäsenvaltioita erilaisiin toimenpiteisiin tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Jäsenvaltioiden tulee kannustaa työnantajia edistämään tasa-arvon toteutumista työpaikalla, koulutuksessa, uralla etenemisessä sekä työnsaantimahdollisuuksissa lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti. Jäsenvaltioiden tulee nimittää riippumattomia toimijoita, jotka valvovat tutkivat ja edistävät toiminnallaan tasa-arvon toteutumista. Jäsenmaiden tulee myös edistää työmarkkinoilla eri osapuolten, kuten työnantajan ja työntekijän, välistä vuoropuhelua. Vuoropuhelun tarkoituksena on edistää tasa-arvon toteutumista työpaikoilla. (EPNDir 2006/54/EY, 20 ja 21 artikla.)

Yksi merkittävistä kohdista tasa-arvodirektiivissä on artikla samapalkkaisuudesta. Neljännessä artiklassa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työstä maksettavaan palkkaan, kun kyseessä on sama tai samanarvoinen työ. Erityistä huomiota samapalkkaisuuteen on kiinnitettävä, kun työstä saatava korvaus määritellään työtehtävien luokittelun mukaan. Palkkauksen määrittelevä luokittelu on tehtävä niin, ettei siihen sisälly sukupuoleen kohdistuvaa eriarvoisuutta. (EPNDir 2006/54/EY, 4 artikla.)

Vuoden 2021 maaliskuussa Euroopan komissio antoi ehdotuksen palkkauksen läpinäkyvyydestä. Ehdotuksen tavoitteena on varmistaa, että naiset ja miehet saavat samasta työstä saman korvauksen. Palkkauksen läpinäkyvyyttä parannettaisiin paremmalla tiedottamisella. Ehdotuksen mukaan työnantajien tulisi kertoa työnhakijoille työstä maksettavan palkan suuruus tai ainakin vaihteluväli työpaikkailmoituksessa tai ennen työhaastattelua. Työntekijöille taattaisiin oikeus pyytää tietoja omasta palkkatasostaan sekä samoja tai samanarvoisia työtä tekevien keskipalkoista sukupuolen mukaan eriteltynä. (Euroopan komissio 2021.)

Lisäksi työnantajien, joiden palveluksessa on vähintään 250 työntekijää, tulisi julkaista raportti naisten ja miesten välisistä palkkaeroista organisaatiossaan. Raportin lisäksi suurten yritysten tulisi antaa tiedot palkkaeroista yhtiöiden sisäisiä tarkoituksia varten. Jos suuryrityksissä naisten ja miesten väliset palkkaerot olisivat raportoinnin mukaan suuruudeltaan viisi prosenttia tai enemmän ilman sopivia perusteita, tulisi työnantajan suorittaa palkka-arviointi yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa. (Euroopan komissio 2021.)

### 3.2.3 Yhdenvertaisuus

NDir 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000, eli syrjintädirektiivi, on toinen Euroopan neuvoston antama syrjinnän vastainen direktiivi. Sen tarkoituksena on mahdollistaa rotuun ja etniseen alkuperään liittyvän syrjinnän torjuminen jäsenvaltioissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutumiseksi (NDir

2000/43/EY 1 artikla). Yhdenvertaisen kohtelun periaatteella syrjintädirektiivissä tarkoitetaan syrjinnän kieltoa rotuun tai etniseen alkuperään liittyvissä seikoissa. Direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla muiden ohessa työelämässä ja siihen liittyvissä vaiheissa. (NDir 2000/43/EY 2 ja 3 artikla.)

Direktiivi antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden säätää lakia niin, että rotuun tai etniseen alkuperään liittyvä erilainen kohtelu ei välttämättä aina ole syrjintää. Tällaisia tilanteita ovat, jos kyseinen ominaisuus on ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus. Kuitenkin tällaisessa edellytetään oikeutettua tavoitetta sekä oikeasuhtaista vaatimusta. (NDir 2000/43/EY 4 artikla.) Tällainen tilanne voisi olla Valkosen & Koskisen (2018) kirjassa mainittu esimerkki ravintolasta, joka voi palkata liikeidean mukaisesti vain kiinalaista henkilökuntaa. (Valkonen & Koskinen 2018, 325–326.)

Kolmas Euroopan unionin neuvoston antama syrjinnän vastainen direktiivi on NDir 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000. Tämä direktiivin, eli työsyryjintädirektiivin, tarkoituksena on taata yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutuminen ja syrjinnän ehkäiseminen työelämässä uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvissä asioissa. Kuten syrjintädirektiivissä, myös työsyryjintädirektiivissä yhdenvertaisen kohtelun periaate tarkoittaa välittömän ja välillisen syrjinnän kieltoa. Työsyryjintädirektiiviä sovelletaan yleisesti työelämässä. (NDir 2000/78/EY artiklat 1–3.)

### 3.3 Yhdenvertaisuuslaki

#### 3.3.1 Aluksi

Yhdenvertaisuuslaki on säädetty ihmisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjittyjen henkilöiden oikeusturvan takaamiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 1 §). Yhdenvertaisuuslaki soveltuu kaikkeen julkiseen toimintaan ja yksityiseen toimintaan. Kuitenkaan se ei sovellu uskonnonharjoitukseen, eikä perhe- ja yksityiselämän asioihin. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 2 §.)

Yhdenvertaisuuslaissa (2014) on säädetty syrjinnän kielloista, yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä erilaisista toimenpiteistä, jotka oikeuttavat ihmisten erilaisen kohtelun tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Tällaisia toimenpiteitä ovat positiivinen erityiskohtelu sekä kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Näitä toimenpiteitä käsitellään tarkemmin luvussa 3.3.3.

### 3.3.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuslain toisessa luvussa säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Lain 5 § ja 6 § velvoittavat viranomaista ja koulutuksen järjestäjää edistämään ja tarkastelemaan omaa toimintaansa yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tietyin edellytyksin. Toimenpiteiden täytyy ottaa ympäröivät olosuhteet huomioon ja olla oikeasuhtaisia, tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia. Sekä viranomaisella että koulutuksen järjestäjällä tulee tämän lain vaatimana olla suunnitelma yhdenvertaisuuden toteutumiseen tarvittavista toimista. Velvoite suunnitelmasta ei kuitenkaan koske evankelisluterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa tai sellaista julkista hallinnollista tehtävää hoitavaa yritystä, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 30 henkilöä. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 5 §; Yhdenvertaisuuslaki 2014, 6 §.)

Lain 7 §:ssä käsitellään työnantajan velvollisuuksia edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat samankaltaiset kuin edellä mainitut viranomaisen tai koulutuksen järjestäjän velvollisuudet. Myös työnantajalla, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkeä, on oltava suunnitelma toimenpiteistä, joita yhdenvertaisuuden edistäminen vaatii. Lisäksi työnantajan tulee käsitellä toimenpiteitä ja niiden vaikutavuutta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojeluvaltuutetulla, työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla tai muulla yhdenvertaisuustoimintaan ja sen suunnitteluun osallistuneella henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tietoa työnantajan yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehdyistä toimenpiteistä. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 7 §.)

### 3.3.3 Syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää syrjinnän henkilöön liittyvien syiden perusteella. Näitä henkilöön liittyviä ominaisuuksia voivat olla esimerkiksi

- ikä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen.

Kielto koskee kaikkea syrjintää riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan totuuteen tai olettamukseen. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 8 §.)

Yhdenvertaisuuslain (2014) 14 §:n mukaan henkilöön liittyvien syiden perusteella ihmisarvoa tosiasiallisesti tai tarkoituksellisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos sillä luodaan henkilölle uhkaava, halventava, nöyryyttävä, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantaja voi syyllistyä syrjintään, jos hän ei ryhdy toimenpiteisiin saadessaan tiedon työpaikalla esiintyvistä häirinnästä. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 14 §.)

Syrjinnän kielto on jaettu edelleen välittömään ja välilliseen syrjintään. Välittömällä syrjinnällä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan epäsuotuisampaa kohtelua edellä mainittujen henkilöön liittyvien syiden perusteella. Laki huomioi toteutuneen, toteutuvan tai mahdollisesti toteutuvan epäsuotuisamman kohtelun vertai-

lukelpoisessa tilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 10 §.) Välillisestä syrjinnästä puhutaan, kun jokin sääntö, peruste tai käytäntö, joka on näennäisesti yhdenvertainen, saattaa henkilön epäedullisempaan asemaan edellä mainittujen syiden perusteella. Poikkeuksena tähän on jokin hyväksyttävä tavoite, jota näillä säännöillä yritetään saavuttaa. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 13 §.)

Yhdenvertaisuuslain (2014) 16 §:ssä säädetään vastatoimien kiellosta. Vastatoimen kiello tarkoittaa sitä, että henkilöä, joka vetoaa tässä laissa määrättyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin tai joka on osallistunut syrjintätapausten selvittelyyn tai ylipäänsä edistänyt syrjimättömyyttä, ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai hänelle ei saa aiheuttaa kielteisiä seuraamuksia. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 16 §.)

### 3.3.4 Toimenpiteitä

Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan ihmisten erilaiseen asemaan saattaminen oikeasuhteisesti syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai poistamiseksi, ei ole syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 9 §). Tällaista menettelyä kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi. Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii toisinaan heikommassa asemassa olevien yksilöiden tai väestöryhmien erityistarpeiden huomioimista, sillä pelkkä yhdenvertainen kohtelu voi saattaa ihmisiä muita epäedullisempaan asemaan. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022.)

Positiivista erityiskohtelua ja siihen liittyviä toimenpiteitä arvioidaan aina tapaus- ja tilannekohtaisesti. Toimien tulee olla aina väliaikaisia ja huolellisesti suunniteltuja. Erityiskohtelun kesto on aina määriteltävä ennalta ja lopetettava kun tilanne on korjaantunut. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022.)

Yhdenvertaisuuslain 12 §:ssä säädetään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työsuhteessa ja työhön otossa. Sen mukaan ihmisten erilainen kohtelu työhönotossa sekä työ- tai virkasuhteessa on oikeutettua, jos sillä on todellista merkitystä työ- tai palvelussuhteen tai työtehtävien suorittamiseen liittyvien vaatimusten kanssa. Tällaisissa tapauksissa perusteen pitää olla oikeasuhtainen tavoitteeseen pääsemiseksi. Myös asuinpaikkaan tai ikään perustuva erilainen

kohtelu on mahdollista, jos kohtelu on asianmukaisesti ja objektiivisesti perusteltu ja sillä on vaikutusta työllisyyspoliittiseen tai työmarkkinoita koskevaan tavoitteeseen. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 12 §, 1 ja 2 momentti.)

Työnantajan, kuten muidenkin julkisten toimijoiden, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia erilaisissa tilanteissa vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Työnantajan tulee esimerkiksi tarjota mukautuksin samat mahdollisuudet vammaiselle henkilölle saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työurallaan. Jos vammainen henkilö kokee, että hän on työtä hakiessaan tullut syrjityksi kohtuullisten mukautusten puuttuessa, on työnantajan välittömästi annettava menettelynsä perusteista kirjallinen selvitys. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 15 §, 1 ja 2 momentti.)

### 3.4 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

#### 3.4.1 Aluksi

Suomen perustuslain 6 §:ssä säädetään yksilöihin kohdistuvasta yhdenvertaisuusnormista, mutta koska sukupuoli itsessään vaikuttaa niin vahvasti yhdenvertaisuuden toteutumiseen, se ei yksinään riitä. Perustuslain 6 §:n neljäs momentti sisältää erityisen säännöksen sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä, mutta se ei kuitenkaan yksilöi tasa-arvon turvaamiskeinoja. Näistä turvaamiskeinoista Suomen lainsäädännössä on säädetty erikseen tasa-arvo-laissa. (Koskinen ym. 2013, 289; Suomen perustuslaki 1999, 6 §.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, eli tasa-arvolaki, on ollut voimassa vuoden 1987 alusta. Lailla on toimeenpantu useita Euroopan unionin sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaa direktiiviä. Tasa-arvolain soveltamisala on yleinen ja se koskee kaikkia yhteiskunnallisia toimintoja ja elämänaloja. (Hallituksen esitys 19/2014.) Se pitää sisällään kolmenlaisia säännöksiä, joita ovat tasa-arvon edistämiseen liittyvät säännökset, syrjinnän kiellot, sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset (Valkonen & Koskinen 2018, 46).

### 3.4.2 Tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvolain 1 §:n mukaan sen on tarkoitus estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoitus on myös edistää sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 1 §.) Tasa-arvolakia ei sovelleta yksityiselämään kuuluviiin asioihin, kuten perheen sisäisiin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Tiettyjä tasa-arvolain säädöksiä ei sovelleta myöskään eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajatoimen hoitamiseen. Tasa-arvolain 10 ja 11 §:n säännöksiä ei sovelleta tasavallan presidenttiin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 2 §.)

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa eri toimenpitein.

Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus:

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 6 §.)



Mikäli työnantajan palvelussuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on työnantajan yhdessä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa laadittava palvelussuhteen ehtoja ja erityisesti palkkausta koskeva tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvo suunnitelman perusteella toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet, ja sen tulisi pitää sisällään selvitys yrityksen tasa-arvotilanteesta, johon kuuluu erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri rooleihin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 6 a §.)

Lisäksi suunnitelman tulee sisältää käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvion aikaisemmista tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneistä toimenpiteistä ja niiden tuloksista. Jos tasa-arvosuunnitelma toteutetaan muuten vuosittain, voi palkkakartoituksen sopia paikallisesti suoritettavaksi joka kolmas vuosi. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 6 a §.)

Tasa-arvolain 6 b § käsittelee tarkemmin palkkakartoituksen määritelmää ja sisältöä. Sen avulla on tarkoitus selvittää, ettei kyseessä olevan työnantajan palveluksessa olevilla samanlaista työtä tekevillä naisilla ja miehillä ole perusteetomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksessa tulee esiin palkkaeroja naisten ja miesten välillä, on työnantajan aloitettava lain 6 b §:n toisen ja kolmannen momentin mukaan, toimenpiteet asian korjaamiseksi, ellei palkkaeroille löydy hyväksyttävää syytä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 6 b §.)

Työnantajan on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi huomioitava sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän syrjinnän ennaltaehkäiseminen ja sisällyttää ne aiemmin mainittuun tasa-arvolain 6 §:ssa määritellyyn tasa-arvosuunnitelmaan (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 6 c §).

### 3.4.3 Syrjinnän ja vastatoimen kieltö

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sisältää kohdan syrjinnän kiellosta niin kuin aiemmin mainittu yhdenvertaisuuslakikin. Tasa-arvolain mukaan niin välillinen kuin välitönkin syrjintä on kielletty. Tasa-arvolaissa välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 7 §.)

Välillisellä sukupuoleen kohdistuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovollisuuden perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 7 §.)

Sukupuoleen kohdistuva syrjintä on kiellettyä, vaikka se ei koskisi suoraan yksittäistä henkilöä, sillä se voi koskettaa myös jotakuta toista henkilöä koskevaa tosiseikkaa tai olettamusta. Välillisen syrjinnän määrittelemät menettelyt eivät kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään saavuttamaan jokin hyväksyttävä tavoite ja valitut keinot ovat aiheellisia ja tarpeellisia tavoitteeseen nähden. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 7 §.)

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään erityissäännöksellä työelämässä syrjiväksi luokiteltavia käytäntöjä. Se kieltää asettamasta työnhakijoita tai työntekijöitä epäedullisempaan asemaan sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin perusteella esimerkiksi työhön ottaessa, koulutukseen valittaessa, palvelussuhteen keston

määrittelemisessä, palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä, työolojen järjestämisessä tai palvelussuhteen lakkauttamisessa. Poikkeuksena tähän on tasa-arvolain 7 §:n 4 momentissa mainittu hyväksyttävän asian tavoittelu. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 8 §.)

#### 3.4.4 Häirintä

Hallituksen esityksessä 44/2009 ehdotettiin tasa-arvolain silloin voimassa olevan 7 §:n muuttamista. Esityksessä esitettiin lisättäväksi määritelmät seksuaaliselle häirinnälle sekä sukupuoleen perustuvalle häirinnälle. Syynä hallituksen esitykselle oli Euroopan parlamentin ja Euroopan unionin neuvoston antaman tasa-arvodirektiivin virheellisen täytäntöönpanon oikaiseminen. Ehdotuksen mukaan Euroopan komissio antoi Suomelle vuonna 2008 virallisen lausunnon, jonka mukaan sen aikainen tasa-arvolain 7 §:n mukainen kiello seksuaalisesta häirinnästä ja sukupuoleen kohdistuvasta häirinnästä ei täytä tasa-arvodirektiivin vaatimuksia. (Hallituksen esitys (44/2009.)

Nykyisin tasa-arvolain 7 §:ssä määritellään erikseen seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä. Seksuaalista häirintää ja sukupuoleen perustuvaa häirintää tai käskyä tai ohjetta harjoittaa häirintää pidetään tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Tasa-arvolain 7 §:ssä tarkoitettu seksuaalinen häirintä voi ilmentyä sanallisena, sanattomana tai fyysisenä, luonteeltaan ei-toivottuna käytöksenä, joka tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Tällaisista toimista voi muodostua uhkaava, vihamielinen halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmä on tasa-arvolain 7 §:n mukaan muuten samanlainen kuin seksuaalisen häirinnän määritelmä, mutta sukupuoleen perustuvassa häirinnässä kohtelu on luonteeltaan ei-seksuaalista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 7 §.)

### 3.5 Rikoslaki

Suomen rikoslain 47 luvun 3 §:ssä määritellään työsyrynnän määritelmistä sekä siitä seuraavista rangaistuksista. Työnantaja tai sen edustaja ei saa asettaa kehtään työntekijää tai työnhakijaa epäedulliseen asemaan ilman painavaa, hyväksyttävää syytä työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelusuhteen aikana. Työnantaja tai sen edustaja, joka asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan 3 §:ssä ensimmäisessä kohdassa mainittujen syiden, joita ovat rotu, kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, ihonväri, kieli, sukupuoli, ikä, perhesuhteet, sukupuolinen suuntautuminen, perimä, vammaisuus, terveydentila tai toisessa kohdassa mainittujen uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, tuomitaan työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (Rikoslaki 1889, 47 luku 3 §.)

Saman rikoslain luvun 3 a §:ssä määritellään erikseen kiskonnantapainen työsyryntä ja siitä seuraava rangaistus. Kiskonnantapaisesta syrynnästä tuomitaan sakkoon tai enintään kahden vuoden vankeuteen, ellei teosta säädetä muualla laissa ankarampaa rangaistusta. Kiskonnantapainen syryntä tarkoittaa työnhakijan tai työntekijän asettamista huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä. (Rikoslaki 1889 47 luku 3 a §.)

## 4 Oikeustapauksia

Tässä luvussa käsitellään kaksi erilaista oikeustapausta, jotka liittyvät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen liittyviin lakeihin, sekä syryviin käytäntöihin. Luvussa käsitellään yksi työtuomioistuimen ratkaisu syryvästä käytännöstä ja yksi korkeimman oikeuden tapaus syryvästä käytännöistä.

Ensimmäinen tässä luvussa läpikäytävä oikeustapaus liittyy valtion yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen pykälään, joka syrjii siviilipalvelukseen reservistä siirtyvää henkilöä. Toisessa oikeustapauksessa on kyse työnantajan syrjivästä menettelystä vanhemmuutta ja perheenhuoltovelvollisuutta koskevassa asiassa.

#### 4.1 Syrjivä käytäntö

Työtuomioistuimen ratkaisussa 2021:35 käsiteltiin työntekijää syrjivää käytäntöä. A oli määrätty suorittamaan viiden vuorokauden täydennyspalvelus siviilipalveluskeskuksessa. Valtion yleisessä tapahtuman aikaan voimassa olleessa työ- ja virkaehtosopimuksessa virkamiehen tai työntekijän poissaoloajalta maksettava palkka määräytyy 7 §:n mukaan, ellei toisin ole sovittu. (Työtuomioistuin 2021:35; Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus 2017–2018.)

Kyseisen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan reservinkertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (2003) 16 §:n 2 ja 3 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen osallistuvalla tulee maksaa 7 §:n mukainen palkka. Tässä tapauksessa työnantaja ei kuitenkaan ollut maksanut A:lle palkkaa täydennyspalveluksen ajalta. Erimielisyys asianosaisten välillä liittyi siihen, oliko A oikeutettu palkan saamiseen poissaolon ajalta, jolloin hän oli suorittamassa täydennyspalvelustaan. (Työtuomioistuin 2021:35; Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus 2017–2018; Pelastuslaki 2003, 5 luku 16 §.)

A vetosi silloisen voimassa olleen valtion työ- ja virkaehtosopimuksen syrjivyyteen siltä osin, että sen 38 § ei huomioi palkanmaksussa siviilipalveluslain mukaisen täydennyspalveluksen suorittavia henkilöitä. Kanteen mukaan kyseinen kohta on syrjivä kyseisten henkilöiden vakaumusta vastaan. (Työtuomioistuin 2021:35; Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus, 2017–2018 38 §.) Yhdenvertaisuuslain 5 §:n ja 7 §:n mukaan sekä viranomaisen, että työnantaja on velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta ja se toteutumista työpaikalla. Lisäksi yhdenvertaisuuslaki kieltää työnantajaa syrjimästä työntekijöitä muun muassa vakaumuksen perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 8 §.) Kanteessa perustellaan, että aseistakieltäytyminen on vakaumukseen perustuva teko ja näin ollen

erilaiseen asemaan asettaminen tällaisesta syystä voi merkitä yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää (Työtuomioistuin 2021:35).

Vastaajan mukaan päätös siirtyä siviilipalvelukseen kertauskutsun saatuaan ei yksinään riitä osoittamaan sitä, että päätös kieltäytyä aseista liittyy vakaumukseen. Vastaajan mukaan tämä liittyy yksilön vapauteen valita palveluksensa muoto ja siihen, että valinnalle voi olla muitakin syitä kuin vakaumus. Vastaaja perustelee näkemystään sillä, että kantaja ei ole osoittanut varsinaisia todisteita syrjityksi tulemisesta tai määritellyt tarkemmin vakaumustaan, jonka vastaisesti juuri häntä on tässä tapauksessa kohdeltu syrjivästi. Vastaajan mukaan kan-teesta ei suoraan käy ilmi, että menettelyssä olisi rikottu syrjinnän kieltoa. (Työtuomioistuin 2021:35.)

Kantajan mukaan täydennyskoulutus ei vastaa reservin kertausharjoitusta, sillä täydennyskoulutus on kertaluontoinen koulutus niille, jotka siviilipalveluslain 58 §:n mukaan hakeutuvat siviilipalvelukseen jo suoritettuaan varusmiespalveluksen. Kantaja vetoaa vastauksessaan myös siihen, että siviilipalveluksen täydennyskoulutuksen ajalta maksettavaa palkkaa ei voida katsoa yleiseksi käytännöksi, sillä se on erikseen määritelty vain muutamissa työehtosopimuksissa ja nämä kyseiset työehtosopimukset edustavat vain pientä osaa Suomen työmarkkinasta. (Työtuomioistuin 2021:35; Siviilipalveluslaki 2007, 58 §.)

Syrjinnän kiellosta määrätään Suomen perustuslaissa. Se käsittää muiden henkilökohtaisten syiden ohessa kiellon vakaumuksesta johtuvasta syrjinnästä. (Suomen perustuslaki 1999, 6 §.) Myös yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentin mukaan syrjintä on kiellettyä muun ohella vakaumuksen perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 8 §) Ihmisen erilaiseen asemaan saattaminen työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa on kuitenkin sallittua, jos se on perusteltavissa esimerkiksi työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Tällöin kohtelun tulee kuitenkin olla oikeasuhteista. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 12§.)

Syrjintäväitteitä esitettäessä, kantajan tulee yhdenvertaisuuslain 28 §:n mukaan esittää selvitys niistä seikoista, joihin väite perustuu. Jos kantajan selvityksen perusteella katsotaan, että syrjintäkieltoa on rikottu, tulee kantajan osoittaa oletuksen kumotakseen, että kieltoa ei ole rikottu. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 28 §.)

Työtuomioistuin katsoo tässä tapauksessa, että syrjintäkieltoa on rikottu. Johtopäätöksen mukaan riidanalaisessa määräyksessä tarkoitetun palkkauksen kannalta kertausharjoituksen ja siviilipalveluksen täydennyskoulutuksen suorittavia voidaan pitää vertailu kelpoisena ja näin ollen voidaan perustellusti todeta, että syrjintäkieltoa on tässä tapauksessa rikottu. A:n kanne hyväksyttiin, ja työtuomioistuin katsoi A:lla olevan oikeus valtion yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen 7 §:n mukaiseen palkkaukseen vähennettynä maksetulla täydennyspalveluspalkalla. (Työtuomioistuin 2021:35)

## 4.2 Raskaudesta johtuva syrjintä

Korkeimman oikeuden tapauksessa 2017:25 puitiin läpi raskaudesta johtuvaa syrjintää. Vuodesta 2003 alkaen R oli työskennellyt työsuhteessa laboranttina yrityksessä X Oy. R oli jäänyt ensimmäisen lapsen takia äitiyslomalle ja vanhempainvapaalle 26.2.2007–9.1.2008, joka jälkeen hän oli jäänyt vielä vuosilomalle 10.1.2008–6.2.2008 ja vielä sen jälkeen hoitovapaalle 31.8.2008 saakka. Tämän jälkeen R oli vielä jäänyt uudestaan äitiyslomalle 18.12.2008 uuden raskauden sekä siihen liittyvän synnytyksen lasketun ajan 29.1.2009 johdosta. (Korkein oikeus 2017:25.)

X Oy:n toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa, jota myös R:n työsuhteeseen sovellettiin, oli seuraavanlainen maininta:

Seuraavat määräykset koskevat 1.3.1998 alkaneita työsuhteita  
(Korkein oikeus 2017:25)

Edelleen saman kohdan toisessa lauseessa on määrätty seuraavasti:

Uusi palkallinen vapaajakso seuraavan lapsen johdosta edellyttää kuuden kuukauden työssäolajakson täyttymistä perhevapaajaksojen välillä (Korkein oikeus 2017:25).

Näiden työehtosopimuksen määräysten mukaisesti X Oy oli maksanut R:lle ensimmäisen äitiysloman ajalta palkkaa kolmen kuukauden verran, mutta jätti maksamatta palkkaa vastaavalla tavalla R:n toisen äitiysloman ajalta. (Korkein oikeus 2017:25).

R nosti asiasta kanteen X Oy:ta vastaan, ja vaati X Oy:ta maksamaan hänelle tasa-arvolain 11 §:n mukainen hyvitys, 10 000 € viivästyskorkoineen. X Oy ei kuitenkaan suostunut korvaukseen, joten käräjäoikeus pyysi tasa-arvolautakunnalta lausunnon asiasta. Tasa-arvolautakunnan lausunnon mukaan R:n työssä sovellettu työehtosopimus asetti R:n epäedullisempaan asemaan, kuin ne vertailukelpoisessa asemassa olleet henkilöt, jotka olivat perhevapaiden välillä keenneet työskennellä kuuden kuukauden ajan. R oli siis liian varhaisen raskauden takia asetettu epäedullisempaan asemaan, ja erosi näin vertailun muista ihmisistä. Tämän vuoksi asiasta muodostui Tasa-arvolain 9 a §:n mukainen syrjintäoletta. Tasa-arvolautakunta katsoi, että kyseisen työehtosopimuksen kuuden kuukauden työssäolo ehto perhevapaiden välillä, oli tasa-arvolain 7 §:n 1 momentin sekä 8 §:n 2 momentin vastainen. (Korkein oikeus 2017:25).

Käräjäoikeus korosti päätöksessään tasa-arvolautakunnan antamia lausuntoja tapauksesta ja päätti, että R:n työssäoloehdon täyttymättä jääminen ei johtunut esimerkiksi R:n omasta suunnitelmallisuudesta, vaan enemmän sattumanvaraisista seikoista kuten raskaudesta johtuvasta sairaudesta, ennenaikaisesta synnytyksestä tai ylipäätään raskauden alkamisesta. Tämän johdosta käräjäoikeus velvoitti X Oy:ta maksamaan R:lle tämän pyytämä, Tasa-arvolain 11 §:n mukainen hyvitys. (Korkein oikeus 2017:25).

Käräjäoikeuden päätöksen jälkeen X Oy ei vielä kukaan hyväksynyt tuomiota, vaan valitti asiasta hovioikeuteen. Hovioikeus kuitenkin päätti samoin kuin käräjäoi-



keus, eikä muuttanut käräjäoikeuden antaman tuomion lopputulosta. Hovioikeuden tuomion jälkeen X Oy:lle myönnettiin valituslupa, ja se vaati valituksessaan hovioikeuden tuomion kumoamista siltä osin, kun yhtiön oli katsottu syyllistyneen tasa-arvolaisissa määriteltyn välittömään syrjintään. R vastasi X Oy:n valitukseen ja vaati valituksen hylkäämistä. (Korkein oikeus 2017:25.)

Korkein oikeus pohti, oliko R:ää syrjitty, kun hän menetti palkkaetunsa ja hänen työssäoloheutonsa ei täyttnyt ja oliko se johtunut hänen aikaisemmasta raskaudestansa tai hänen myöhemmästä raskaudestansa ja synnytyksestä. Jollei tämä välitön syrjintäperuste täyty, tarkastellaan, onko hänet asetettu epäedulliseen asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden takia. Korkeimman oikeuden päätöksen mukaan R oli esittänyt syrjintävaihteidensä tueksi seikkoja, joiden takia syrjintäoletama oli syntynyt. R oli hoitovapaan johdosta asetettu työssäoloheuttoa sovellettaessa eri asemaan kuin ne äidit, jotka eivät olleet jääneet hoitovapaalle tai joiden lasten syntymä oli ajoittunut työssäoloehdon mukaisesti niin, että he olivat ehtineet täyttää työssäoloehdon vaatiman kuuden kuukauden työskentelyn. (Korkein oikeus 2017:25.)

Päätöksen mukaan kyseessä oli kuitenkin vanhemmuutta ja perheenhuoltovelvollisuutta koskeva asia, jolloin syrjintä ei ole välitöntä vaan välillistä. Välillisen syrjinnän tapauksissa työnantajalla on mahdollisuus osoittaa, että menettelyä on pidettävä oikeutettuna. X Oy:n peruste työssäoloehdolle on kannustaa naisia työhön vapaajaksojen välillä, mutta oikeus katsoi sen olevan tasa-arvolain vanhemmuutta suojaavien tavoitteiden vastainen, koska ehto vaikuttaa lasten hankkimisen ajoittamiseen, sekä rajoittaa perhevapaiden pitämistä. Näin ollen Korkein oikeus katsoi X Oy:n syyllistyneen tasa-arvolain 7 §:n mukaiseen välilliseen syrjintään, sekä tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaiseen syrjintään työelämässä. Tapauksessa Hovioikeuden lopputulosta ei muuteta. (Korkein oikeus 2017:25).

## 5 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa työsuhteessa ja sen elinkaaren aikana. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työsuhteessa on tärkeää. Aluksi työssä määriteltiin työsuhde ja sen elinkaari, jonka yhteydessä käsiteltiin työnantajaa velvoittavaa lainsäädäntöä. Lisäksi työssä käsiteltiin yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvää lainsäädäntöä työelämässä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työelämässä on tärkeää, koska se on Suomen perustuslain mukainen perusoikeus. Jokainen ihminen on yhdenvertainen lain edessä ja kaikki syrjintä ja epäasiallinen kohtelu on kiellettyä. Perustuslain mukaan ketään ei saa asettaa erilaiseen asemaan minkään henkilökohtaisen syyn perusteella ilman hyväksyttävää syytä. (Suomen perustuslaki 1999, 6 §).

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon sääntelyn taustalla vaikuttaa vahvasti Suomen perustuslaki sekä lukuisia kansainvälisiä sopimuksia (Valkonen & Koskinen 2018, 2). Merkittävimpinä kansainvälisinä sopimuksina tässä opinnäytetyössä käsiteltiin Euroopan parlamentin ja neuvoston antamaa tasa-arvodirektiiviä sekä Euroopan neuvoston antamia syrjintädirektiiviä sekä työsyryntädirektiiviä. Keskeisimpiä lakeja Suomen lainsäädännössä yhdenvertaisuuden sääntelyssä ovat tasa-arvolaki sekä yhdenvertaisuuslaki. Tasa-arvolaki sisältää sukupuolten välisen, sukupuoli-identiteettiin sekä sukupuolen ilmaisuun liittyvä syrjinnän kiellon sekä säädöksiä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään muista syrjinnän perusteista. (Valkonen & Koskinen 2018, 2.)

### 5.1 Työelämä

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain lisäksi yhdenvertaisuuden edistämisestä ja yhdenvertaisesta kohtelusta on kirjattu myös työlainsäädäntöön. Nämä aiemmin

luvussa 2 käsitellyt lait luovat suoraan velvoitteita työnantajille yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan kohtelemaan työntekijöitään tasapuolisesti, ellei erilaiselle kohtelulle ole hyväksyttävää syytä. Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuuksista ennaltaehkäistä syrjintää ja epäasiallista käytöstä. (Valkonen & Koskinen 2018, 3.) Yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajaa suunnittelemaan erinäisiä toimenpiteitä tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi (Yhteistoimintalaki 2021, 9 §).

Monet eri lait velvoittavat työnantajaa toimimaan yhdenvertaisesti ja syrjimättömästi. Työnantajan tulee huomioida tämä kaikessa toiminnassaan henkilön rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen asti. Ennen työsuhteen solmimista, työnantajaa velvoittaa vahvimmin yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki. Nämä lait kielivät kaiken syrjinnän henkilöön liittyvillä perusteilla rekrytoinnissa. Työn tekemisen alkaessa astuu voimaan työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja yhteistoimintalaki.

Suomessa työyhteisöt ovat monimuotoisia ja monimuotisuuden kirjo tulee laajenemaan entisestään kansainvälisen muuttoliikkeen sekä monien eri kulttuurien sekoittumisen myötä. Monimuotoisempi työyhteisö vaatii työnantajalta entistä enemmän suunnittelua ja konkreettisia tekoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon turvaamiseksi ja edistämiseksi. Työyhteisössä monimuotoisuus tarkoittaa ihmisten erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etsinset taustan, sukupuolisen suuntautumisen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, tai vakaumuksen vuoksi. (Bergbom & Toivanen & Väänänen 2020.)

Työyhteisön ja työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu on määritelty laissa, mutta sillä on todettu olevan myös liiketoiminnallista hyötyä. Yhdenvertainen kohtelu on avainasemassa esimerkiksi monimuotoisen työyhteisön rakentumisessa. Monimuotoisella työyhteisöllä voi kasvattaa muun muassa organisaation innovatiivisuutta ja luovuutta, asiakastyytyväisyyttä, taloudellista kannattavuutta, työpaikan houkuttelevuutta ja henkilöstön tyytyväisyyttä. Lisäksi monimuotoisuus

voi helpottaa uusien asiakasryhmien tavoittamista sekä parantaa organisaation julkisuuskuva. (Työterveyslaitos.)

On huomattava, että Suomen lainsäädännössä määritellyt syrjintäperusteet ovat pitkälti samat kuin monimuotoisuuden määritelmät. Tulkintani mukaan lainsäädännöllä halutaan ihmisten perusoikeuksien takaamisen lisäksi myös mahdollistaa yritysten tuottava toiminta ja kasvaminen. Monimuotoinen työyhteisö vaatii työnantajalta erityistä tarkkuutta lain noudattamiseen.

## 5.2 Esimerkki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta

Yksi keskeisimpiä konkreettisia työnantajan velvollisuuksia, ovat yhdenvertaisuuslaissa määritellyt yhdenvertaisuussuunnitelma sekä tasa-arvolaissa määritellyt tasa-arvosuunnitelma (ks. luvut 3.3.1 ja 3.4.1). Mikäli työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkeä, tulee työnantajan laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi tähtäävistä toimenpiteistä. Samat velvoitteet suunnitelmista koskevat myös koulutuksen järjestäjää. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 6 § ja 7; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 5 a § ja 6 a §.)

Esimerkiksi valitussa ammattikorkeakoulussa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma laaditaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Suunnitelmassa esiin tulleet tavoitteet, toimenpiteet ja niiden toteuttaminen ovat osa koulun päivittäistä toimintaa. (Aatola ym. 2020, 5.) Ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tavoitteena on yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja saavutettava työyhteisö. Eri taustoista tulevia ja eri tehtävissä toimivia kohdellaan tasapuolisesti ja annetaan yhtäläinen mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua ammattikorkeakoulun toimintaan. (Aatola ym. 2020, 4.)

Ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa on tuotu esille lain vaatimat asiat kuten kuvaus nykytilasta ja edistämistoimista. Lisäksi suunnitelmassa on lueteltu hyvin yksityiskohtaisesti tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi kaudella 2021–2022.

Tavoitteet ja toimenpiteet on jaettu seuraaviin alueisiin

- rekrytointi, urakehitys ja palkkaus
- opiskelu ja opetus
- johtaminen, toimintakulttuuri, ja viestintä. (Aatola ym. 2020, 16–22.)

Ammattikorkeakoulun rekrytoinnin, urakehityksen ja palkkauksen tavoitteet ja toimenpiteet ovat lueteltuna taulukossa 1.

Taulukko 1. Esimerkiksi valitun ammattikorkeakoulun rekrytoinnin, urakehityksen ja palkkauksen tavoitteet ja toimenpiteet (Aatola ym. 2020, 16–17).

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot
Rekrytointien avoimuus ja yhdenvertaisuus.	Kehitetään rekrytointiprosessia. Selvitetään anonyymiä rekrytointia ja sen soveltuvuutta koulun toimintaan.	HR-palvelut
Yhtenäinen perehdytysprosessi, joka takaa vähintään perustasoisen perehdytyksen kaikille uusille työntekijöille, myös sivutoimiselle henkilöstölle.	Kehitetään perehdytysprosessia edelleen ja valmennetaan esihenkilöitä perehdytyksen hyvään haltuunottoon ja tasalaatuisuuteen.	HR-palvelut, esihenkilöt ja johto
Yhdenvertaiset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet työtehtävästä ja työyksiköstä riippumatta koulun tavoitteiden mukaisesti.	Lisätään ja monipuolistetaan henkilöstön koulutustarjontaa, selvennetään yhdenvertaisia koulutukseen osallistumisperiaatteita.	HR-palvelut, yksiköiden esihenkilöt
Yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.	Työn kierron kehittäminen ja urapolkujen luominen.	HR-palvelut, yksiköiden esihenkilöt ja johto
Tuetaan työn tai opiskelun ja muun elämän yhteensovittamista ja tasapainottamista.	Kannustetaan esihenkilöitä kiinnittämään huomiota töiden suunnitteluun ja tehtävien tasapuoliseen jakautumiseen.	HR-palvelut, yksiköiden esimiehet, johto

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot
Työpaikalla arvostetaan ja hyödynnetään erikikäisten erilaisuuden voimaa.	Valmennetaan esihenkilöitä monimuotoisuuden ja työkyvyn johtamisessa.	HR-palvelut, johto, työterveyshuolto
Avoin ja läpinäkyvä palkkausjärjestelmä	Perustetaan palkkatyöryhmä. Kehitetään yhteistä palkan-määritysprosessia, joka huomioi erilaiset työsuhdemuodot.  Viestitään aktiivisesti palkkausjärjestelmästä tiiviillä, yksiselitteisellä ja kaikkien saavutettavissa olevalla tavalla.	HR-palvelut, johto

Taulukossa 1 kuvattu ammattikorkeakoulun suunnitelma on hyvä esimerkki työnantajan velvollisuudesta toteuttaa yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa määrätty suunnitelma. Taulukossa kuvatut toimenpiteet ovat vain osa ammattikorkeakoulun suunnitelmista ja tavoitteista, mutta antaa hyvän kuvan kokonaisuudesta. Tavoitteet ottavat huomioon hyvin aiemmin luvussa 3.3.1 käsitellyt, yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä määritellyt työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä tasa-arvolain 6 §:n mukaiset velvollisuudet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki, 7 §; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 6 §.)

Toinen työyhteisöön ja työsuhteeseen liittyvä taulukko ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa sisältää tavoitteet, toimenpiteet ja vastuuhenkilöt johtamiseen, toimintakulttuuriin ja viestintään liittyvän yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Merkittävimpinä tavoitteina tässä taulukossa ovat

- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön selkeämpi vastuuttaminen ja liittäminen osaksi päivittäistä toimintaa
- yhteisöllisyyden, avoimuuden ja dialogisuuden edistäminen moninaisuutta arvostavan kulttuurin avulla

- syrjivän puheen kieltäminen kaikissa muodoissa.

Suunnitelman mukaan näihin tavoitteisiin pääsemiseksi perustetaan erillinen tasa-arvotyöryhmä seuraamaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista, tarjotaan henkilöstölle koulutusta ja mahdollisuuksia dialogiin sekä kannustetaan työyhteisöä arvostavaan käytökseen. (Aatola ym. 2020, 21.)

Ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuussuunnitelma on kattava kokonaisuus, joka vastaa lainsäädännön vaatimuksiin. Koululla on työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä monia muita työnantajia enemmän velvollisuuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä. Lain vaatimusten lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö perustuu ammattikorkeakoulun arvoihin ja strategiaan. (Aatola ym. 2020, 3.)

### 5.3 Pohdintaa

Opinnäytetyön viitekehyksessä käsiteltyjen lakien, lakien esitöiden sekä oikeustapausten perusteella voidaan todeta, että työnantajalla on huomattavan paljon velvollisuuksia yhdenvertaisuuden edistämisessä ja toteutumisessa. Työnantajan olisi hyvä tuntea yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjintään liittyvä lainsäädäntö, sillä työnantaja voi syyllistyä syrjintään myös tahattomasti. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee käydä keskustelua henkilöstön tai henkilöstön edustajien kanssa sekä laatia suunnitelmat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen tähtäävistä toimenpiteistä.

Työnantaja ei voi toimia näennäisesti yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti, sillä työntekijöiden tietoisuus omista oikeuksistaan kasvaa, jolloin työnantajan on oltava entistä tarkempi yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä asioissa. Myös Suomen kasvava kulttuurien moninaisuus pakottaa työnantajan tutustumaan lainsäädäntöön.

Keväällä 2022 muslimien viettämä ramadan nousi puheenaiheeksi sosiaalisessa mediassa ja uutisissa. Ylen artikkelissa IT-rekrytoijana toimiva helsinkiläinen kertoi kokemuksistaan Ramadanista ja työyhteisön suhtautumisesta paastoavaan työkaveriin. (Karppi & Marttinen 2022.) Vaikka paaston viettäminen ei anna työntekijälle oikeutta suoriutua tehtävistään normaalia heikommin, on työnantajan hyvä tiedostaa paaston vaikutukset työntekijään. Työnantaja ei voi yhdenvertaisuuslain mukaisesti syrjiä tai asettaa ramadanin takia paastoavaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin verrattuna. Toisaalta työnantajan tulee kohdella työntekijöitä työsopimuslain mukaisesti tasapuolisesti, jolloin paastoavaa henkilöä ei voi myöskään asettaa muita parempaan asemaan esimerkiksi työtehtäviä tai työaikaa vähentämällä.



## Lähteet

Aatola, Tuomas & Haimila, Marjut & Jäkälä, Mikko & Kortelainen, Maarika & Möttönen, Minna & Ravonmaa, Marjaana & Rousku, Kristiina & Samatar, Nimo & Vaherkoski, Ulla 2020. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Metropolia. Metropolia Ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma kaudelle 2021–2022. <https://www.metropolia.fi/sites/default/files/documents/Organisatio/metropolian-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2021-2022.pdf>. Viitattu 18.4.2022.

Ahtela, Karoliina & Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko K. & Nummijärvi, Anja & Saloheimo, Jorma 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum, Helsinki.

Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari 2020. Monimuotoisuusbarometri. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>. Viitattu 13.4.2022.

EPNDir 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/eu-lainsaadanto/32006L0054>. Viitattu 23.3.2022.

Euroopan komissio 2021. Palkkauksen läpinäkyvyys: Komissio ehdottaa toimenpiteitä palkkatasa-arvon varmistamiseksi. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/ip\\_21\\_881](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/ip_21_881). Viitattu 23.3.2022.

Euroopan unionin perusoikeusvirasto & Euroopan neuvosto 2010. Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja. Luxemburg. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_FI.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_FI.pdf). Viitattu 18.4.2022.

Hallituksen esitys 44/2009. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/he/20090044>. Viitattu 24.3.2022.

Hallituksen esitys 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/he/20140019>. Viitattu 23.3.2022.

Hallituksen esitys 159/2021. Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/he/20210159>. Viitattu 09.3.2022.

Havula, Johanna & Jormas, Timo & Koskinen, Seppo & Lehto, Anu-Tuija & Meincke, Nina & Paanetoja, Jaana & Pehrman, Timo & Rintala, Jenny & Schugk, Jan & Sortti, Toni & Tikkanen, Heli & Ullakonoja, Vesa & Vänskä, Anne 2018. Työturvallisuuslaki. Edita, Helsinki.

Havula, Johanna & Meincke, Nina & Vanhala-Harmanen, Minna 2017. Esimiehen työsuhteopas. 5. uud. painos. Edita, Helsinki.

Hietala, & Kaivanto, & Pystynen 2021. Esihenkilön työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent verkkokirjahylly. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DABBFXGUC#piste:t9>. Viitattu 19.3.2022.

Husa, Jaakko & Mutanen, Anu & Pohjolainen, Teuvo 2008. Kirjoitetaan Juridiikkaa. Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. 2. uud. painos. Talentum, Helsinki.

Kaijala, Markku 2016. Rekrytointi. Tehtävään vai yhtiöön. Alma Talent, Helsinki.

Kairinen, Martti & Koskinen, Seppo & Nieminen, Kimmo & Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika 2013. Työoikeus. Oikeuden perusteokset 4. muut. painos. Sanoma Pro, Helsinki.

Karppi, Tiina & Marttinen, Vesa 2022. 24-vuotias Amin Hassan ei juo päivällä vettä, ja se ihmetyttää kollegoita – nyt hän kertoo, miten ramadania viettävän voi huomioida työpaikalla. Yle Uutiset 10.4.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12394681>. Viitattu 18.4.2022.

Korkein oikeus 2017:25. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo. Raskaudesta johtuva syrjintä. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/kko/ennakko-paatokset/20170025>. Viitattu 15.3.2022.

Korkein oikeus 2018:46. Työrikos-Työsyrjintä. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/kko/ennakko-paatokset/20180046>. Viitattu 2.3.2022.

Koskinen, Seppo & Nieminen, Kimmo & Valkonen, Mika 2019. Työsuhteenpäättäminen. Alma Talent, Helsinki.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/19860609>. Viitattu 20.2.2022.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20040759>. Viitattu 23.3.2022.

NDir 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/eu-lainsaadanto/32000L0043>. Viitattu 24.3.2022.

NDir 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/eu-lainsaadanto/32000L0078>. Viitattu 24.3.2022.

Oikeusministeriö 2022. Perustuslaki. <https://oikeusministerio.fi/perustuslaki>. Viitattu 14.2.2022.

Pelastuslaki 13.6.2003/468. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/vuosihakemisto/20030468>. Viitattu 14.2.2022.

Rikoslaki 19.12.1889/39. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/18890039001#L47>. Viitattu 2.3.2022.

Rötkin Laura 2015. Terveisiä Pomolle. Alma Talent Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Rekrytointi. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAEBFXCTEB#/kohta:TERVEISI\(\(c4\)\)\(\(20\)POMOLLE\(\(20\)/piste:b401](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAEBFXCTEB#/kohta:TERVEISI((c4))((20)POMOLLE((20)/piste:b401). Viitattu 14.2.2022

Siviilipalveluslaki 2007. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20071446#L8>. Viitattu 14.2.2022.

Stenman, Kristina 2022. Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle. Helsinki. [https://syrjinta.fi/documents/25249352/42720545/Yhdenvertaisuusvaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+\(pdf\).pdf/c83caf57-a7c4-a907-9a19-c37c61eec75e/Yhdenvertaisuusvaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+\(pdf\).pdf?t=1648705129557](https://syrjinta.fi/documents/25249352/42720545/Yhdenvertaisuusvaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+(pdf).pdf/c83caf57-a7c4-a907-9a19-c37c61eec75e/Yhdenvertaisuusvaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+(pdf).pdf?t=1648705129557). Viitattu 12.4.2022.

Suomen perustuslaki 11.6.1999. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/19990731#L2>. Viitattu 14.2.2022

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20010055#L2P2>. Viitattu 5.3.2022.

Työsuojelu.fi 2022. Yhdenvertaisuuden edistäminen. Työntekijöiden yhdenvertaisuutta on edistettävä. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuuden-edistaminen>. Viitattu 12.4.2022.

Työterveyslaitos. Työelämän muutos. Monimuotoinen työelämä. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>. Viitattu 13.4.2022.

Työtuomioistuin 2021:35. Palkkaus - Syrjintä - Virkaehtosopimuksen tulkinta - Yhdenvertaisuus. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/tt/20210035>. Viitattu 14.2.2022.

Työturvallisuuskeskus 2022. Yhdenvertaisuus työpaikalla. [https://ttk.fi/tyoturvalisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus\\_yhdenvertaisuus\\_ja\\_tasa-arvo/yhdenvertaisuus\\_tyopaikalla#3def4b6f](https://ttk.fi/tyoturvalisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo/yhdenvertaisuus_tyopaikalla#3def4b6f). Viitattu 13.4.2022.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20020738>. Viitattu 24.3.2022.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20141325>. Viitattu 14.2.2022.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022. Positiivinen erityiskohtelu. <https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>. Viitattu 16.2.2022.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Positiivisen erityiskohtelun opas. <https://syrjinta.fi/documents/25249352/34268331/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf?version=1.1&t=1603877534728>. Viitattu 16.2.2022.

Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20211333>. Viitattu 9.3.2022.

Valkonen, Mika & Koskinen, Seppo 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent. Helsinki.

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus, 2017–2018 38 §. Viitattu 14.2.2022.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita, Helsinki.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Äström, Johan. Päivitetty 7.3.2022. Työoikeus. Alma Talent Oy, Helsinki. Alma Talent verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXC-TDG#kohta:3.\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)S\(\(c4\)\(\(c4\)NTELYJ\(\(c4\)RJES-TELM\(\(c4\)/piste:t1J5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXC-TDG#kohta:3.((20)TY((d6)SUHTEEN((20)S((c4)((c4)NTELYJ((c4)RJES-TELM((c4)/piste:t1J5). Viitattu 9.3.2022.

Österberg, Maritta 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uud. painos. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.