

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018

Työsuojeluviranomaisen raportti

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslakia työelämässä; syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2018.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden aikana noin 500 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Usein yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla tai halusi keskustella siitä, onko hänen tapauksessaan kyse syrjinnästä vai ei.

Syrjintään liittyviä valvontapyyntöjä tehtiin noin 200. Kolmanneksessa tapauksista syrjinnän kokemus liittyi terveydentilaan. Suurin osa näistä koski tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuvan sairauspoissaoloista. Vähiten valvontapyyntöjä tuli uskoon, poliittiseen toimintaan ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen. Valvontapyyntöjen jälkeen aloitetaan valvonta, mikäli asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Syrjintään liittyvien valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 157

tarkastusta. Näistä noin kolmanneksessa työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää myös viranomaisaloitteisesti, erityisesti osana ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa. Siinä havaittiin syrjintää palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa lähes 60 tarkastuksella, eniten rakennusalalla sekä majoitus- ja ravitsemisalalla.

Valvonnassa havaittiin 17 syrjivää työpaikkailmoitusta. Useimmiten syrjintä liittyi alkuperään, kieleen tai kansallisuuteen.

Yhdenvertaisuussuunnitelmia ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta valvottiin 360 tarkastuksella. Vajaassa puolessa tarkastuksista havaittiin epäkohtia. Monilla työpaikoilla ei vielä ymmärretä, mistä yhdenvertaisuuden edistämässä on kysymys.

Työsuojeluviranomainen teki 21 tapauksessa esitutkinta-ilmoituksen epäilyistä työsyryntärikoksesta.

Raportin nimi: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2019

Lisätietoja: Ylitarkastaja Jenny Rintala,
Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskrimineringslagen i arbetslivet; förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. I den här rapporten beskrivs tillsynen under år 2018.

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades ca 500 gånger angående diskriminering på arbetsplatsen. Ofta bad vederbörande om råd för hantering av fallet på arbetsplatsen eller ville diskutera om hens fall var diskriminering eller inte.

Begäran om tillsyn gjordes ca 200 gånger angående diskriminering. I en tredjedel av fallen rörde upplevelsen av diskriminering hälsotillståndet. De flesta av dessa var situationer där arbetsgivaren hade avslutat anställningsförhållandet och arbetstagaren misstänkte att detta berodde på sjukfrånvaro. Tillsynsbegäran om diskriminering på grund av politisk verksamhet, religion och sexuell läggning förekom minst. Efter tillsynsbegäran inleds tillsynsåtgärder om det enligt uppgifter från kunden finns misstankar om att arbetsgivaren har agerat i strid mot diskrimineringslagen. Utifrån tillsynsbegä-

ran angående diskriminering gjordes 157 inspektioner. Arbetsgivaren hade agerat i strid mot diskrimineringsförbudet i ungefär en tredjedel av fallen.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ, speciellt som en del av tillsynen över utländsk arbetskraft. I samband med detta påträffades diskriminering i löneutbetalning eller i andra minimivillkor vid nästan 60 inspektioner, mest inom bygg- och restaurangbranschen.

I tillsynen påträffades 17 diskriminerande arbetsplatsannonser. Oftast rörde diskrimineringen ursprung, språk eller nationalitet.

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling övervakades vid 360 inspektioner. I knappt hälften av inspektionerna konstaterades missförhållanden. På många arbetsplatser förstår man ännu inte vad främjande av likabehandling innebär.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde begäran om förundersökning i 21 fall för misstänkt diskrimineringsbrott i arbete.

Summary

Occupational safety and health authorities are responsible for ensuring that employers comply with the provisions of the Finnish Non-discrimination Act: the prohibition of discrimination in the workplace, the prohibition of discriminatory work advertisements and employers' duty to promote equality. This report describes the enforcement in 2018.

Occupational safety and health authorities received approximately 500 calls concerning discrimination in the workplace during the year. Often the caller wanted information about how to bring the issue up in their workplace or an expert opinion on whether or not their experiences constituted discrimination.

Occupational safety and health authorities were asked to investigate a total of approximately 200 suspected cases of discrimination. One in three of these cases related to discrimination on the basis of health. The majority of these concerned situations in which an employer had terminated the employment relationship and the employee suspected that the reason had been their sickness absences. The grounds for discrimination that gave rise to the least complaints in 2018 were religion, political activity and sexual orientation. Occupational safety and health authorities have a duty to investigate any cases that, based on the information

provided by the complainant, could potentially involve an employer's having violated the Non-discrimination Act. The authorities carried out a total of 157 inspections on the basis of complaints relating to discrimination. Approximately one in three of these inspections revealed discriminatory practices.

Occupational safety and health authorities also carry out inspections relating to discrimination on their own initiative, especially in connection with enforcement on the use of foreign labour. Almost 60 of these kinds of inspections revealed discriminatory practices relating to workers' pay or other minimum terms of employment. Most of the violations were discovered in the construction industry and the hospitality industry.

The authorities' inspections also revealed 17 discriminatory work advertisements. The most common grounds for discrimination were origin, language and nationality.

A total of 360 inspections focused on equality planning and employers' duty to promote equality. Just under half of the inspections revealed non-conformances. Many employers still do not understand what promoting equality means in practice.

Occupational safety and health authorities reported 21 suspected cases of work discrimination to the police.

Sisällys

1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä.....	5
2. Asiakasaloitteinen valvonta.....	7
2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen	7
2.2. Syrjintää koskevat valvontapyyntö.....	7
2.3. Käsittelyratkaisut.....	8
2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella.....	9
2.5. Työnantajan toiminnassa havaitut puutteet	10
3. Viranomaisaloitteinen valvonta.....	12
3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa	12
3.2. Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö.....	13
3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.....	14
4. Työsyrjintä rikoksena.....	15
4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille	15
4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyrjintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn.....	15

1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) työelämässä. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään syrjinnän kiellosta, syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta ja työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu yhdenvertaisuuslain noudattamiseen:

- työsuhteessa
- julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa
- työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä
- työhönotossa.

Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen. Alueellisina työsuojeluviran-

omaisina toimivat aluehallintovirastojen (AVI) työsuojelun vastualueet.

Työsuojeluviranomainen arvioi syrjintää kaikilla yhdenvertaisuuslaissa määriteltyjen syrjintäperusteiden osalta. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielihyvänsä, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään sen sijaan laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

Aluehallintovirastojen viisi työsuojelun vastualue

Työsuojelun vastualueet huolehtivat työsuojelun alueellisesta valvonnasta, neuvonnasta ja ohjauksesta. Keskeisenä tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työstä terveydelle aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Valvonnan avulla varmistetaan myös työelämän pelisääntöjen toteutuminen työpaikoilla.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet:

- 1 Pohjois-Suomi
- 2 Itä-Suomi
- 3 Länsi- ja Sisä-Suomi
- 4 Lounais-Suomi
- 5 Etelä-Suomi



Työsuojeluviranomainen valvoo oma-aloitteisesti:	Työsuojeluviranomaisen toiminta yhteydenottojen perusteella:
<ul style="list-style-type: none"> • Syrjintää palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa erityisesti ulkomaisen työvoiman valvonnassa • Syrjiviä työpaikkailmoituksia • Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja yhdenvertaisuussuunnitelmia 	<ul style="list-style-type: none"> • Syrjintää kokevien ohjaus ja neuvonta • Valvontaedellytyksen arviointi • Valvontatoimenpiteet valvontapyyntöjen perusteella
Noin 1 100 tarkastusta	155 tarkastusta

Yhdenvertaisuuslain valvontaa tehdään työsuojeluviranomaisessa sekä viranomaisaloitteisesti että syrjintää kokevien pyynnöstä. Vuonna 2018 yhdenvertaisuuslakia valvottiin noin 1 100 viranomaisaloitteisessa ja 155 asiakasaloitteisessa tarkastuksessa. Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti. Valvonnan menettelytavat on kuvattu [valvontaohjeessa](#).

Tässä raportissa kuvataan yhdenvertaisuuslain valvontaa työsuojeluviranomaisessa vuonna 2018. Raportissa kuvataan sekä asiakasaloitteinen että viranomaisaloitteisen valvonta, ja havainnollistetaan valvontaa aidoilla tapauskuvauksilla. Lisäksi raportissa kerrotaan työsuojeluviranomaisen roolista työsyrintärikosten käsittelyssä. Tiedot vuoden 2017 valvonnasta löytyvät raportista [Syrjinnän kiellon valvonta työsuojeluviranomaisessa vuonna 2017](#).

2. Asiakasaloitteinen valvonta

2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen

Asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että syrjintää kokeva työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Työsuojeluviranomaiseen voi ottaa yhteyttä puhelimitse, kirjeitse tai sähköpostitse.

Vuoden 2018 aikana kirjattiin lähes 500 työsyrintään liittyvää yhteydenottoa. Yhteydenottojen määrä on todellisuudessa suurempi, koska syrjintään liittyvä yhteydenotto saattaa kirjautua myös toisiin asialuokkiin. Syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat usein moniongelmaisia, ja asia liittyy myös muihin työoikeudellisiin kysymyksiin.

Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta syrjintää kokeva saa ohjausta ja neuvontaa asiassaan ja ohjeet mahdolliseen valvontapyyntönsä tekemiseen. Syrjintää kokeva saa työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta nopeasti arvion tapauksestaan yhdenvertaisuuslain näkökulmasta.

Tavallista on myös, että yhteydenottaja ei tiedä onko häntä syrjitty ja haluaa keskustella syrjintään perehtyneen tarkastajan kanssa ennen kuin vie syrjintäkokeuksensa eteenpäin omalla työpaikallaan. Puhelinneuvonnassa onkin tavallista, että tarkastaja ja yhteydenottaja pohtivat yhdessä keskustellen, onko tapauksessa kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjintätilanteesta vai jostakin muusta asiasta.

Monissa syrjintäasioissa yhteyttä ottanut ei halua, että viranomaisen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin hänen nimellään. Syynä voi olla esimerkiksi pelko leimautumisesta tai vastatoimista työpaikalla. Tämä koskee erityisesti tiettyjä vähemmistöryhmiä kuten ulkomaalaisia työntekijöitä, joilla on korkeampi kynnyksen pyytää valvontatoimenpiteitä asiassaan. Ilmiö kertoo osaltaan siitä, että osa työelämän syrjinnästä jää piiloon. Kaikki yhteydenotot – nimettömätkin – ovat kuitenkin merkityksellisiä, koska työsuojeluviranomainen voi toteuttaa työpaikalle yleisen tarkastuksen, ilman että asiakas saattaa asiansa vireille. Tällöin valvontaa toteutetaan ilman, että tieto yhteydenotosta tulee esille.

Työsuojeluviranomaiselle tulee myös säännöllisesti yhteydenottoja, joissa ei ole kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä. Yhteydenottaja kokee syrjintää, mutta tapaukseen ei liity lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Tällöin tapauksessa voi esimerkiksi olla ky-

se jonkun toisen suosimisesta tai huonosta johtamisesta. Syrjinnän sijaan asiassa voi olla kyse esimerkiksi työturvallisuuslaissa kielletystä häirinnästä tai muusta työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta asiasta.

2.2. Syrjintää koskevat valvontapyyntöt

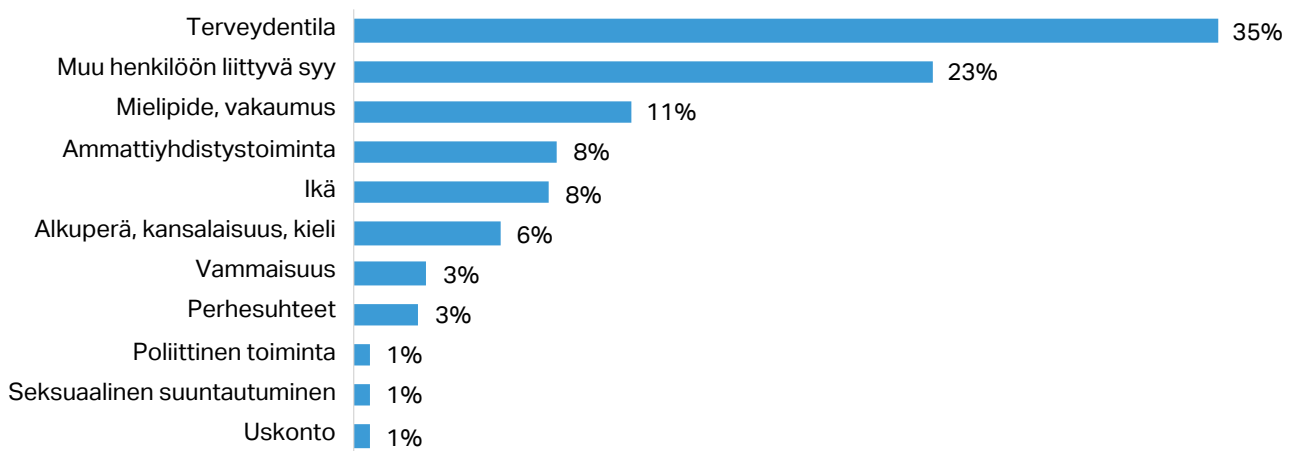
Vuonna 2018 työsuojeluviranomaiselle tehtiin noin 200 valvontapyyntöä liittyen syrjintään. Syrjintäasia saataan yleensä vireille valvontapyyntölomakkeella, jossa asiakas antaa työsuojeluviranomaiselle suostumuksen siihen, että asiaa voidaan käsitellä hänen nimellään ja asiassa voidaan olla yhteydessä työnantajaan.

Valvontapyyntöissä asiakas ilmoittaa oman näkemyksensä siitä mihin syrjintäperusteeseen asia liittyy. Asiakas saattaa ilmoittaa useita vaihtoehtoisia syrjintäperusteita, mikäli ei osaa tarkkaan nimetä, mistä syrjintä johtuu. Yleisimmät syrjintäperusteet ovat pysyneet vuosittain samoina. Terveystilaan perustuvat syrjintäkokeukset ovat vuodesta toiseen tavallisin työsuojeluviranomaiselle ilmoitettu syrjintäkokeus. Suurin osa näistä koskee tilanteita, joissa työnantaja on päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäilee tämän johtuvan sairauspoissaoloistaan. Tyypillinen valvontapyyntö koskee koeaikapurkua, joka ajoittuu työntekijän sairauspoissaolojen yhteyteen.

Terveystilan jälkeen seuraavaksi yleisin koettu syrjintäperuste oli ”muu henkilöön liittyvä syy”. Näistä valvontapyyntöistä moni koski sitä, että työntekijä oli tuonut esille epäkohtia työoloissaan tai vaatinut oikeuksiaan työpaikalla. Tämän jälkeen työntekijä oli irtisanottu tai valikoitunut lomautettavaksi, työnantajan suhtautuminen työntekijään oli muuttunut, työntekijälle oli annettu varoitus tai häneltä oli otettu pois työtehtäviä. Muu henkilöön liittyvä syy kattaa myös ne valvontapyyntöt, joihin valvontapyyntönsä tekijä ei ole ilmoittanut selkeää syrjintäperustetta.

Vähiten valvontapyyntöjä on tullut uskonnon, poliittisen toiminnan ja seksuaalisen suuntautumiseen liittyen. Myös perhesuhteisiin ja vammaisuuteen liittyvät valvontapyyntöt ovat vähäisiä. Työsuojeluviranomaiselle tulevat valvontapyyntöt eivät kuitenkaan kerro syrjinnän esiintyvyydestä työelämässä eivätkä siitä, mitä ryhmiä koskeva syrjintä on työelämässä tosiasiallisesti yleisintä.

Asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet



Kuva 1. Valvontapyyntöjen tehneiden asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet vuonna 2018. Koetusta syrjinnästä tehtiin työsuojeluviranomaiselle vuoden aikana yhteensä noin 200 valvontapyyntöä. Yhdessä valvontapyyntöissä voi olla useampi syrjintäperuste.

Monissa tapauksissa syrjintää kokeva on samalla tuonut esille kokevansa myös työturvallisuuslaissa kiellettyä häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tai työssä kuormittumista. Usein vireille tullut syrjintäasia kytkeytyy työturvallisuuden lisäksi muihin työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluviin asioihin, kuten työaikalakiin tai työsopimuslakiin. On myös tavallista, että valvontapyyntöjen tekijä ei tarkalleen tiedä, mitä laissa tarkoitetaan syrjinnällä, ja ilmoittaa kokemansa epäasiallisen kohtelun käyttäen käsitettä syrjintä.

2.3. Käsittelyratkaisut

Kun työsuojeluviranomainen vastaanottaa valvontapyyntöjä syrjinnästä, ensin arvioidaan, voiko tapauksessa olla kyse yhdenvertaisuuslain vastaisesta syrjinnästä. Tarvittaessa asiakkaalta pyydetään täydennystä valvontapyyntöön, jotta valvonnan edellytyksiä voidaan arvioida. Mikäli valvontapyyntö perusteella ei ole aihetta epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu. Käsittelyratkaisussa valvontapyyntöjen tekijälle perustellaan, miksi työsuojeluviranomainen ei ryhdy toimenpiteisiin syrjinnän selvittämiseksi.

Vuonna 2018 tehtiin noin 50 käsittelyratkaisua siitä, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johtanut valvontatoimenpiteisiin.

Alla on kerrottu tavallisia syitä, miksi asia ei johtanut valvontatoimenpiteisiin:

- Asiassa ei ollut kyse yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetusta syrjinnästä, koska asiaan ei liittynyt syrjintäperustetta.
- Asiassa ei käynyt ilmi syy-yhteyttä työnantajan menettelyn ja syrjintäperusteen välillä. Työntekijä tai työnhakijaa oli sinänsä kohdeltu epäsuotuisammin (esimerkiksi irtisanottu), mutta asiassa ei käynyt ilmi seikkoja, joiden perusteella voisi epäillä, että työnantajan menettely olisi perustunut johonkin syrjintäperusteeseen kuten ikään tai alkuperään.
- Asiassa oli syrjinnän sijaan kyse muusta työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta asiasta kuten työturvallisuuslain häirinnästä, joten valvontaa jatkettiin sen tiimoilta syrjinnän valvonnan sijaan.
- Asiassa oli kyse sukupuolisyrjintäepäilystä, ja asiakas ohjattiin tai asia siirrettiin tasa-arvovaltuutetulle.
- Asiakas perui valvontapyyntönsä tai ei toimittanut pyydettyjä lisäselvityksiä.

Kielletystä syrjinnästä ei voi olla kyse, jos työnhakijaan tai työntekijään ei liity mikään laissa tarkoitettu syrjintäperuste.

2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Kun asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, tarkastaja ryhtyy valvontatoimenpiteisiin. Yksittäisen työntekijän tai työnhakijan asiassa tarkastus tehdään yleensä asiakirjojen perusteella. Tarkastaja lähettää tällöin työnantajalle selvityspyynnön, jossa pyydetään selvitystä syrjintää kokevan asiassa. Työnantajan vastauksen saavuttua syrjintää kokevalle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajan selvityksistä.

Kun asiassa on saatu riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi, tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kiellon. Tarkastaja laatii saatujen selvitysten perusteella tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, jossa arvioi työnantajan toimintaa.

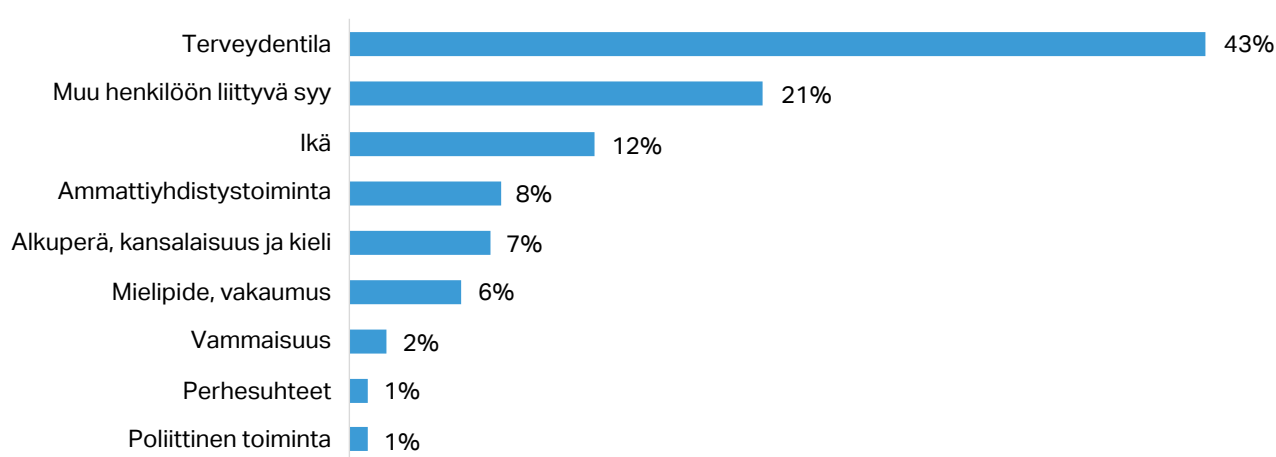
Syrjinnän kiellon valvontaan kuuluu erityinen todistustaakasäännös, joka jakaa todistustaakan syrjinnän osoittamisessa. Todistustaakasäännön tarkoitus on edesauttaa oikeuksien tehokasta toteutumista, koska näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaisesta vaikeampaa, ja yleensä vain työnantaja voi osoittaa, että hänen syrjinnäksi väitetty toimensa on perustunut

muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyn. Syrjintäasian vireille panijan on esitettävä viranomaiselle selvitys seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä voidaan esitettyjen selvitysten perusteella olettaa, että syrjinnän kiellon rikottu, syntyy ns. syrjintäoletama. Työnantajalle syntyy todistustaakka, eli kumotakseen syrjintäoletaman työnantajan on osoitettava, että syrjinnän kiellon rikottu.

Vuonna 2018 tehtiin valvontapyyntöjen johdosta 157 tarkastusta liittyen syrjintään. Kuvasta 2 näkee, mitä syrjintäperusteita tarkastukset ovat koskeneet. Yksi tarkastus on voinut koskea useaa eri syrjintäperustetta. Vuonna 2018 tehdyistä tarkastuksista noin neljäsosassa tapauksista oli useampi kuin yksi syrjintäperuste, jolloin kyse on moniperusteisesta syrjinnästä. Yleisimmät syrjintäperusteet moniperusteisissa tapauksissa olivat ikä ja terveydentila. Toiseksi yleisimmät yhdistelmät olivat mielipide ja muu henkilöön liittyvä syy sekä mielipide ja ammattiyhdistystoiminta.

Vuonna 2018 tehdyissä tarkastuksissa arvioitu syrjintätilanne liittyi yli puolessa tarkastuksista palvelusuhteen päättämiseen. Tyypillinen tilanne oli koeaika-urku. Noin neljäsosa tarkastuksista koski syrjintää palvelusuhteen aikana ja vain kymmenesosa koski työhön-ottoa.

Syrjintäperusteet tarkastuksissa



Kuva 2: Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2018. Yksi tarkastus on voinut koskea useaa eri syrjintäperustetta.

2.5. Työnantajan toiminnassa havaitut puutteet

Noin kolmasosassa tarkastuksista katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajalle toimintaohje tai kehoitus. Tarkastuskertomuksessa annetaan myös tietoa mahdollisuudesta hakea yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä tai vahingonkorvausta. Asiakkaalle kerrotaan myös yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuudesta avustaa syrjinnän uhriksi joutunutta henkilöä.

Tapauskuvauksia:

Vain iäkkäiden työntekijöiden irtisanominen oli syrjintää

Työnantaja irtisanoi tuotannollisista ja taloudellisista syistä kahdeksan työntekijää, jotka olivat kaikki yli 50-vuotiaita. Koska työnantaja oli valinnut irtisanotavaksi valtaosin iäkkäitä työntekijöitä, syntyi asiassa syrjintäoletta. Työnantajan mukaan työntekijöitä ei irtisanottu iän perusteella, vaan työnantaja oli halunnut säilyttää palveluksessaan liiketoiminnan kannalta osaamiseltaan ja ammattitaidoltaan pätevimmät työntekijät, joilla olisi laajemmat edellytykset vastata myös tulevaisuuden ammatillisiin haasteisiin. Tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantajan selvitys riittänyt kumoamaan syrjintäoletta. Työnantaja ei yksilöinyt millä tavalla työpaikkansa säilyttäneet nuoremmat työntekijät olivat osaamiseltaan ja ammattitaidoltaan pätevämpiä vastaamaan tulevaisuuden ammatillisiin haasteisiin, eikä tuonut esille, mitkä kyseiset ammatilliset haasteet olivat. Työnantajan todettiin syrjineen työntekijöitä iän perusteella.

Äidinkielen vaatimus kielenopettajan rekrytoinnissa oli syrjintää

Työnantaja ei kutsunut hakijaa haastatteluun, koska opetettava kieli ei ollut hakijan äidinkieli. Työnantaja sovelsi valtioneuvoston asetusta, jonka mukaan koulun opettajalta edellytetään, että opetuskieli on opettajan äidinkieli. Tarkastuksessa katsottiin, että kielenopettajan tehtävän suorittaminen vaaditulla tasolla edellyttää opetettavan kielen äidinkielenosaista hallintaa, jolloin työnhakijan kohtelu oli sinänsä perustunut työtehtävien todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Hakijan haastatteluun kutsumatta jättäminen ja siten ohittaminen hakuprosessissa arvioimatta hakijan kielitaidon tasoa ei kuitenkaan kat-

sottu olevan oikeasuhtaista sen vuoksi, ettei hakijalla ollut mahdollisuutta osoittaa opetettavan kielen äidinkielenosaista osaamista. Koska työnantaja ei ollut osoittanut yhdenvertaisuuslain 12 §:n mukaista oikeuttamisperustetta menettellyn, katsottiin työnantajan rikkoneen syrjinnän kieltoa. Työnantajalle annettiin kehoitus noudattaa syrjinnän kieltoa työhönotossa. Asia siirtyi tarkastajalta työsuojeluviranomaisen käsittelyyn, koska työnantaja ei noudattanut annettua kehoitusta vaan ilmoitti valtioneuvoston asetukseen vedoten edellyttävänsä edelleen, että kielenopettaja puhuu opetettavaa kieltä äidinkielenään. Työsuojeluviranomainen pyysi asiassa lausuntoa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta, joka yhtyi työsuojeluviranomaisen käsitykseen asiassa. Työnantaja muutti tämän jälkeen rekrytointikäytäntöjään.

Työnteko-oikeuden tarkistaminen vain vierasperäisten nimien perusteella oli syrjintää

Työntekijä oli kokenut syrjintää kansalaisuuden ja alkuperän perusteella, kun työnantaja oli vaatinut häntä toimittamaan passin tarkistaakseen, onko työntekijällä työnteko-oikeutta. Työntekijä oli kokenut työnantajan toiminnan syrjivänä, koska työntekijä on Suomen kansalainen ja hän oli saanut työnantajan lähettämän viestin vierasperäisen nimensä johdosta. Työntekijän mukaan hän on työskennellyt samassa työpisteessä yli 12 vuotta. Asiassa syntyi syrjintäoletta, koska työnantaja oli vaatinut selvitystä työnteko-oikeudesta työntekijöiden vierasperäisen nimen perusteella. Työnantaja perusteli toimintaansa sillä, että liikkeen luovutuksen yhteydessä on tullut ilmi, ettei kaikkien pitkissä työsuhteissa olevien työntekijöiden dokumentit täyttäneet vaatimuksia. Työnantajan mukaan työntekijöistä ei ollut tarpeeksi tietoa henkilörekisterissä, joten viesti lähetettiin ulkomaalaiselta kuulostavan nimen perusteella. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajalla oli ollut sinänsä oikeutettu tavoite toiminnalleen, koska työnantajalla on ulkomaalaislain mukainen velvoite varmistua ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeudesta. Työnantajan toiminta ei kuitenkaan ollut oikeasuhteista tavoitteeseen pääsemiseksi, koska erilainen kohtelu kategorisesti vierasperäisen nimen perusteella ei ole oikeutettu keino ulkomaalaislain velvoitteiden varmistamiseksi. Työnantaja oli rikkonut syrjinnän kieltoa alkuperän ja kansalaisuuden perusteella.

Työnhakijaa syrjittiin työhönotossa kasvoissa olevan ihottuman takia

Työnhakija koki syrjintää työhönotossa hänen terveydentilansa perusteella. Hakijalla oli kasvoissa näkyvä ihottuma, kun hän kävi työhaastattelussa. Työnantaja oli työnhakijan mukaan todennut ”tolla naamalla et saa töitä”. Työnantajan selvityksen mukaan työhönotossa haettiin käyttäjäryitykselle tuotantotyöntekijöitä kenkä- ja nahkateollisuuden työtehtäviin. Työnantaja myönsi, että työntekijän terveydentilalla oli vaikutusta työhönotossa. Asiassa syntyi syrjintäoletta. Työnantaja perusteli asiaa sillä, että käyttäjäryitys oli ilmoittanut, että allergiaa ja astmaa sairastavaa ei voida työllistää käyttäjäryitykseen kemiallisten altisteiden vuoksi. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan tavoite huolehtia työntekijän työturvallisuudesta on sinänsä oikeutettu tavoite. Työnantaja ei kuitenkaan ollut selvittänyt työnhakijalta itseltään allergian syyt ja laatua. Näin ollen tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantaja ollut esittänyt oikeuttamisperustetta sille, että tuotantotyötä käyttäjäryityksessä ei tarjottu työnhakijalle.

Työnhakijaa syrjittiin työhönotossa näkövammansa perusteella

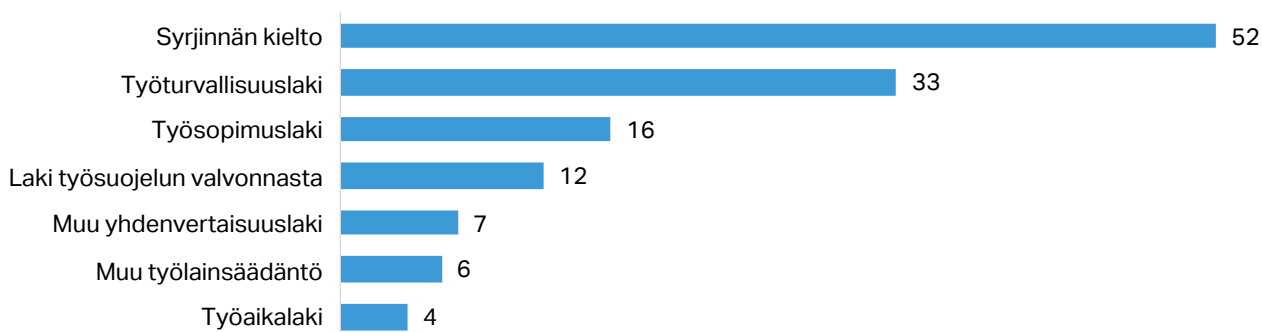
Työnhakija oli kutsuttu ryhmähaastatteluun. Kun työnhakija oli saapunut haastatteluun, työnantaja oli ennen varsinaisen haastattelun alkua ilmoittanut, ettei työnhakijaa voitaisi haastatella haettuun työhön hänen näkövammastaan johtuen. Työnhakija oli tällöin tuonut esille, että hänellä on tarvittavat apuvälineet kuten kannettava tietokone ja henkilökohtainen avustaja mukana. Tästä huolimatta työnhakija oli oh-

jattu pois ilman haastatteluun osallistumista. Asiassa syntyi syrjintäoletta vammaisuuden perusteella. Työnantajan selvityksen mukaan haastattelua oli siirretty, jotta tarvittavien ohjelmistojen yhteensopivuus työnantajan järjestelmien kanssa voidaan selvittää. Työnantaja ei kuitenkaan ollut yhteydessä työnhakijaan, vaan toinen työnhakija valittiin pian haastattelupäivän jälkeen tehtävään. Työnhakijalta ei selvitetty, millä tavoin ja mitä mahdollisia apuvälineitä työnhakija olisi tarvinnut. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan olisi pitänyt selvittää kohtuullisten muutosten tarve. Työnantaja ei esittänyt sellaisia perusteita, joiden nojalla haastattelun epääminen näkövammaisalta työnhakijalta olisi ollut oikeutettua.

Työsuojeluviranomainen valvoo laajasti työelämän lainsäädännön noudattamista ja puuttuu syrjintäasian valvonnan yhteydessä esille tuleviin muihin työlainsäädännön epäkohtiin. Syrjintäepäilyn perusteella tehdyissä tarkastuksissa havaittiin myös useita muita puutteita työnantajan toiminnassa, joista annettiin työnantajille velvoitteita. Muista työlainsäädännön epäkohdista annettiin yhteensä noin 80 velvoitetta. Osassa tarkastuksista havaittiin työnantajan rikkoneen sekä syrjinnän kieltoa että muuta työlainsäädäntöä, ja osassa havaittiin syrjinnän sijaan muita epäkohtia.

Tyypillinen tilanne oli sellainen, jossa työntekijä on kokenut häirintää työpaikallaan ja ilmoittanut asiasta työnantajalle, jonka jälkeen työsuhde on päätetty. Tällöin tarkastuksessa arvioitiin sekä sitä, onko työnantaja toiminnut työturvallisuuslain vastaisesti häirintäasiassa, että sitä, onko työntekijän työsuhde päätetty syrjinnän kiellon vastaisesti sen takia, että on ilmoittanut häirinnästä.

Työnantajille annetut velvoitteet



Kuva 3: Valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa annettujen velvoitteiden lukumäärät vuonna 2018 jaoteltuna sen mukaan, mihin lainsäädäntöön velvoitteet liittyivät. Samalle työnantajalle saatettiin antaa useampi velvoite tarkastuskertomuksessa.

3. Viranomaisaloitteinen valvonta

3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa

Työsuojeluviranomainen voi oma-aloitteisesti selvittää työpaikkatarkastuksella, esiintyykö työpaikalla syrjintää palkanmaksussa tai muissa palvelussuhteen ehdoissa. Yleensä asia tulee arvioitavaksi ulkomaisen työvoiman valvonnassa, jossa arvioidaan, onko työnantaja täyttänyt ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät lakisääteiset velvollisuutensa, kuten työnteko-oikeuden varmistamisen. Ulkomaisen työvoiman valvonnassa arvioidaan myös, onko työnantaja noudattanut keskeisiä työsuhteen vähimmäisehtoja. Tarkastaja selvittää tällöin mm. työaikakirjanpitoa, työvuoroluetteloita ja palkkalaskelmia tarkastelemalla, onko työnantaja syrjinyt työntekijöitä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella.

Vuonna 2018 työsuojeluviranomainen valvoi syrjinnän kieltoa yli 700 ulkomaisen työvoiman valvontaan liittyvällä tarkastuksella. Syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa havaittiin lähes 60 tarkastuksella. Tämä ei tarkoita sitä, että muissa tarkastetuissa tapauksissa syrjintää ei ole tapahtunut; valvonnassa on tyypillistä, että palkkavertailua ei pystytä tekemään, koska työpaikan työaika-asiakirjat ovat puutteellisia. Valvonnassa annettiin noin 350 velvoitetta puutteellisesta tai puuttuvasta työaikakirjanpidosta ja 460 velvoitetta työvuoroluettelosta.

Syrjintää palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa havaittiin eniten rakennusalalla ja majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Muita toimialoja, joissa havaittiin useita syrjintätapauksia ulkomaisen työvoiman valvonnassa, olivat teollisuus, hallinto -ja tukipalvelutoiminta sekä maatalous.

Yli puolet syrjintätapauksista koski työehtosopimuksen mukaisten lisien tai korvausten maksamatta jättämistä. Suurimmassa osassa näistä tapauksista työn-

antajat vetosivat tietämättömyyteensä työehtosopimuksien määräyksistä ja kielsivät tietoisesti syrjineensä. Moni työnantaja vetosi siihen, että syrjivä teko perustui työntekijöiden vapaaehtoisuuteen tai paikalliseen sopimiseen. Tarkastuksilla todettiin, että syrjinnästä on kysymys silloinkin, kun työnantaja ei ole mieltänyt toimivansa syrjivästi, jos menettelyä on objektiivisin perustein arvioituna pidettävä syrjintänä. Tyypillistä oli myös, ettei työnantaja kieltänyt syrjintää, vaan ilmoitti korjautuvansa asian.

Ulkomaalaisia työntekijöitä syrjittiin palkanmaksussa ja työajoissa

Kiinteistöpalvelualan yrityksen kaikki työntekijät olivat EU:n ulkopuolisen maan kansalaisia. Suurin osa heistä oli tehnyt lisä- ja ylitöitä, joita ei korvattu kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaisesti. Osa työntekijöistä oli tehnyt työtä ilman viikoittaista vapaa-aikaa. Asiassa syntyi syrjintäoletta. Työnantaja kiisti syrjinnän ja kertoi palkanneensa vain thaimaalaisia ja vietnamilaisia työntekijöitä. Työnantajan mukaan työntekijät haluavat itse tehdä pitkiä työpäiviä silloin, kun työtä on enemmän tarjolla. Työnantaja sanoi luulleensa, että ylityöt tulee korvata vain, jos työntekijät pyytävät sitä. Tarkastuksella katsottiin työnantajan rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Useissa tapauksissa työntekijälle ei maksettu yleisistovan työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa. Asiaa perusteltiin vapaaehtoistyöllä, harjoittelulla tai työntekijän puutteellisilla taidoilla. Vähimmäispalkan maksamisen sijaan osa työnantajista on yrittänyt perustella liian alhaista palkkaa tai palkattomuutta muilla korvauksilla.

Leipomotyöntekijän palkka alitti selvästi työehtosopimuksen minimitason

Työpaikan ainoalle työntekijälle oli maksettu selvästi alhaisempaa tuntipalkkaa, kuin mitä leipomon työntekijöitä koskeva yleisistova työehtosopimus edellyttää. Työntekijä oli EU:n ulkopuolisen maan kansalainen, ja tarkastuksella syntyi oletta syrjinnästä. Työnantajan mukaan hän ei ole syrjinyt työntekijää, koska on itsekin maahanmuuttaja. Työnantaja perusteli asiaa tietämättömyydellä leipomotyöntekijän vä-

Syrjintää on työpaikkatarkastuksilla usein vaikea havaita, jos työaika-asiakirjat ovat puutteelliset.

himmäispalkasta. Työntekijän kanssa oli sovittu aloituspalkka, ja palkkaa oli tarkoitus nostaa sitten, kun työntekijä on oppinut työn. Tarkastuksella katsottiin, ettei työnantaja ollut kumonnut syrjintäolettamaa.

Työnantaja ei maksanut ulkomaalaiselle työntekijälle palkkaa

Työntekijä on tehnyt työpaikalla autojen pesutyötä ja avustanut korjaustöissä, mutta hänelle ei maksettu työstä palkkaa. Työnantajan mukaan työntekijä on saanut pitää asiakkailta saatuja tippejä, ja työnantaja on majoittanut työntekijän ja ostanut ruokaa. Työnantaja esitti, ettei työntekijä ollut työsuhteessa, eikä hänelle sen takia tarvinnut maksaa palkkaa. Työntekijä oli EU:n ulkopuolisen maan kansalainen ja ainoa työntekijä työpaikalla. Tarkastajan arvion mukaan työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät, eli kyse oli työsopimuslain mukaisesta työstä. Vastike tehdystä työstä jäi selvästi alan työehtosopimuksen vähimmäistason alle. Tarkastuksella katsottiin työnantajan rikkoneen syrjinnän kieltä.

Muutamissa tapauksissa työnantajat kielsivät palkkasyrjinnän ja vetosivat yrityksen taloudelliseen tilanteeseen.

Työnantaja maksoi huomattavasti alle työehtosopimuksen minimitason vedoten heikkoon taloustilanteeseen

Autorengasalan yrityksen kaikki työntekijät olivat ulkomaalaisia ja heidän peruspalkkansa oli huomattavasti alle yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäistason. Työnantajan mukaan työntekijöitä ei syrjitty palkkauksessa alkuperän tai kansalaisuuden perusteella, vaan kaikkien työntekijöiden palkkaa oli jouduttu alentamaan yrityksen heikon taloudellisen tilanteen vuoksi. Tarkastuksessa katsottiin, että syrjinnästä voi olla kyse, vaikkei työnantajalla ole ollut tarkoitus syrjiä. Työnantajalle annettiin kehoitus noudattaa syrjinnän kieltä ja toimintaohje noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta.

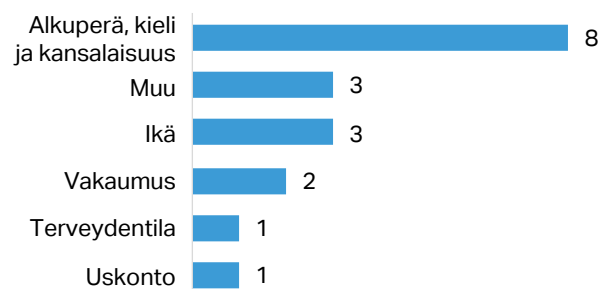
Vaikka työnantaja on ollut epätietoinen velvollisuuksistaan työnantajana, kyse voi olla syrjinnästä.

3.2. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltä

Yhdenvertaisuuslain 17 § mukaan työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Vuonna 2018 työsuojeluviranomainen on tehnyt 18 tarkastusta syrjivästä työpaikkailmoittamisesta. Tarkastuksessa tarkastaja selvittää, onko kielletty ominaisuus tai seikka oikeutettu vaatimus tehtävän hoitamisen kannalta. Valvonnassa havaittiin 17 syrjivää työpaikkailmoitusta.

Tarkastukset tehtiin käytännössä niin, että työsuojeluviranomainen lähetti työnantajille selvityspyynnön. Osa työnantajista myönsi, ettei heillä ollut kyseiselle hakukriteerille hyväksyttävää perustetta. Monet vetosivat tietämättömyyteen, inhimilliseen virheeseen tai siihen, että joku muu taho oli laatinut ilmoituksen.

Syrjivät työpaikkailmoitukset



Kuva 5: Syrjintäperusteet syrjivissä työpaikkailmoituksissa vuonna 2018.

Esimerkkejä syrjivistä työpaikkailmoituksista:

- Työnantaja etsi palvelukseensa siivoojaa ja edellytti valittavan henkilön olevan Suomen kansalainen.
- Tekstiilityötuotteiden tekijältä edellytettiin täydellistä suomen kielen osaamista
- Työpaikkailmoituksessa toivottiin hakijan olevan nuori insinööri
- Auton pesijän työpaikkailmoituksessa edellytettiin, että hakija on suorittanut asepalveluksen
- Seurakunnan turvallisuuspäällikön tehtävään edellytettiin hakijalta kirkon jäsenyyttä.
- Myyjältä edellytettiin tietyllä paikkakunnalla asumista. Asuinpaikan voidaan katsoa olevan ns. muu henkilöön liittyvä kielletty syrjintäperuste, jota ei lähtökohtaisesti voi edellyttää hakijoilta.

3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Kaikilla työnantajilla on velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ei ole kyse vain syrjinnän kieltojen noudattamisesta vaan laajemmasta velvollisuudesta. Yhdenvertaisuuden edistämällä tarkoitetaan sekä aktiivisia toimenpiteitä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi että syrjinnän vaarassa olevien tai yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta heikommassa asemassa olevien tukemista tai heidän asemansa parantamista.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tulee ensin arvioida, miten yhdenvertaisuus työpaikalla toteutuu eri syrjintäperusteiden näkökulmasta. Arvioinnin avulla selvitetään, minkälaiset työpaikan yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet ovat, ja tunnistetaan, mitkä syrjintäperusteet ovat kyseisellä työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta merkityksellisiä. Sen jälkeen työnantajan tulee työpaikan tarpeiden pohjalta kehittää työoloja ja toimintatapoja.

Työsuojeluviranomainen on julkaissut oppaan [Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla – Ohjeita työnantajalle](#) (Työsuojeluhallinnon julkaisu 4/2019), jossa annetaan työnantajalle käytännön ohjeita yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee laatia suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työsuojeluviranomainen on vuonna 2018 tehnyt yhteensä 360 tarkastusta, joissa on käsitelty työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Tarkastuksella tarkastaja selvittää, miten yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitu ja onko työnantaja arvioinnin perusteella edistänyt yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työpaikalla, jossa on vähintään 30 työntekijää, tarkastaja selvittää, onko työnantajalla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Epäkohtia havaittiin vajaa puolessa tarkastuksista. Valvonnassa havaittiin, että monilla työpaikoilla ei ymmärretä, mistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on kysymys. Lähes jokaisella tarkastuksella kävi ilmi, että työpaikoilla on epätietoisuutta siitä, kuinka noudattaa yhdenvertaisuuslain säännöstä, joka velvoittaa edistämään yhdenvertaisuutta.

Tavallisia epäkohtia olivat:

- Työpaikan yhdenvertaisuustilanteen arviointi puuttui kokonaan tai oli puutteellinen. Arvioinnissa ei ollut selvitetty eri syrjintäperusteiden näkökulmasta yhdenvertaisuuden toteutumista, tai arviointi ei kattanut kaikkia olosuhteita tai menettelytapoja kuten esimerkiksi rekrytointikäytäntöjä.
- Yhdenvertaisuustilannetta oli arvioitu vain syrjinnän kiellon näkökulmasta, eikä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Työpaikalla ei ollut tiedossa mitkä syrjintäperusteet ovat yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta työpaikalla merkityksellisiä.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma puuttui.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma oli yhdistetty tasa-arvosuunnitelmaan, ja sisältö koski pelkästään tasa-arvon edistämistä.
- Laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma oli ylätasoinen periaateohjelma, eikä konkreettinen suunnitelma tarvittavista edistämistoimenpiteistä. Yleensä työpaikan tarpeita ei tiedetty, koska arviointi oli puutteellinen.

4. Työsyryntä rikoksena

4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille

Työsuojeluviranomaiselle on säädetty laissa ilmoitusvelvollisuus poliisille, jos valvonnan perusteella syntyy todennäköisiä perusteita epäillä työsyryntärikosta. Vuoden 2018 aikana työsuojeluviranomainen teki 21 esitutkintailmoitusta työsyryntärikosepäilyistä. Syryntäperusteet esitutkintailmoituksissa olivat:

- **Terveydentila:** 12 esitutkintailmoitusta
- **Alkuperä, kansalaisuus, kieli:** 5
- **Ammatillinen toiminta tai siihen rinnastettava seikka:** 3
- **Sukupuoli:** 2
- **Vammaisuus:** 1

Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus koskee myös sukupuolisyryntää, vaikka sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Todennäköiset perusteet epäillä työsyryntärikosta sukupuolen perusteella ilmenivät työsuojeluviranomaisen muun valvonnan yhteydessä. Yksi tapaus koski seksuaalista häirintää ja toinen perhevapaalta työhön paluuta.

4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyryntärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn

Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyryntärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvonnasta säädetyn lain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuinmessä suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata osoitteesta www.avi.fi/web/avi/tilaa-tiedotteita valitsemalla aiheeksi "Työsuojelu". Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös sivulla www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet.

Vuonna 2018 julkaistiin seuraavat työsyryntärikoksia koskevat tiedotteet:

- > [Kiskonnantapaista työsyryntää Alavudella, 10.2.2019 Länsi- ja Sisä-Suomi](#)
- > [Työsyrynnästä sekä ulkomaalaislain työnantajaa koskevien määräysten rikkomisesta sakkoja ja menettämisseuraamus työnantajalle, 11.10.2018 Länsi- ja Sisä-Suomi](#)
- > [Teollisuusyritys irtisanoi perhevapaalta palaavan työntekijän – esimiehelle sakkoja työsyrynnästä, 15.8.2018 Etelä-Suomi](#)
- > [Toimitusjohtaja kiusasi ja eristi – sakkoja häirinnästä, syrynnästä ja pahoinpitelystä 2.8.2018 Etelä-Suomi](#)
- > [Korkein oikeus tuomitsi Timo Rädyn sakkoihin työsyrynnästä Hilka Ahteen irtisanomisasiassa, 13.6.2018 Etelä-Suomi](#)