

Nina Meincke • Outi Tähtinen

Monimuotoisuuden juridiikka henkilöstötyössä

ALMA INSIGHTS
2025 HELSINKI

Copyright © 2025 Alma Media Finland Oy ja kirjoittajat
Yhteistyössä Juristiliiton kustannus

ISBN 978-952-14-5386-1

ISBN 978-952-14-5387-8 (verkkokirja)

Kansi: Aste Helsinki Oy, Helene Lindfors

Taitto: Aste Helsinki Oy, Sirpa Töyrä ja Outi Pallari



Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2025

Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almainsights.fi

MUUTAMA SANA ALKUUN

Juridiikka herää henkiin arjessa. Toiset innostuvat teoriasta ja uppoutumisesta laintulkinnan syövereihin, toiset siitä miten juridiikan saa solahtamaan helposti käytäntöön. Osa näkee lainsäädännön esteinä ja hidasteina, osa mahdollisuuksina, jotka kirittävät organisaatiota parempaan suoritukseen.

Haluamme tässä kirjassa tuoda monimuotoisuustyöhön liittyvän juridiikan henkilöstötyön arkeen. Kirja on käytännöllinen käsikirja henkilöstötyön ammattilaisille sekä kaikille monimuotoisuustyön parissa työskenteleville kuten tutkijoille, konsulteille ja opettajille. Juristeille kirja toimii erinomaisena koontina kaikesta siitä juridikasta, joka monimuotoisuustyöhön liittyy, sekä muistutuksena siitä, mihin kaikkeen tällä on henkilöstötyössä vaikutusta. Kirja soveltuu hyvin myös julkishallinnon henkilöstötyön tueksi monimuotoisuustyössä, vaikkakin olemme joutuneet rajaamaan valtion ja kuntien virka- ja työsuhteisiin liittyvän erityislainsäädännön soveltamisen pois tarkastelustamme. Lähestymme kirjassa monimuotoisuustyöhön liittyvää juridiikkaa henkilöstötyön osa-alueiden ja työsuhteen elinkaaren kautta.

Kirja on jaettu neljään osaan. Ensimmäisessä osassa käymme läpi oikeudellisen viitekehyksen. Toisessa osassa lähestymme teemaa työsuhteen elinkaaren kautta. Kolmannessa osassa nostamme katseen organisaatioon ja tarkastelemme asiaa henkilöstötyön osa-alueiden näkökulmasta. Neljännessä osassa puolestaan lähestymme teemaa

yksilön ominaisuuksien kautta. Toivomme, että jaottelun avulla kukin löytää kirjasta helposti tarvitsemansa tiedon. Ymmärrämme, että tällaista kirjaa ei aina lueta kannesta kanteen, vaan tietoa etsitään tietystä kirjan kohdasta kulloinkin käsillä olevaan tilanteeseen. Lukijaa helpottaaksemme kirjassa esiintyy tämän vuoksi jonkin verran toistoa sekä viittauksia kirjan muihin osiin.

Olemme valinneet käyttää kirjassamme monimuotoisuus-termiä tunnistuen, että sen rinnalle on viime aikoina noussut myös termi moninaisuus. Näemme nämä synonyymeina, joista toinen oli valittava. Monimuotoisuustyöllä viittaamme kirjassa kaikkeen siihen, mitä henkilöstötyössä on otettava huomioon liittyen ihmisten erilaisuuteen. Monimuotoisuuden juridiikka henkilöstötyössä yhdistää tähän vielä juridiikan. Olemme pyrkineet pitämään kirjan tavoitteen kirkkaana ja napakkana, minkä vuoksi tarkastelemme henkilöstötyötä ja kaikkea siihen liittyvää lähes yksinomaan monimuotoisuuden näkökulmasta. Kirja ei siten anna vastauksia kaikkiin niihin juridisiin kysymyksiin, joita kuhunkin henkilöstötyön osa-alueeseen liittyy.

Kiitämme lämpimästi kollegoitamme, jotka ovat osaltaan auttaneet meitä kirjan eri osissa: oikeustieteen tohtori Lia Heasmaa, asianajaja Eija Warma-Lehtistä (asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy), Senior HR & Legal Consultant Maisa Setälää (HR Legal Services Oy) sekä kestävyysasiantuntija, OTT Merja Pentikäistä (Opinio Juris Oy).

Uskomme, että saat kirjastamme apua käytännön työhösi ja parhaimmillaan uusia oivalluksia. Itsellemme kirja on ollut mitä parhain oppimismatka.

Lauttasaarella, lokakuussa 2025

Nina Meincke Outi Tähtinen

SISÄLLYS

MUUTAMA SANA ALKUUN	5
LYHENTEET	13
I MONIMUOTOISUUDEN JURIDIikka	15
1. Monimuotoisuudesta yleisesti	15
2. Monimuotoisuuden juridiikka	16
A) Työnantajan eritasoiset velvoitteet	17
B) Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjimättömyys ihmisoikeutena	19
C) Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjimättömyys perusoikeutena	20
D) Kansallinen lainsäädäntö	21
E) Muuta tukea monimuotoisuustyöhön	27
3. Syrjintä	29
A) Yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintä	30
B) Tasa-arvolain mukainen syrjintä	36
C) Keskeiset käsitteet	38
D) Rikoslain työsyryjintä	43
4. Positiivinen erityiskohtelu ja sen rajat	43
II TYÖ: MONIMUOTOISUUS TYÖSUHTEEN ERI VAIHEISSA	45
1. Rekrytointi	45

A)	Tehtävän ja valintakriteerien määrittely	46
B)	Tehtävän täyttäminen ilman hakua	48
C)	Työpaikkailmoitus	49
D)	Hakemus ja siihen vaadittavat tiedot	52
E)	Hakijoiden arviointi, valinta haastatteluun ja haastattelu	54
F)	Valinta tehtävään ja mahdollinen riitautus	57
G)	Työsopimus	60
H)	Positiivinen erityiskohtelu rekrytoinnissa	60
2.	Perehdytys	62
A)	Perehdytys työtehtävään ja työmenetelmiin	63
B)	Perehdytys työpaikan kulttuuriin ja toimintatapoihin	65
3.	Poissaolot, vapaat ja työaika	66
A)	Poissaolojen merkitys monimuotoisuustyössä	66
B)	Tasapuolinen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu poissaolo- ja vapaakäytännöissä	69
4.	Työssä suoriutuminen ja sen johtaminen	75
A)	Tasapuolisuuden ja yhdenvertaisuuden vaatimus	76
B)	Positiivinen erityiskohtelu	77
C)	Kohtuulliset mukautukset	78
D)	Tasa-arvo suorituksen johtamisessa	83
E)	Työnantajan lojaliteettivelvoite	84
F)	Syrjinnästä työssä suoriutumiseen liittyen	86
G)	Lakisääteiset suunnitelmat tukemassa suorituksen johtamista	89
H)	Esihenkilöt portinvartijoina	91
5.	Työssä kehittyminen ja osaamisen johtaminen	91
A)	Yhdenvertaisten, tasa-arvoisten ja tasapuolisten mahdolli- suuksien turvaaminen	92
B)	Kehityskeskustelut ja one-to-one-keskustelut	95

C)	Lakisäätöiset suunnitelmat tukemassa uralla kehittymistä	96
6.	Palkka ja taloudelliset edut	99
A)	Palkitseminen monimuotoisuuden ajurina	99
B)	Samapalkkaisuus yleisenä periaatteena	101
C)	Naisten ja miesten välinen palkkatasa-arvo	105
D)	Palkkasyrjintä	106
E)	Tulospalkkioon liittyviä näkökohtia	110
F)	Palkankorotukset	115
G)	Henkilöstöedut	117
H)	Palkkaan liittyviä raportointivelvoitteita	120
7.	Työsuhteen päättyminen	125
A)	Työsuhteen päättymisen tavat ja monimuotoisuuden näkökulmasta huomioitavat seikat	127
B)	Henkilöstön edustajien erityinen suoja	141
C)	Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän työsuhteen päättäminen	143
D)	Asevelvollisuus, siviilipalvelus ja sotilaallinen kriisinhallinta	147

III ORGANISAATIO: MONIMUOTOISUUS HENKILÖSTÖTYÖN

	OSA-ALUEISSA	149
1.	Johtaminen ja esihenkilötyö	149
A)	Johtamisen rooli monimuotoisuustyössä	149
B)	Esihenkilön rooli	151
C)	Oikeudellinen vastuu	154
2.	Työterveyshuolto	157
A)	Työterveyshuollon järjestäminen ja tehtävät	158
B)	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja tuki työnantajalle	159
C)	Tietojen luovuttaminen työnantajalle	162

3.	Työturvallisuus	163
	A) Työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet monimuotoisuustyössä	163
4.	Lakisääteiset suunnitelmat	175
	A) Tasa-arvosuunnitelma	176
	B) Yhdenvertaisuussuunnitelma	180
	C) Työsuojelelun toimintaohjelma	184
5.	Yksityisyyden suoja monimuotoisuuteen liittyvissä asioissa (tietosuoja)	186
	A) Mitä henkilötiedolla tarkoitetaan?	186
	B) Henkilötietojen käsittelyn perusteet ja tarpeellisuusvaatimus	187
	C) Erityiset henkilötietoryhmät (arkaluonteiset henkilötiedot)	190
6.	Tiedolla johtaminen	193
	A) Organisaatiossa jo olemassa olevat tiedot	194
	B) Erilaiset raportointivelvoitteet	195
	C) Työyhteisötutkimukset	200
7.	Tekoäly henkilöstötyössä	201
IV	TYÖNTEKIJÄ: ERILAISSUUS TYÖSUHTEESSA	205
1.	Ikä	205
2.	Alkuperä tai kansalaisuus	211
3.	Kieli	217
4.	Uskonto ja vakaumus	220
5.	Mielipide, poliittinen toiminta ja ay-toiminta	227
6.	Perhesuhteet	231
7.	Terveydentila ja vamma	232

8. Oikeus ilmaista identiteettiään	239
A) Vaatetus	239
B) Kampaukset, tatuoinnit ja muut ulkonäköön liittyvät seikat	241
C) Käyttäytyminen	243
LÄHDELUETTELO	245