

Tasa-arvolaki työelämässä

Reilu Työelämä, Teollisuusliitto, koulutus 6.9.2025

Ylitarkastaja Suvi Vilches, Tasa-arvovaltuutettu

Esityksen sisältö

- Mitä tekee tasa-arvovaltuutettu
- Virittäytymistä aiheeseen
 - Miltä tasa-arvon tila näyttää Suomessa
- Tasa-arvolain säännökset
 - Tasa-arvon edistäminen työpaikalla lyhyesti
 - Syrjinnän kiellot
 - Syrjinnän kiellot työhön otettaessa, työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä
 - työsuhteen keskeiset ehdot, luottamusmiesten rooli

Tasa-arvolain syrjinnän kiellot keskeisesti

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ("tasa-arvolaki"), vuodelta 1986, monta osittaisuudistusta sen jälkeen
- 7§ määrittää mitä pidettävä syrjivänä: Välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmä+ tarkentavat erityissäännökset mm. kielletystä syrjinnästä työelämässä (8 §)
- Tasa-arvolain rikkomisen seuraamuksena työnantajalle on hyvitysvelvollisuus (11-12 §) + muussa lainsäädännössä mahdollisesti säädettyt korvaukset
- Epäedulliseen asettaminen: sukupuolen perusteella, sukupuoli-identiteetin perusteella, raskauden vuoksi, vanhemmuuden/perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi
- Sukupuolisyrjinnän kiello huomioitava: Palvelussuhteeseen otettaessa, uralla etenemisessä, palvelussuhteen ehdoissa, lomautettaessa, palvelussuhdetta päätettäessä
- Valvovat tahot: tasa-arvovaltuutettu, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunta, yleiset tuomioistuimet.
- Ammattiliittojen rooli valvonnassa

Tehtävänä:

1.

Valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;

2.

Aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista;

3.

Antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöistä;

4.

Seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla;

5.

Ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

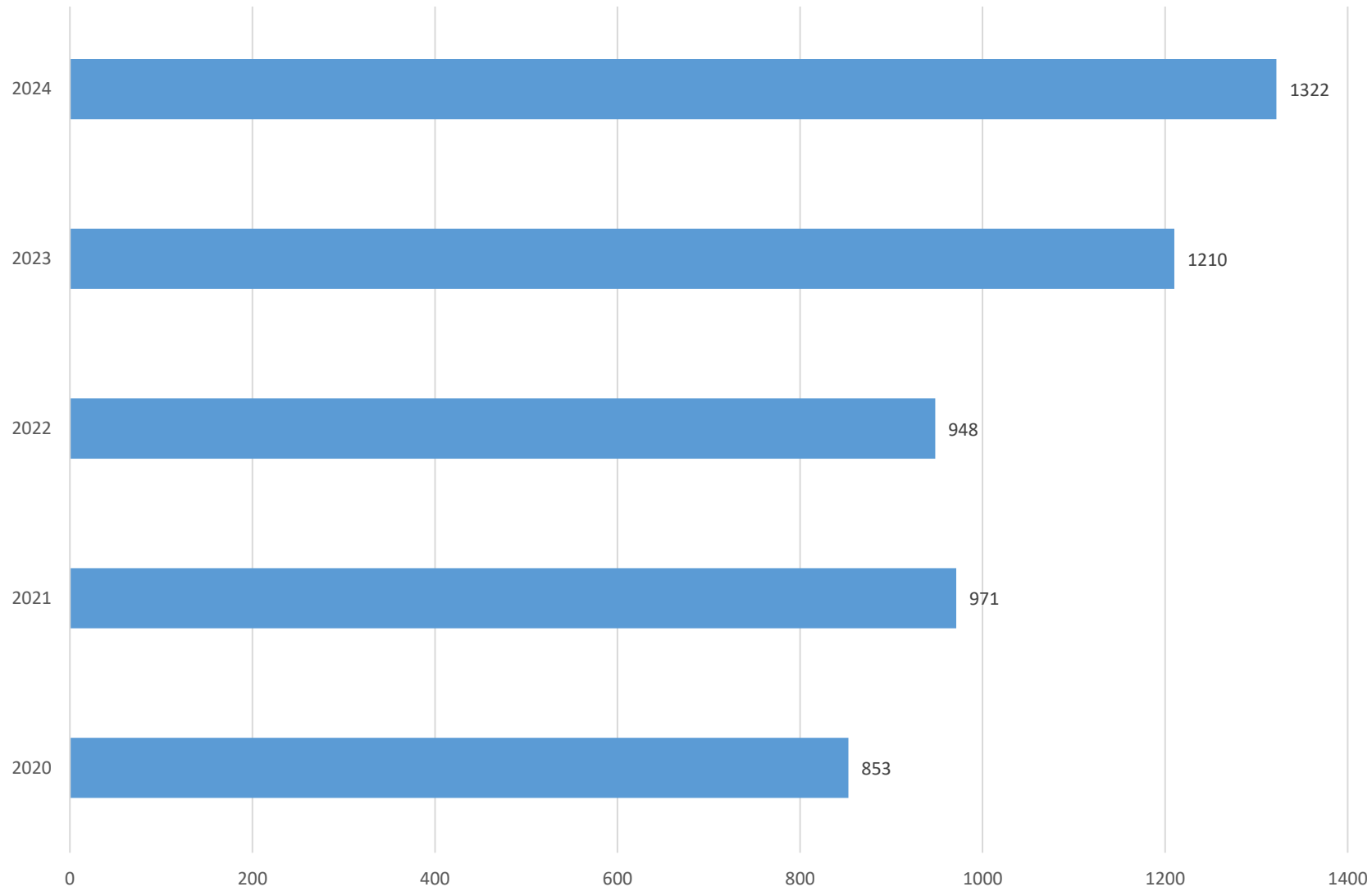


Työmme käytännössä

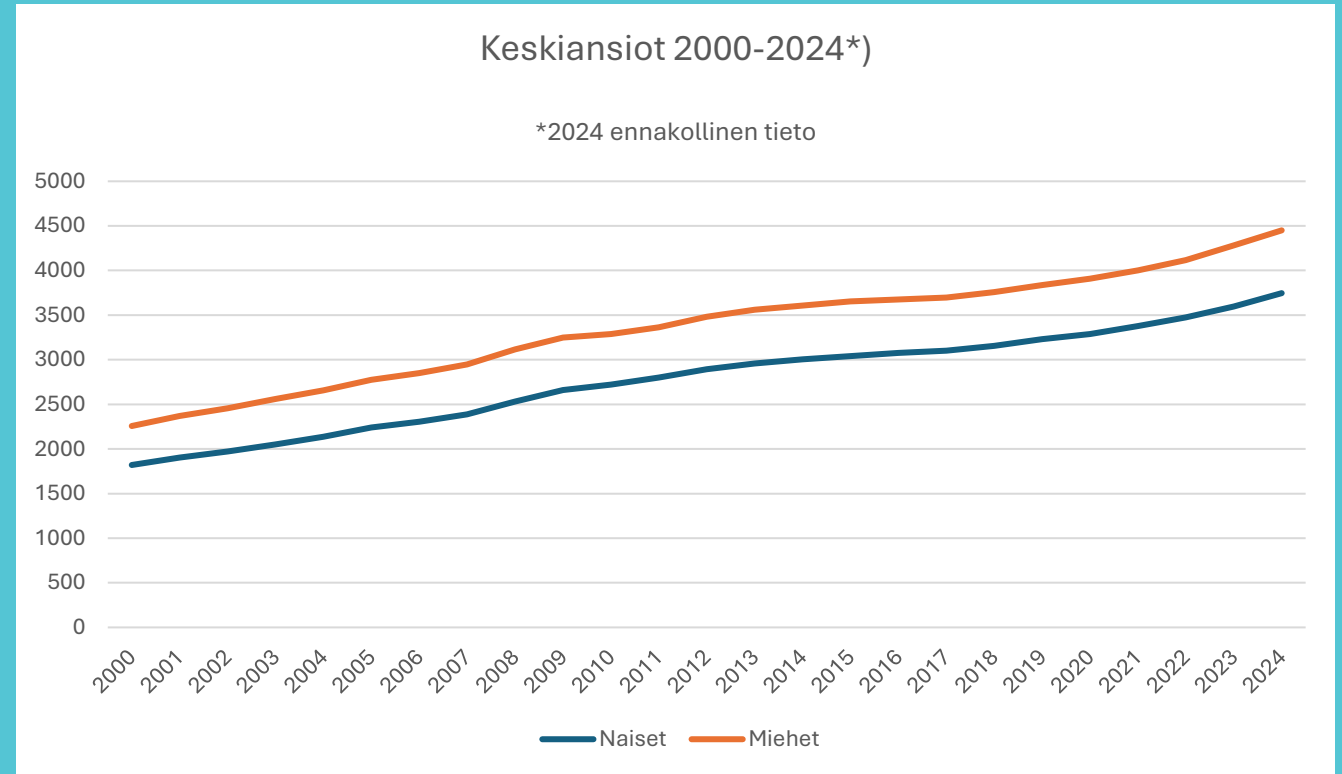
- Tasa-arvovaltuutettu antaa neuvoja ja ohjeita yksityishenkilöille, jotka epäilevät syrjintää.
- Myös organisaatiot ottavat yhteyttä saadakseen **tietoa ja neuvoja esim. syrjinnän kieltojen tulkinnasta**
- Selvitysmenettelyyn **oikeudellisen kannanoton** antamiseksi ryhdytään, jos asiakas sitä toivoo ja se arvioidaan tarpeelliseksi
 - Kanneajat ja toimivaltakysymykset huomioiden
 - Lausunto ei ole oikeudellisesti tuomioistuinta tai osapuolia sitova, mutta sillä yleensä merkitystä esim. työpaikalla tai mahdollisessa oikeudenkäynnissä
- Valtuutettu antaa **lausuntoja** myös ministeriöille, eduskunnalle ja muille viranomaisille mm. lainsäädäntöehdotusten mahdollisista sukupuolivaikutuksista
- Valtuutettu tekee yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa; mm. koulutukset



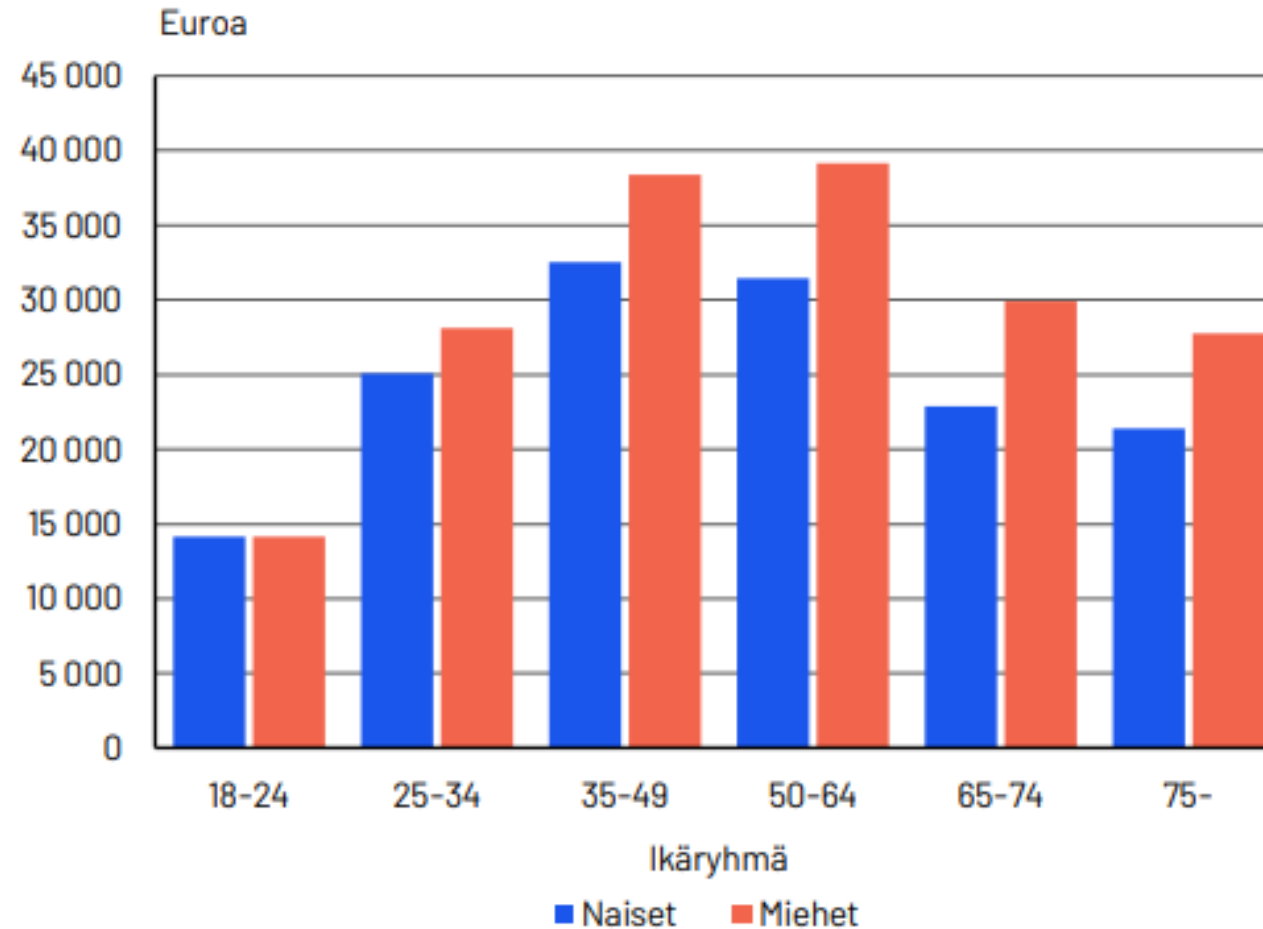
Kaikki yhteydenotot 2020-2024 (kirjallisesti vireille tulleet & puhelinyhteydenotot)



**Sukupuolten
palkkaero: 15,8 %**



5.4 Aikuisväestön keskimääräinen käytettävissä oleva henkilökohtainen rahatulo (euroa) ikäryhmittäin 2023

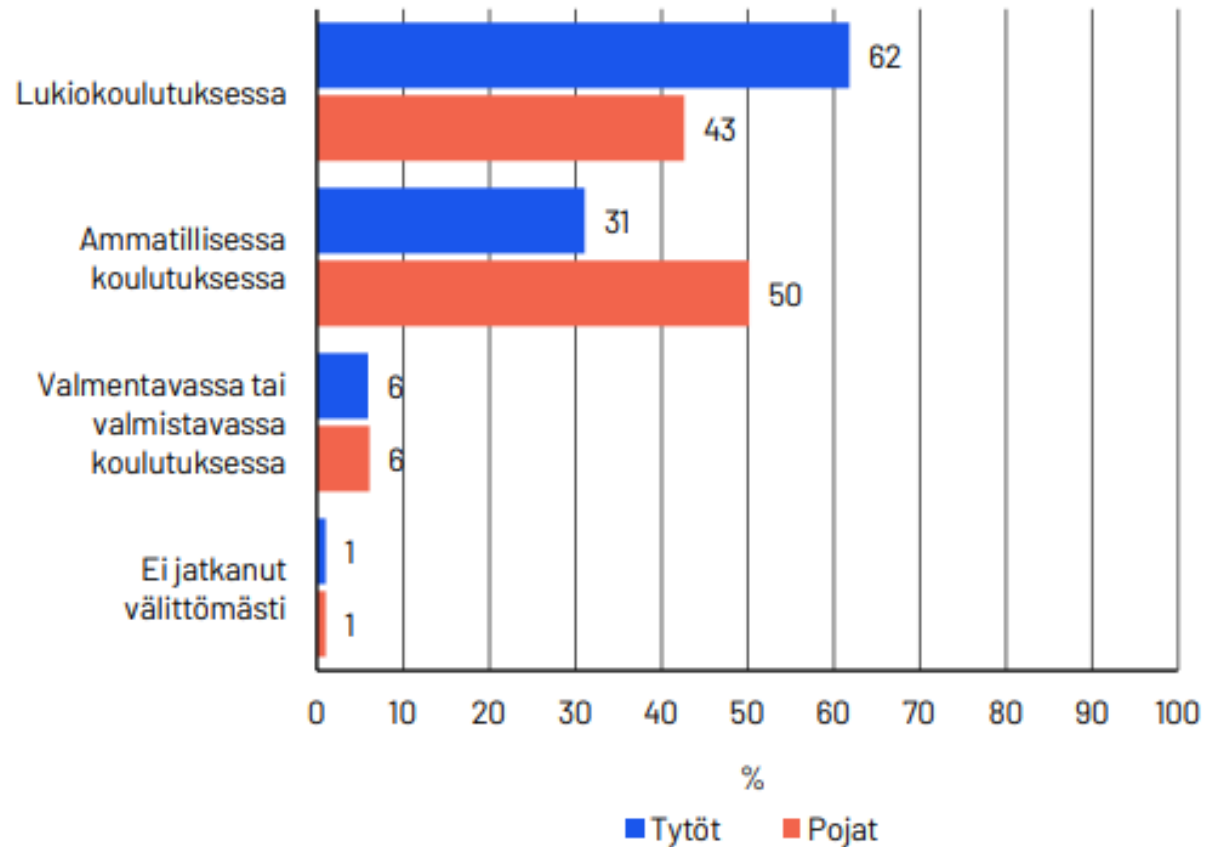


Lähde: Tilastokeskus, tulonjakotilasto



**Sukupuoli-
segregaatio on
ongelma sekä
koulutuksessa,
että työ-
elämässä**

2.18 Peruskoulun päättäneiden sijoittuminen välittömästi opiskelemaan 2023, %

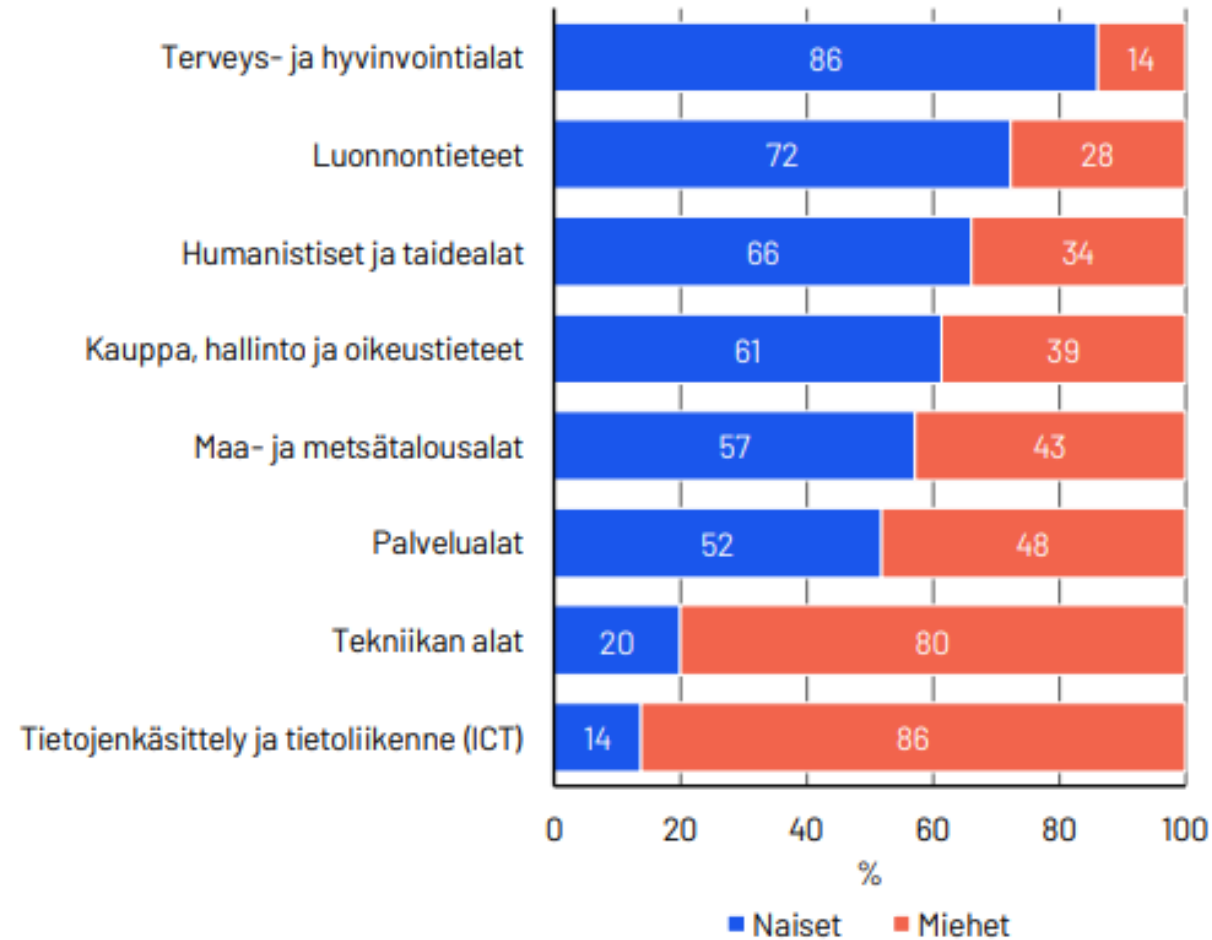


Lähde: Tilastokeskus, koulutukseen hakeutuminen



Tilastotietoja sukupuolten tasa-arvosta

2.10 Vuonna 2023 ammatillisen¹⁾ peruskoulutuksen tutkinnon suorittaneet koulutusalan mukaan, %



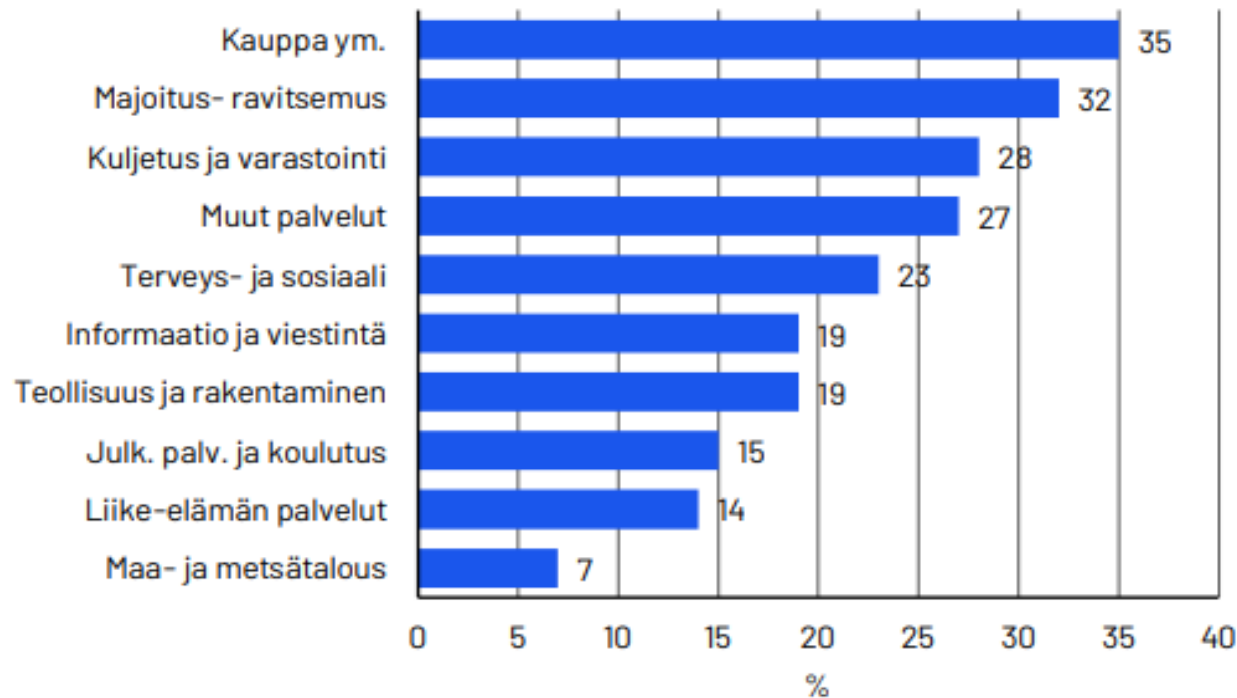
1) Oppilaitosmuotoisen opetussuunnitelmaperusteisen.

Lähde: Tilastokeskus, ammatillinen koulutus



Seksuaalinen häirintä

8.18 Naisten nykyisessä työssä kokema seksuaalinen häirintä toimialan mukaan, %



n=2 678

Lähde: Tilastokeskus, Sukupuolistunut väkivalta ja lähisuhdeväkivalta Suomessa 2021



Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

- Raskaana olevista **joka neljäs kokee** työelämässä syrjintää (Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys 2024).
- Raskaussyrjintää koetaan kaikilla koulutustasoilla, työnantajasektoreilla, toimialoilla, työsuhdemuodoissa ja työmarkkina-asemissa.
- Myös lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan **äitiyteen liittyvää syrjintää** työelämässä, sillä heidän saatetaan olettaa jäävän perhevapaille.
- **Myös miehet kokevat perhevapaasyrjintää**, erityisesti ollessaan pidemmällä perhevapaalla, lisääntynyt samalla kun perhevapaajärjestelmää uudistettu
- Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella ilmenee mm:
 - määräaikaisten työsuhteiden keston ja jatkumisen rajoittamisena
 - ongelmina omaan työhön paluussa perhevapaan jälkeen
 - työhönotossa
 - koeaikapurkuina ja irtisanomisina
 - palkkauksessa



Tasa-arvo työpaikoilla I: tasa-arvon edistäminen työpaikoilla

Kenen on edistettävä tasa-arvoa?

- Tasa-arvolain tarkoitus (1§): tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.
- Sukupuolen tosiasiallisen tasa-arvon näkökulmasta ei ole riittävää, että pidättäydytään syrjinnästä – tasa-arvoa tulee myös tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistää.
- Tasa-arvolaissa edistämisvelvoitteita on asetettu
 - Viranomaisille (yleinen edistämisvelvollisuus ja päätöksenteon kiintiöt); koulutuksen järjestäjille, oppilaitoksille ja varhaiskasvatuksen järjestäjille
 - Työnantajille
 - yleinen edistämisvelvollisuus kaikilla työnantajilla;
 - vähintään 30 työntekijän työnantajilla myös velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

- Mitä tarkoittaa? Jokaisen työnantajan tulee lain nojalla edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.
- Jokaisen työnantajan tulee tasa-arvolain mukaan
 1. Toimia siten, että eri tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
 2. Edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen
 3. Edistää tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
 4. Kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
 5. Helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista etenkin työjärjestelyin
 6. Toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

Tasa-arvosuunnitelmasta

- Vähimmäissisältö:
 1. Ensiksi tulee tehdä **selvitys** oman työpaikan sen hetkisestä tasa-arvotilanteesta
 - sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä
 - palkkakartoitus →
 2. Tasa-arvotilanteeseen sopivat ja tarpeelliset **toimenpiteet** tasa-arvon saavuttamiseksi
 - Palkkausta koskevat toimenpiteet
 - Muut toimenpiteet
 - Huom. tulisi olla konkreettisia ja mitattavissa olevia tavoitteita, jotta edistyminen voidaan todeta)
 3. <-> Tasa-arvosuunnitelmaa päivitettäessä **arvio** aiempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista; Mikä hyvää ja tuonut edistystä - > otetaan uuteenkin suunnitelmaan, millä ei vaikutusta tai jopa negatiivinen vaikutus

Tasa-arvosuunnittelun merkityksestä

- Tutkimusten ja valtuutetun havaintojen mukaan suunnitelmat ovat hyvin suppeita ja puutteellisia - vastuu työpaikoilla – lisää koulutusta?
- Tasa-arvosuunnittelu ja tasa-arvosuunnitelma tulisi nähdä työkaluna, ei pöytälaatikkoon tehtävänä velvoitteena viranomaisia varten.
- Mikäli olisi työpaikalla käytettävä, olisi tärkeää, että henkilöstöedustajat näkisivät myös sen merkityksen
- Suunnitelma on joka tapauksessa laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa; näillä on oltava riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet kaikissa vaiheissa, ei vain valmiin suunnitelmaluonnoksen hyväksymisessä.
- Suunnitelmasta on tiedotettava henkilöstöä; miten ja luottamusmiesten rooli?
- Työn avuksi: kattavasti lisätietoa tasa-arvovaltuutetun sivuilla: <https://tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>

Palkka-avoimuus/palkkaläpinäkyvyys

- Palkka-avoimuusdirektiivin tavoite on kaventaa sukupuolten välisiä perusteettomia palkkaeroja lisäämällä palkkauksen perusteiden läpinäkyvyyttä
- Vaikka yleisesti puhutaan palkka-avoimuudesta, parempi termi olisi palkkaläpinäkyvyys (*pay transparency*). Läpinäkyvyys kohdistuu palkkauksen perusteisiin eli palkkausjärjestelmien läpinäkyvyyteen ja keskimääräisiin palkkaeroihin.
- Suurin muutos työpaikoille, joissa ei nyt vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää: Organisaatioiden on otettava käyttöön palkkarakenteet, joilla varmistetaan, etteivät erot samassa tai samanarvoisessa työssä johdu sukupuolesta. Palkkaeroja saa olla – totta kai – mutta ne pitää pystyä perustelemaan syrjimättömillä perusteilla, kuten esimerkiksi työn vaativuuden, työssä suoriutumisen tai työkokemuksen avulla.
- Huom. Jo nykyisin lainsäädäntö kieltää palkkasyrjinnän, näin tulisi olla jo nyt, jos työpaikalla palkkasyrjintäepäily. Palkkauksen läpinäkymättömyys kääntää todistustaakkaa työnantajalle.

Direktiivin tuomista muutoksista

- Lakiin tulossa määritelmä/kriteeristö samanarvoisen työn arvioimiseksi- direktiivi vaatii tätä.
- Eri TES ei itsessään ole peruste palkkaeroille, jos työ arvioitaisiin samanarvoiseksi – mitä tulee tarkoittamaan käytännössä?
- Isoille työnantajille (yli 100 työntekijää) velvollisuus nykyisen sisäisen tasa-arvosuunnittelun ja sen osana tehtävän palkkakartoituksen lisäksi velvoite raportoida palkkauksesta viranomaisille
- Tiedonsaantioikeuden kysymykset yksityisellä sektorilla osin ratkaisematta,
- HE antamatta- sisältö alustuksen laatimishetkellä vielä osin mysteeri
- tulisi olla saatettuna voimaan kesällä 2026.

Tasa-arvolaki työpaikoilla II: Häirintään puuttuminen ja ennaltaehkäisy



Tasa-arvo-
valtuutettu

Tasa-arvolaissa kielletty häirintä

- Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain 7 §:n mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä
- Sukupuoleen perustuva häirintä luonteeltaan ei-seksuaalista. Esim. työpaikkakiusaaminen silloin, jos se perustuu työntekijän sukupuoleen (tytöttely tms.) tai esimerkiksi työntekijän sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen korjaamista koskevaan prosessiin tms.
- Häirintä = tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta, erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Pitää olla objektiivisesti arvioiden häirintää.
- Sanallinen käytös voi olla häirintää, esim. kahvihuonevitsailu, jos sillä luodaan yllä kuvattu ilmapiiri- > työnantajan puututtava! Ei voida vedota ”työpaikan kulttuuriin”.
- Huomattava, että määritelmä ja sanktiot eroavat työturvallisuuslain 28§ määritelmästä!
- Huomaa myös yhdenvertaisuuslain kieltämä häirintä (mm. etnisen taustan, uskonnon, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntaumisen perusteella)

Häirintään puuttumattomuus on syrjintää

- Miten toimia häirintätilanteessa:
 - työnantajan tiedon saatuaan puututtava – henkilöstön edustaja voi olla tukena tässä
 - Hyvä selvittää työpaikan toimintaohjeet häirinnän varalle (työpaikalla tulisi olla selkeät toimintaohjeet miten toimitaan, jos häirintää ilmenee (prosessi, vastuut yms)
 - Tasa-arvovaltuutettu voi antaa tietoa syrjinnän kieltojen tulkinnasta sekä valvoa työnantajan toimia häirintätapauksissa jos epäillään puutteita ->
- Työnantajalla riittävä selvitys – ja toimimisvelvollisuus häirinnän lopettamiseksi
 - Jos työnantaja ei puutu riittävällä tavalla sen tietoon tulleeseen seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään, syyllistyy se itse tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään
 - HE: ”asteittain kovenevat työnjohdolliset toimet” häirinnän lopettamiseksi
 - Toimimisvelvollisuuden laiminlyönti luo velvollisuuden maksaa 11§ mukaista hyvitystä syrjinnän uhrille

Tasa-arvolaki työpaikoilla II: Syrjivät menettelyt työsuhteessa

Palkkasyrjintä

- Työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä (8§ 1 mom. 3-kohta)
- Epäiltäessä palkkasyrjintää voidaan vertailu lähtökohtaisesti tehdä niiden työntekijöiden välillä, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä.
- Arvioitaessa, ovatko työt samoja tai samanarvoisia, lähtökohtana ovat todelliset työtehtävät ja niiden tekijälleen asettamat vaatimukset. Vertailussa tulee kiinnittää huomiota työtehtävien laatuun, sisältöön ja niihin oloihin, joissa töitä tehdään, ei esim. vain nimikkeisiin.
- Kaksivaiheinen arviointi: kantajan näytettävä riittävällä tavalla, että työt samoja tai samanarvoisia, minkä jälkeen vastaajan näytettävä, että sillä hyväksyttävät perusteet palkkaerolle

- Työnantajan ei katsota rikkoneen syrjintäkieltoa, jos tämä voi osoittaa palkkaeroille hyväksyttävän syyn, näyttötaakka tästä työnantajalla
 - Esim. työkokemus, joka auttaa työntekijää selviytymään paremmin työtehtävistään, voi olla hyväksyttävä syy palkkaeroille
 - Samoin koulutus, jos se edistää työtehtävistä suoriutumista tai työntekijän käytettävyys työnantajan palveluksessa on sen vuoksi laajempi kuin verrokin
 - Laajempi käytettävyys työnantajan palveluksessa
- Palkan käsite laaja, palkkasyrjinnän kieltö koskee kaikkia palkaneriä, ei riitä, että esim. kuukausipalkka tai vaativuuteen perustuva peruspalkka sama, jos eroja muissa palkanerissä
- Hyväksyttävä syy voi selittää palkkaeron kokonaan tai osittain = jos vain osittain, ei syrjintäoletta kumoudu kokonaisuudessaan = työnantajan katsottava rikkovan tasa-arvolain syrjinnän kieltöä

Palkkasyrjintä raskauden tai perhevapaiden käyttämisen perusteella

- Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja **palkkaehdoista päättäessään** menettelee siten, että henkilö joutuu **raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella** epäedulliseen asemaan (8§ 1 mom. 2 kohta)
- Keskeistä epäedullisen aseman arviointi miten voidaan arvioida epäedullisempaa asemaa, kuka/ketkä oikeita verrokkeja tässä suhteessa
- Perhevapaan ajalta ei lainsäädännöstä tai raskaussuojelusta velvollisuutta maksaa palkkaa (huom. kuitenkin TES/VES-määräykset). Oikeus voi kuitenkin syntyä, jos palkanerän ei arvioida kohdistuvan juuri perhevapaan aikaan.
- Palkkasyrjinnän käsite laaja: kattaa kaikki palkanerät, kaikki etuudet, jotka maksetaan rahana tai luontoisetuna, välittömästi tai tulevaisuudessa, jos työnantaja maksaa ne, vaikka välillisestikin, työntekijälle hänen suorittamastaan työstä

Tapausesimerkki: oikeus tulospalkkio (Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS/301/2023)

Tulospalkkioissa on kyse taannehtivasta palkanerästä, jonka eteen tehty määräytymisvuoden aikana töitä. Perhevapaat eivät näin saa viedä kokonaan oikeutta määräytymisvuoden palkkioon, jonka eteen työskennelty (yhtiön määräys jättää yli 6kk poissaolot kokonaan ilman tulospalkkiota syrjivä)

- Mitä tarkoittaa?: synnyttävän vanhemman raskausvapa (40 arkipäivää) tulee lukea mukaan työssäoloaikaan ja maksaa myös tältä ajalta tulospalkkiota. Muu olisi välitöntä sukupuolisyrjintää.*
- Vanhempainvapaat ja hoitovapaat tulee puolestaan huomioida niin, että maksetaan suhteellinen osuus vuosipalkkiosta tehdyn työmäärän mukaisesti. (esim. jos lapsen isä vanhempainvapaalla 4kk ja töissä 8kk, tulee tulospalkkio maksaa suhteutettuna 8/12 eli 2/3 osan mukaisesti).*
- Syrjintää kokeneella oltava oikeus saamatta jääneeseen tulospalkkio-osuuteen ja lisäksi hyvitykseen syrjinnän kiellon rikkomisesta*

Työhönottosyrjintä

- Työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, ellei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta (8§ 1 mom. 1-kohta)
- Kun hakijoina on sekä naisia että miehiä, työnantajan olisi aina tehtävä ansiovertailu.
- Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomaansa henkilöä, mutta vaatii tekemään valinnan syrjimättömin perustein eikä sukupuolen perusteella
- ”sukupuoli”= sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, raskaus, perhevapaat
- Syrjintäolettamien syntyminen: syrjintää epäilevän pystyttävä osoittamaan, että hän tehtävään valittua toista sukupuolta olevaa henkilöä ansioituneempi kyseiseen tehtävään
- Jos olettaja syntyy, kääntyy näyttötaakka työnantajalle

- Ansioiden vertailussa on kiinnitettävä huomiota valintaperusteisiin (esim. työnhakijoiden koulutukseen, työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa); Erityinen huomio hakuilmoituksen kriteereihin, muihinkin mahdollisuus vedota. Oltava tehtävän kannalta merkityksellisiä (esim. pidempi työkokemus ei aina suoraan luo parempaa ansioituneisuutta, ei myöskään korkeampi koulutus)
- Jos syntyy syrjintäoletta, on se pystyttävä kumoamaan: Millä perustein työnantaja voi kumota syrjintäolettan eli osoittaa, että on valinnut tehtävään vähemmän ansioituneen, mutta ei syrjivin perustein? Esim. parempi henkilökohtainen soveltuvuus voi olla hyväksyttävä syy jättää ansioitunein henkilö valitsematta.
- Parempi soveltuvuus pystyttävä osoittamaan esim. haastatteluiden, soveltuvuustestien tai aiemman työskentelyn perusteella
- Säännöksen syrjintäkielto koskee myös työpaikan sisäisiä hakuja ja uralla etenemistä

- Työnantaja rikkoo lisäksi tasa-arvolakia raskaana olevan työntekijän osalta, mikäli se ei palkkaa tätä, jos tämä ansioitunein hakija. Koskee sekä määräaikaaisia että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.
- Työnantajan tulisi lähtökohtaisesti valita ansioitunein hakija, ja ottaa sitten tälle sijainen tämän perhevapaan ajaksi (joskus ns. sijaiselle sijainen –tilanne).
- Vain hyvin poikkeuksellisesti voidaan katsoa, että saman henkilön tulee hoitaa jokin tehtävä kokonaisuudessaan, niin ettei sijaisen ottamista voida pitää tarkoituksenmukaisena.
- Ylimääräinen vaiva tai taloudelliset seikat eivät vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella ole hyväksyttävä peruste toimia toisin.
- Huom. raskaana olevien kohdalla ei vaadita toista sukupuolta, vaan verrokki, joka ei raskaana tai ns. hypoteettinen tilanne siitä, miten olisi kyseistä työnhakijaa olisi todennäköisesti kohdeltu, mikäli tämä ei olisi ollut raskaana.

Määräaikaisuuden jatkamatta jättäminen raskauden tultua ilmi

- Lienee yleisin tapaus raskaussyrjinnästä (tai ainakin tunnetuin/raportoiduin)
- Tulee arvioiduksi tilanteessa, jossa työnantajalla olisi yhä jatkuva työvoiman tarve, mutta määräaikaaisuutta hoitanut on raskaana ja jäämässä perhevapaalle eikä sopimusta uusita tai sen kesto rajoitetaan lyhyemmäksi kuin työvoiman tarve.
- Ei tuo velvollisuutta jatkaa määräaikaaisuutta, jos ei enää työvoiman tarvetta, mutta arvioitavaksi silloin kun työvoiman tarve on yhä osoitettavissa
- Usein määräaikaaisuutta jatketaan vain raskausvapaan alkuun (ei tällöin oikeutta mahd. palkalliseen perhevapaaseen) – syrjivää, jos ei muuta perustetta tälle
- Vaatii tapauskohtaista arviointia; miten olisi todennäköisesti toimittu ilman työntekijän raskautta

- Syrjintäoikeudessa verrokki keskeistä, näissä ns. itsevertailu: arvioitava miten olisi toimittu siinä hypoteettisessa tilanteessa, jossa kyseinen työntekijä ei olisi raskaana. Onko pidettävä todennäköisenä että tuolloin olisi saanut jatkaa. Työnantajalla näyttötaakka menettelynsä hyväksyttävyydestä
- Mikäli määräaikaaisuudet täytetään lähtökohtaisesti ilman hakumenettelyä, ei tulisi tehdä poikkeusta raskaana olevan kohdalla, työntekijöitä ei näissä tilanteissa saa kilpailuttaa,
- Työnantajan tulisi tällöin lähtökohtaisesti valita ansioitunein hakija, ja ottaa sitten tälle sijainen tämän perhevapaan ajaksi (joskus ns. sijaiselle sijainen –tilanne).
- Hyväksyttävänä ei- syrjivänä perusteena olla jatkamatta määräaikaista työ/virkasuhdetta ei vakiintuneen oikeuskäytännön nojalla ei voida pitää esim. ylimääräistä vaivaa tai taloudellisia kustannuksia eikä sitä, ettei henkilö voi perhevapaansa vuoksi heti aloittaa tehtävässään.

Tapausesimerkki (Pirkanmaan käräjäoikeus L 758/2021/1489, lainvoimainen):

- Sairaanhoidaja määräaikaisuutta ei enää jatkettu kun raskaus tuli työnantajan tietoon. Todistajankertomuksesta ilmenee, että sijaisuuksia oli jatkuvasti ja ylihoitajat ovat yhteydessä tosiinsa sijaisuuksia järjestäessään; A:n työkokemus huomioon ottaen määräaikainen työsopimus olisi ollut työnantajan direktio-oikeus huomioon ottaen mahdollista myös toisilla vastuualueilla.*
- Ei merkitystä sille, että oli itse pyytänyt ensin jatkoa perhevapaan alkuun: Kantaja ei maallikkona ei ole ollut tietoinen oikeuksista ja siitä, että työnantajan olisi tullut tarjota hänelle työtä äitiysvapaasta huolimatta ja sen ajaksi, kun työtä on ollut tarjolla.*
- Tämän jälkeen vielä samaista työntekijää syrjitty kahdesti työhönotossa: Haki kahta vakituista toimea samaisesta yksiköstä, ei tullut valituksi. TA ei ole esittänyt luotettavaa selvitystä ja dokumentaatiota tosiasiallisista valintaperusteista ja siitä, että se olisi tosiasiallisesti punninnut valituiksi tulleiden ja A:n kykyjä ja ominaisuuksia. Syrjintäoletttama ei kumoutunut.*
- Näistä kaikista hyvitystä yhteensä 36 000 euroa (huomioon sairaanhoitopiirin asema työnantajana)*

Tapausesimerkki (Tasa-arvovaltuutetun kannanotto TAS/212/2024)

- Asiassa arvioitiin sitä, oliko A:ta kohdeltu samalla tavalla, kuin jos hän ei olisi ollut perhevapaalla. Työnantaja vetosi selvityksessään tehtävien uudelleen järjestelyyn ja työvoiman tarpeen epävarmuuteen.*
- Työnantaja oli kuitenkin rekrytoinut A:n perhevapaan aikana neljä työntekijää tehtäviin, joita A oli aiemmin hoitanut ilman että olisi tarjonnut näitä A:lle.*
- Työnantaja vetosi lisäksi siihen, että A olisi voinut hakea kyseisiin tehtäviin avoimessa haussa. Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus päättää, täyttääkö se tehtävän hakumenettelyn kautta vai ilman, mutta menettely ei saa olla syrjivää. Asiassa oli merkitystä sillä, että A:n määräaikaista työsuhdetta oli aiemmin jatkettu suoraan ilman erillistä hakuprosessia.*
- Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työnantaja ei ollut esittänyt sellaisia perusteita, joilla syrjintäoletttama kumoutuisi. Näin ollen työnantaja oli syrjinyt A:ta raskauden ja perhevapaan perusteella, kun hänen määräaikaista työsuhdettaan ei jatkettu.*

Perhevapaalta palaavan asema huomioitava

- Perhevapaalta palaavan paluu työhön ei usein suju ilman ongelmia, vaan kyselyiden perusteella ongelma: Perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävät ovat monesti "kadonneet" perhevapaan aikana
- Työntekijää ei saa asettaa epäedulliseen asemaan perhevapaan pitämisen vuoksi. Työsopimuslain 4 luvun 9§ paluusuojasta koskevan säännöksen (viime kädessä tarjottava muuta työsopimuslain mukaista työtä) lisäksi työpaikoilla kiinnitettävä huomiota tasa-arvolain 8§ 1 mom. 4 kohdan velvoitteet, jonka mukaan työnantaja ei saa johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muutoin järjestää työoloja siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan
- Kyseinen kohta estää sen, että työnantaja perusteetta siirtäisi perhevapaalta olevalta työtehtäviä pois eikä työnantaja myöskään jakaa töitä esimerkiksi siten, että perhevapaalta palaavalle jätetään kaikki tylsimmät ja yksitoikkoisimmat työtehtävät.

- Työntekijän asemaan on kuitenkin usein voinut tullut muutoksia, erityisesti pidempien perhevapaiden aikana. Miten sitten arvioida sitä, milloin nämä muutokset mahdollisesti tasa-arvolain vastaisia?
- Vaatii tapauskohtaista arviointia, työnantajan on mm. osoitettava, että sen toimintaedellytykset ovat tosiasiallisesti muuttuneet. Töiden ja tehtävien järjestelyn tarkoituksena ei saa olla pyrkimys kiertää työnantajan velvollisuutta ottaa perhevapaalla oleva työntekijä takaisin töihin.
- Tyypitilanne sellainen, jossa sijaiseen oltu tyytyväisiä ja hänet on vakinaistettu. Huom.! perhevapaalla olleella työntekijällä on sijaiseensa nähden etuoikeus entiseen työhönsä.
 - Vapaan aikana lisätyövoiman työsopimukset solmittava määräaikaaisina, jotta perhevapaalla oleva työntekijä voi palata työhön.
 - Kiellettyä syrjäyttää työntekijä sillä perusteella, että työntekijän sijaiseksi otettu toinen työntekijä työnantajan arvion mukaan selviytyy osittain muuttuneista tehtävistä paremmin kuin vapaalta palaava työntekijä (KKO 1995:152, TT:2013:150)

Työsuhdetta ei saa päättää syrjivin perustein

- Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja **irtisanoo, purkaa tai lomauttaa** yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella (8§ 1 mom. 5 kohta).
- Tasa-arvolaissa erikseen vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus itsenäisinä kanneperusteina, ”sukupuolen perusteella” – sisältää näin paitsi raskauden, myös vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden ja perhevapaiden käyttämisen.
- Tasa-arvolain säännösten tarkoituksena ei ole esim. rajoittaa työnantajan oikeutta supistaa, laajentaa tai muutoin järjestellä toimintaansa tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla. Tasa-arvolaista kuitenkin seuraa, että toimintoja ei saa järjestellä syrjivin perustein.
- Työsuhteen päättämistä arvioitaessa on näin annettava työsopimuslain säännösten lisäksi merkitystä myös tasa-arvolain syrjinnän kielloille.

- Kun kyse on epäilystä syrjinnästä raskauden tai perhevapaan perusteella, syrjintäolettaja syntyy, jos työnantaja tietää työntekijän olevan raskaana ja irtisanoo tai lomauttaa tämän. Työnantajan tulee tällöin osoittaa, että irtisanominen tai lomautus on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin syrjintäperusteesta.
- Miten arvioidaan tarkemmin epäedulliseen asemaan joutumista? Voidaan käyttää analogisesti työhönottoon liittyvää menettelyä:
- Syrjintäolettaman syntymiseksi syrjintää epäilevän työntekijän tulee osoittaa, että hän ja työssä jatkava toista sukupuolta oleva työntekijä olisivat olleet toistensa vertailukelpoisia vaihtoehtoja jäljelle jääneisiin työtehtäviin ja toisaalta, että hän olisi ollut näihin tehtäviin työssä jatkanutta ansioituneempi henkilö.
- Jos syrjintäolettaja epäedulliseen asemaan joutumisesta kielletyllä perusteella syntyy, työnantajan tulee osoittaa, että työntekijän irtisanomisen perusteena on ollut muu, hyväksyttävä seikka kuin työntekijän sukupuoli (esim. osoittamalla objektiivisen kriteeristön siihen miten irtisanottavat valittu)

Tapausesimerkki (Pirkanmaan käräjäoikeus 2789, L758/2022, lainvoimainen)

- A on siirretty ennen äitiyslomaansa avaamaan työnantajan toinen toimipiste. Tarkoitus oli perhevapaan jälkeen palata takaisin omaan toimipisteeseen. Toisen toimipisteen toiminta on lakautettu kannattamattomana perhevapaan aikana.*
- Työnantaja kuitenkin on ilmoittanut, ettei ole paikkaa, johon palata, koska palkattu vakituinen keittiöpäällikkö. A saanut lopulta saanut palata entiseen toimipisteeseensä, mutta ei saanut entisiä työtehtäviään keittiöpäällikkönä. Työnantaja pyrki myös alentamaan A:n palkan vastaamaan uutta työtä. Kun A ei ollut suostunut palkan alennukseen, työnantaja on irtisanonut A:n.*
- Täyttämällä kaikki työtehtävät ja palkkaamalla uudet työntekijät toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla yhtiö on yrittänyt luoda tilanteen, jossa A:lla ei olisi enää äitiysloman jälkeen töitä tarjolla. Menettelyä on pidettävä erittäin törkeänä.*
- Käräjäoikeuden mukaan A jatkaisi edelleen yhtiössä esimiehenä, ellei hän olisi jäänyt äitiyslomalle (hypoteettinen vertailuasema). Tuomittu 10 kk palkkaa vastaava määrä ja 15 000 euroa hyvitystä syrjinnän kiellon rikkomisesta*

Tapausesimerkki syrjivältä vaikuttavasta koeaikapurusta (TAS/512/2022)

- Työnantaja ei saa tehdä koeaikapurkua syrjivin perustein, näyttötaakka hyväksyttävästä perusteesta työnantajalla kun syrjintäolettaja syntynyt raskauden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.*
- Arvioitava miten olisi menetelty siinä hypoteettisessa tilanteessa, jossa ei olisi ollut perheenhuoltovelvollisuutta. Onko pidettävä todennäköisenä että työsuhde olisi tällöin jatkunut?*
- Tapauksessa työnantaja päätti työsuhteen koeaikana henkilön työskenneltyä siivoojana noin kuukauden ajan. Hän oli ollut juuri aiemmin poissa sairaan lapsen hoitamiseksi ja esihenkilö tuonut esiin mielipiteensä poissaoloista. Tasa-arvovaltuutettu totesi asiassa syntyvän syrjintäolettaman ajallisen yhteyden vuoksi, työnantajalla näyttötaakka.*
- Asiassa oli huomioitava se, että vaikka työnantaja vetosi työntekijän soveltumattomuuteen yrityksen palvelukseen, ehdotti se itse työntekijälle päivää ennen koeaikapurkua työsuhteen muuttamista kokoaikatyöstä ns. tarvittaessa töihin kutsuttavan sopimukseksi, mikä kyseenalaistaa työnantajan perustelun siitä, ettei olisi ollut sopiva siivoajan tehtävään.*

Tapausesimerkki, lomauttaminen mahd. syrjivin perustein (TAS/310/2020)

- Miespuolinen A ainoa lomautettu, lomautettiin toistaiseksi perhevapaalta paluunsa jälkeen ja ainoana työntekijänä. Antaa aiheen epäillä, että lomautus on kohdennettu syrjivästi. A on myös esittänyt, että työnantaja kohteli häntä huonommin jo ennen perhevapaan alkua, kun hän oli kertonut perhevapaatoiveistaan.*
- Työnantajan selvityksestä ei käy ilmi, että työnantaja olisi harkinnut lomautuksen järjestämistä muulla tavoin, esimerkiksi kohdistamalla lomautuksen A:n sijaan tai ohella myös muihin myyntityötä tekeviin.*
- Tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan ei kuulu sen arvioiminen, onko työnantajalla ollut taloudellisia tai tuotannollisia perusteita lomauttaa työntekijä. Sen sijaan tasa-arvolain nojalla arvio siitä onko juuri tietyn henkilönvalikoituminen lomautettavaksi tapahtunut kielletyllä tavalla. Viime kädessä tuomioistuimen ratkaistava.*

Miten toimia, jos epäilee syrjintää?

- Ota asia puheeksi työpaikalla, työnantajalla on velvollisuus antaa pyydettyä viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelystään syrjintää epäilevälle (10 §)
 - Selvityksen tarkoituksena on erityisesti arvioida, onko asia perusteltua saattaa tasa-arvovaltuutetulle tai tuomioistuimen käsiteltäväksi
- Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus palkkatiedoista 10§ 3mom + mahdolliset TES-määräykset.
- Tasa-arvovaltuutetun kattavat nettisivut: tasa-arvo.fi
- Tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelin
 - Ohjeistusta syrjintäkieltojen tulkinnasta työntekijöiden, henkilöstöedustajien ja työnantajien hyödynnettävissä
 - p. 0295 666 842 (Ma ja ti klo 9-11; ke ja to klo 13-15);