

Töitähän tänne tultiin tekemään...!

Ohjeita sateenkaari-ihmisille työsyrrjinnän kohtaamiseen

9.12.2022

Koonnut: Anukatriina Saloheimo



Töitähän tänne tultiin tekemään...!

Ohjeita sateenkaari-ihmisille työsyrrjinnän kohtaamiseen

© Anukatariina Saloheimo

Julkaisija: Dreamwear Club DwC ry 2022

Kansikuva: Heli Kokkonen

Sisäsivujen kuvat: Anukatariina Saloheimo tai kuvan alla mainittu tekijä

ISBN 978-952-94-7192-8

Koostajan alkusanat

Laatiessani kyselyitä ja niiden raportteja sukupuolivähemmistöjen kohtaamasta työsyrynnästä huomasin, miten vähän syrjinnän uhrit olivat jaksaneet tai uskaltaneet puolustaa omia oikeuksiaan. Syinä olivat monesti voimavarojen vähäisyys tai uskon puute siihen, että toimilla olisi mitään merkitystä. Tuossa yhteydessä ja lisäksi kouluttaessani työelämää olen huomannut, että tieto tukimahdollisuuksista on todella hajallaan, eikä syrjinnän uhri sitä helposti löydä. Tämä vaikeuttaa muutenkin hankalaksi osoittautunutta avun saantia. Näistä syistä sain ajatuksen koota tätä tietoa yhteen dokumenttiin, jossa on sekä nopeasti haettavaa että syvemmälle asiaan paneutuvaa tietoa tukimuodoista.

Toivon, että oppaasta on apua ja tukea työssä syrjinnän kohteeksi joutuneille sateenkaari-ihmisille. Palautetta oppaan kehittämiseksi voi antaa osoitteeseen [anukatariinas\(at\)vivaldi.net](mailto:anukatariinas@vivaldi.net).

Kiitän kaikkia niitä viranomaisten ja järjestöjen edustajia ja yksittäisiä henkilöitä, jotka antoivat palautetta oppaan kehittämiseksi.

Espoossa joulukuussa 2022

Anukatariina Saloheimo

Johdanto: Välineitä syrjintää vastaan

Työntekijällä on oikeus tehdä työtään ilman pelkoa syrjityksi tai häirityksi tulemisesta. Lainsäädäntö pyrkii suojaamaan seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvaa työntekijää syrjinnän ja häirinnän kielloilla. Lait myös määrittävät menettelyt, joiden avulla syrjintään voi puuttua. Niitä tahoja, joiden valtuuksiin ja velvollisuuksiin puuttuminen kuuluu, on suuri määrä, ja syrjintätilanteen tullessa eteen voi olla vaikea valita, miten edetä asiassa. Tehdyistä kyselyistä selviää, että vähemmistöihin kuuluvat käyttävät varsin harvoin lain suomia mahdollisuuksia omien oikeuksiensa ajamiseen. Tästä johtuen heidän oikeutensa syrjimättömään työelämään ja mahdollisuutensa puolustaa tätä oikeutta eivät toteudu optimaalisesti.

Tämä opas on tarkoitettu auttamaan syrjintätilanteessa olevaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvaa löytämään tahot ja menettelyt, joilla mahdollistettaisiin työnteko ilman syrjintää tapahtuman jälkeenkin. Oppaan osassa I kuvataan syrjintätilanteita ja niihin puuttumistapoja. Osassa II kuvataan eri toimijoiden toimivaltaa, velvollisuuksia ja asiointitapoja niiden kanssa. Tekstissä on linkkejä näihin kuvauksiin ja myös ulkoisiin lähteisiin.

Sisälllys

Johdanto: Välineitä syrjintää vastaan

Osa I Yhdenvertaisuus ja syrjintä

Yhdenvertaisuus

Mikä on syrjintää

Mikä ei ole syrjintää

Miten toimia kun kohtaa syrjintää työpaikalla

Syrjinnän käsittely työntekijän ja työnantajan välillä

Yleisiä ohjeita syrjintätilanteiden hoitamiseen

Osa II Eri toimijoiden velvollisuudet ja toimivalta

Työnantajan velvollisuudet ja toimivalta

Esihenkilön velvollisuudet ja toimivalta

Luottamusmiehen velvollisuudet ja toimivalta

Työsuojeluvaltuutetun velvollisuudet ja toimivalta

Ammattiliitot

Aluehallintoviraston työsuojeluviranomainen

Työsuojeluviranomaisen toimivalta

Asian käsittely työsuojeluviranomaisessa

Asian käsittely työsuojeluviranomaisen kanssa työntekijän kannalta

Tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusvastaava

Häirintä- ja syrjintäyhdyshenkilöt

Työpaikan sateenkaari-ryhmä tai verkosto

Työterveyshuolto

Työntekijän oikeudet työterveyshuollossa

Tasa-arvovaltuutettu

[Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)

[Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta](#)

[Syrijintätapausten käsittely tuomioistuimissa](#)

[Kanne hyvityksen vaatimiseksi](#)

[Sovittelu](#)

[Mitä sovittelu tarkoittaa?](#)

[Mitkä rikokset tai riidat sopivat sovitteluun?](#)

[Sovittelun vaiheet ja eteneminen](#)

[Miten sovittelu eroaa oikeudenkäynnistä?](#)

[Sovittelun vaikutus oikeusprosessin lopputulokseen](#)

[Sovittelu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen avustamana](#)

[Rikosuhripäivystys RIKU](#)

[Lähteitä](#)

Osa I Yhdenvertaisuus ja syrjintä

Yhdenvertaisuus

Tavoite = yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus = tila, jossa ihmiset eivät ole tarkasteltavan tavoitteen tai toiminnan suhteen keskenään eriarvoisessa asemassa ilman hyväksyttävää perustetta.

- Yhdenvertaisuus edellyttää myös soviteltua tukea niille, joilla on takamatkaa asemansa takia.
- Suomen lainsäädännössä tasa-arvolla viitataan erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon.
- Sukupuolen moninaisuuteen liittyvä tasa-arvo, syrjinnän kieltä ja yhdenvertaisuus määritellään tasa-arvolaisissa.
- Yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltä säädelään Suomen lainsäädännössä useissa laeissa. Niistä tärkeimmät ovat tasa-arvolaki sukupuolivähemmistöille ja yhdenvertaisuuslaki seksuaalivähemmistöille.
- Muissa laeissa määritelty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusvaatimus pohjautuu perustuslain kirjaukseen yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta.

	Syrjinnän kieltä/ tasapuolisuuden vaatimus	Häirinnän kieltä	Yhdenvertaisuuden/ tasa-arvon edistämismääräys	Syrjinnän ennalta- ehkäisyvelvoite
Suomen perustuslaki (1999/731)	x			
Yhdenvertaisuuslaki (2004/21)	x	x	Yhdenvertaisuus	Yv- valtuutettu
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609, tasa- arvolaki)	x	x	Tasa-arvo	x
Työsopimuslaki (2001/55)	x			
Valtion virkamieslaki (1994/750)	x			
Laki kunnallisesta viranhaltijasta (2003/304)	x			
Työturvallisuuslaki (2002/738)		x		
Rikoslaki (1889/39)	x			

Mikä on syrjintää



Kuva: Anna Shvets/Pexels

- Syrjijä voi olla työnantaja tai oppilaitoksen tai etujärjestön edustaja taikka tavaran tai palvelun tarjoaja.
- Kiellettyjä [syrjintäperusteita](#) ovat
 - ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy (yhdenvertaisuuslaki),
 - sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu ja sukupuolipiirteet (tasa-arvolaki).
- **Välitön eli suora syrjintä:** asettaminen perusteetta muita epäedullisempaan asemaan johonkin ryhmään kuulumisen perusteella.

Esimerkiksi

- toinen epäpätevämpi saa työpaikan, ylennyksen, arvostetun tehtävän,
- palkankorotuksen epääminen,
- kaikille työntekijöille tarkoitettuihin tilaisuuksiin pääsyn epääminen,
- identiteetin mukaisten työtilojen ja -asujen, tunnusteiden työtodistusten ja sairauslomien epääminen,
- muille kuuluvien etuuksien, kuten perhe-elämän tuen epääminen.

- **Välillinen tai epäsuora syrjintä:** Näennäisen puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa johonkin ryhmään kuuluvat epäedulliseen asemaan muihin nähden.

Esimerkiksi

- uima-asun käytön kieltö uimahallin saunassa tai suihkussa.

- [Häirintä ja epäasiallinen kohtelu](#): nöyryyttävä, alentava, uhkaava tai ahdistusta tuottava käytös haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluvia kohtaan.

Esimerkiksi

- [vihapuhe](#): kaikki ilmaisen muodot, jotka levittävät, yllyttävät tai oikeuttavat vihaa vähemmistöön kuuluvia ihmisiä kohtaan,
- tarkoituksellinen homo- tai transfobinen kielenkäyttö ja vitsailu,
- ilmeisen tahallinen deadnimen käyttäminen tai muu tahallinen väärin sukupuolittaminen,
- työporukasta pois sulkeminen,
- identiteettiin perustuva muunlainen kiusaaminen ja väkivalta.
- Häirintä voi olla [moniperusteista](#), esimerkiksi transnaisen kohdalla sekä naiseuteen että sukupuoli-identiteettiin kohdistuvaa.

- [Kohtuullisten mukautusten epääminen](#): työnantaja kieltäytyy kohtuullisesta työntekijän yhdenvertaisuutta edistävästä toimesta.

Esimerkiksi

- neurokirjoon kuuluvalle ei järjestetä hänen tarvitsemiaan keskittymistä tukevia työtiloja.

- Työnantajan [vastatoimi](#) tilanteessa, jossa työntekijä on aloittanut prosessin koskien itseän kohdistuvaa syrjintää.

Esimerkiksi

- työnantaja uhkaa potkuilla tai alempiarvoisilla työtehtävillä, koska prosessi on aloitettu.

- Käsky tai ohje harjoittaa syrjintää
- Syrjinnän ehkäisemiseen liittyvän veloitteen laiminlyönti

Mikä ei ole syrjintää



Kuva: Cottonbro Studios / Pexels

- Eriäinen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu
 - lakiin,
 - perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttäviin tavoitteisiin,
 - keinoihin, jotka ovat tavoitteen saavuttamiseen ovat kohtuullisia.
 - siihen, että työtehtävien suorittamisessa tarvitaan jotakin tiettyä taitoa tai ominaisuutta,
 - työllisyyspoliittisiin tai työmarkkinoita koskeviin tavoitteisiin tai eläke-etuuksien tai työkyvyttömyysetuuksien ikärajoin,
 - heikommassa asemassa olevan ryhmän aseman ja olosuhteiden parantamiseen.
 - Tällainen [positiivinen erityiskohtelu](#) on oikeutettu, jos sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta tai estää tai poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja.
 - huonoon kohteluun tai asiakaspalveluun vailla kiellettyä syrjivää syytä.
- Tämän lisäksi suurta joukkoa asioita voidaan kutsua ”osallistavuutta heikentäviksi”, jotka eivät ole kuitenkaan varsinaista syrjintää.
- Näitä voivat olla esimerkiksi
 - tahaton väärin sukupuolittaminen tai deadnimen käyttö,
 - tahaton kömpelö, vanhentunut tai trans- tai cismormatiivinen ilmaisu,
 - hämmennys tai vaivautuneisuus sateenkaari-ihmisen asioita käsiteltäessä.
- Vääristä termeistä voi muistuttaa, jolloin tahallisuus ilmenee yleensä viimeistään reaktiosta siihen.

Miten toimia kun kohtaa syrjintää työpaikalla



Jos [työnantaja](#) tai [esihenkilö](#) syrjii,

- keskustele työnantajan kanssa syrjinnäksi kokemastasi menettelystä ja pyydä sille perustelut.
- Voit ilmoittaa häirinnästä työnantajalle myös [työsuojeluviranomaisen sivuston](#) lomakkeella.

Jos **kollega** syrjii/harrastaa häirintää seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun tai sukupuolipiirteiden perusteella, [työnantajalla](#) on velvollisuus puuttua syrjintään.

- Ensisijainen toimenpide on [esihenkilölle](#) ilmoittaminen
 - Jos se ei tuota tulosta, ota yhteyttä esihenkilön esihenkilöön ja viime kädessä työnantajaan.
 - Keskustele työnantajan kanssa häirinnäksi kokemastasi menettelystä ja pyydä työnantajaa puuttumaan tilanteeseen.

Jos **asiakas** toimii syrjivästi,

- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait eivät velvoita asiakasta, mutta hän on rikosoikeudellisessa vastuussa käytöksestään esim. pahoinpitelyn tai kunnianloukkauksen suhteen.
- työnantajan velvollisuus on suojata työntekijää tältäkin syrjinnältä
 - irrottamalla syrjitty työntekijä tilanteesta,
 - antamalla tarpeen mukaista tukea jälkikäteen.
- Häiritsevä asiakas voidaan poistaa asiointitilasta, jos siihen on perusteita muiden sääntöjen tai säädösten puitteissa.



Kuva: Moose Photo / Pexels

Mikäli et saa selvitettyä häirintään tai muuhun syrjintään liittyvää asiaa työnantajasi kanssa, voit ottaa yhteyttä

- [työsuojeluvaltuutettuun](#), jolloin asia käsitellään ennen kaikkea työturvallisuusnäkökulmasta, mukaan lukien työssä jaksaminen, ja saat halutessasi tuen myös neuvottelutilanteissa,
- [luottamusmieheen](#), jolloin saat tukea työpaikkasi olosuhteiden ja sitä koskevien sopimusten ja työlainsäädännön tuntijalta myös neuvottelutilanteissa,
- [ammattiliittoon](#) luottamusmiehen toimien tueksi, jos olet liiton jäsen,
- [työterveyshuoltoon](#), jos koet syrjinnän vaikuttavan terveyteesi tai työkykyysi,
- [häirintäyhdyshenkilöön](#), jos sellainen on nimetty työorganisaatiossasi,
- työpaikkasi [sateenkaari-ryhmään tai verkostoon](#), jos sellainen on perustettu työorganisaatioosi,
- [yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovastaavaan](#), jos sellainen on nimetty työorganisaatioosi,
- [aluehallintovirastojen työsuojelun](#) puhelinneuvontaan, mitä kautta työsuojeluviranomainen voi antaa syrjinnän ehkäisyyn liittyviä, työnantajaa velvoittavia päätöksiä,
- [tasa-arvovaltuutetun toimistoon](#) (sukupuolivähemmistöt), josta saat neuvoja ja voit viedä asiaasi eteenpäin tasa-arvolain puitteissa sovittelun tai työnantajaa velvoittavan päätöksen saamiseksi,
- [yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon](#) (seksuaali- ja muut vähemmistöt), josta saat neuvoja ja voit viedä asiaasi eteenpäin yhdenvertaisuuslain puitteissa sovittelun tai työnantajaa velvoittavan selvityksen saamiseksi,
- [rikosuhripäivystykseen](#), josta saa keskustelutuen lisäksi arvokkaita neuvoja asian eteenpäin viemiseksi.
- Jos sinulla on työtoveri tukenasi, siitä voi olla paljon apua erityisesti tilanteissa, joissa et saa tukea muualta työyhteisöstä.

Syrjinnän käsittely työntekijän ja työnantajan välillä

- Kun syrjitty tuo esiin todennäköisiä syitä, joiden perusteella voidaan arvella syrjintää tapahtuneen, syntyy [syrjintäolettaja](#).
- Työnantajan täytyy kumota olettaja esittämällä vastaanäyttöä siitä, että erilaiselle kohtelulle on ollut lainmukaiset oikeuttamisperusteet.
- Jos syrjintäolettamaa ei kumota, työnantajan katsotaan syyllistyneen syrjintään.
- Tällaiseen syrjintään syyllistynyt voidaan tuomita työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.
- Työntekijä voi hakea **hyvitystä** [oikeusteitse](#) tai [sovittelun](#) kautta.

Yleisiä ohjeita syrjintätilanteiden hoitamiseen

- Toimi ripeästi:
 - Syrjintäasiasi vanhentuu yleensä kahden vuoden aikana.
 - Rekrytointitilanteessa vanhenemisaika on vuosi.
- Varaudu kertomaan seuraavat asiat:
 - Mitä työnantajan toimintaa tai laiminlyöntiä pidät syrjintänä?
 - Millä laissa mainitulla syrjintäperusteella katsot, että sinua on syrjitty?
 - Onko työnantaja ollut tietoinen sinuun liittyvästä syrjintäperusteesta ennen sinua koskevan ratkaisun tekemistä?
 - Miksi katsot, että työnantaja on syrjinyt sinua tällä perusteella?
 - Miten työnantaja on perustellut syrjintänä pitämäsi toimintaa?
- Kaikki asian hoitamiseen liittyvät pyynnöt kannattaa esittää **kirjallisesti**, jotta voit tarvittaessa jälkikäteen osoittaa ottaneesi asian puheeksi työnantajan kanssa.
- [Työsuojeluviranomainen](#) valvoo syrjinnän kiellon noudattamista työelämässä.
- [Tasa-valtuutettu](#) voi harkintansa mukaan avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa.
- [Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#) saa oikeuden käsitellä yksittäistä syrjintätapausta vireillä olevan lakiesityksen myötä.

Osa II Eri toimijoiden velvollisuudet ja toimivalta

Työnantajan velvollisuudet ja toimivalta



Kuva: Cottonbro / Pexels

Työnantajan on

- edistettävä yhdenvertaisuutta rekrytoinnissa, urakehityksessä ja palkkauksessa,
- kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja sellaisiksi, että ne sopivat kaikille,
- helpotettava työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista,
- laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yli 30 hengen työorganisaatiolle,
- ehkäistävä ennalta sukupuoleen perustuvaa syrjintää, mukana sukupuolen moninaisuus,
- estettävä käytettävissä olevin keinoin sukupuoleen perustuva häirintä ja laadittava ohjeet sen varalle,
- noudatettava [työsuojeluviranomaisen](#) antamaa velvoitetta, kuten työsuojelupuutteen korjaamiseen liittyvää kehoitusta annetussa määräajassa.

- Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus puuttua työntekijän harjoittamaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun keinoinaan mm.:
 - häiritsijälle annettava huomautus,
 - häiritsijälle annettava varoitus,
 - työtehtävien tai työskentelytilojen järjestelyt,
 - häiritsijän työsuhteen irtisanominen tai purku.

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki velvoittavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

- Työnantajan velvollisuutta tukea syrjimättömyyttä ja työssä jaksamista auttaa se, että työkuulttuurin **osallistavuutta** edistetään: ***Kukin voi kokea olevansa osa työyhteisöä omana itsenään.***
 - Osallistavassa organisaatiossa ei ole ok. syrjiä tai häiritä erilaisuuden perusteella.
 - Tämä voi tarkoittaa mm.
 - organisaation omien, yhdessä laadittujen syrjinnänvastaisten sääntöjen esillä pitämistä,
 - käytetyn kielen muokkaamista osallistavaksi poistamalla siitä turhat cis- ja hetero-olettamat.
 - Moninaisuuteen liittyvä koulutus tuo vähemmistöihin liittyvät asiat tutuiksi ja helpommin hahmotettavaksi.

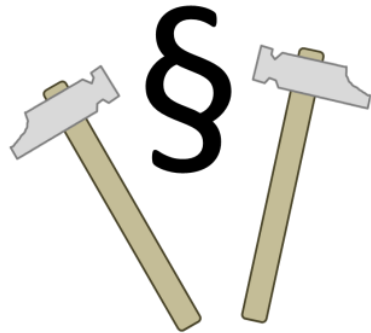
Esihenkilön velvollisuudet ja toimivalta



Esihenkilö

- vastaa yksikkönsä työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta,
- osallistuu yksikkönsä työhyvinvointi- ja työkykytavoitteiden sekä niihin liittyvien mittareiden asettamiseen,
- käy [varhaisen tuen keskustelun](#) työntekijän kanssa, kun huoli työntekijän työkyvystä herää, osallistuu tarvittavien toimenpiteiden suunnitteluun ja seuraa sovittujen niiden toteutumista,
- valvoo, että lakeja ja yhteisesti sovittuja toimintatapoja noudatetaan. [Riskienarvioinnin](#) ohella myös [voimavaratekijöiden tunnistaminen ja vahvistaminen](#) on tärkeää.
- Esihenkilön rooli on keskeinen työyhteisön avoimen, toisia arvostavan ja välittävän kulttuurin sekä luottamuksen luomisessa ja ylläpitämisessä.
- Monimuotoisuutta johtamalla esihenkilöt vastaavat siitä, että kaikki tulevat tasapuolisesti kuulluksi ja huomioiduksi, riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta tai osatyökykyisyydestä.
- Esihenkilö on työpaikan tärkein toimija sovittujen yhteisten työkyvyn tuen toimintamallien ja käytäntöjen toteuttamisessa.
- **Ennakoivilla toimilla** tuetaan kaikkien työpaikalla toimivien työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Tavoitteena on, että työ ja työympäristö ovat mahdollisimman terveellisiä ja turvallisia, ja työnteko on sujuvaa ja mielekästä.
- **Korjaavat toimet** otetaan käyttöön, kun on herännyt huoli työntekijän työkyvystä tai siinä on jo todettu muutoksia.
- Yhteistyö [työterveyshuollon](#) kanssa on tärkeää aina ennakoivien toimien suunnittelusta lähtien.

Luottamusmiehen velvollisuudet ja toimivalta



Luottamusmiehen tehtävänä syrjinnän vastaisessa työssä on muun muassa seuraavasti:

- valvoo työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista.
- neuvoo ja tukee [ammattiliiton](#) jäseniä työelämän ongelmissa.
- neuvottelee työnantajan kanssa henkilöstöä koskevista asioista ja on mukana kehittämässä työyhteisöä.
- huolehtii siitä, että työlainsäädäntöä noudatetaan työpaikalla.
- on työntekijöiden edustaja yhteistoimintaneuvotteluissa, koskien esim.
 - olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä ja töiden järjestelyssä,
 - siirtoja tehtävistä toisiin,
 - henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa,
 - taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja liikkeen luovutuksesta johtuvia irtisanomisia ja lomauttamisia.
 - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa
- Luottamusmiehellä on oikeus lainsäädännön sekä työ- ja virkaehtosopimusten kautta
 - saada yritykseltä työntekijöiden asemaan ja työvoiman käyttöön ja yrityksen talouteen liittyviä tietoja,
 - saada myös yksittäisen työntekijän palkkatiedot työntekijän suostumuksella palkan oikeellisuuden selvittämiseksi,
 - perehtyä mm. työaikakirjanpitoon ja saada selvitys tiedoista, joita yritys kerää työhönotossa.

Työsuojeluvaltuutetun velvollisuudet ja toimivalta



Kuva: Ulla Nikupaavo

Työsuojeluvaltuutettu

- edustaa kaikkia työpaikan työntekijöitä työturvallisuuteen ja työolosuhteisiin liittyvissä asioissa,
- tukee työntekijöitä työturvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyvissä asioissa,
- kehittää työsuojelutoimintaa työntekijöiden ja työnantajan kanssa yhteistyössä,
- ilmoittaa, jos havaitsee puutteita turvallisuutta, terveyttä ja esimerkiksi jaksamista koskevissa asioissa,
- on oikeutettu saamaan työnantajalta mm. työsuojelua koskevat asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan kuuluu pitää sekä nähtäväksi työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma,
- on oikeutettu tulla [työsuojeluviranomaisen](#) kuulluksi ennen työsuojelupäätöksen tekemistä.

Ammattiliitot



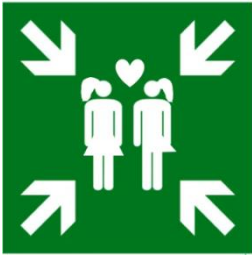
Kuva: SHVETS production / Pexels

- Ammattiliitot tekevät työtä työsyryjinnän torjumiseksi ja monimuotoisen työelämän edistämiseksi:
 - työsuhteen ehtoja määrittävien työ- ja virkaehtosopimusten neuvotteleminen työnantaja- ja työntekijäliiton välillä, joihin voidaan tehdä kirjauksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Esim. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemisestä tai häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvien menettelytapojen ja ohjeistuksen sopiminen yrityksissä.
 - lainsäädäntövaikuttaminen,
 - yhteiskunnallinen keskustelu ja osallistuminen esim. Pride-tapahtumat,
 - luottamushenkilöiden ja jäsenten kouluttaminen.

Ammattiliitto voi tukea jäsentensä etuja

- tukemalla [luottamusmiehen](#) edunvalvontatyötä mm. neuvottelemalla työnantajien kanssa syrjivien käytäntöjen lopettamiseksi,
- antamalla neuvoja syrjintään liittyvissä juridisissa asioissa ja prosesseissa, kuten [hyvityskanteen](#) eteenpäin viemisessä,
 - juridinen neuvonta jäsenille lakisääteistä
- auttamalla [oikeudenkäyntiin](#) tarvittavan juristin löytämisessä,
- ottamalla oikeusjutun hoidettavakseen ja maksaa sen kulut tai tarjota oikeusturvavakuutuksen jäsenilleen.
 - Edut vaihtelevat turvan kattavuuden ja omavastuun osalta liittojen välillä.

Aluehallintoviraston työsuojeluviranomainen



Työsuojeluviranomaisen toimivalta

- Työsuojelun vastuualueella syrjäntäasiat liittyvät yleisimmin seuraaviin:
 - työturvallisuuslain mukainen häirintä tai kuormitus
 - työsopimuslaista mm. työsopimus, palkkalaskelma ja työsuhteen päättämisen perusteet
 - työaika- ja vuosilomakirjanpito
 - yhdenvertaisuuden edistäminen

Asian käsittely työsuojeluviranomaisessa

- Syrjintää kokenut voi saattaa asiansa vireille olemalla yhteydessä valtakunnalliseen puhelinneuvontaan tai alueellisiin sähköposteihin. Yhteystiedot löytyvät [täältä](#).
- Vireille saatettua asiaa käsittelee **työsuojelutarkastaja**. Asia käsitellään yleensä kirjallisesti.
- Tarkastaja laatii saatujen selvitysten perusteella kirjallisen tarkastuskertomuksen, johon kirjataan tarkastajan keskeiset havainnot ja tarvittavat toimintaohjeet tai kehotukset työnantajalle.
- Kehotuksessa on asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.
 - Mikäli annettua kehotusta ei noudateta, tarkastaja siirtää asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi viivytyksettä.
- Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa. Määräaikaa asetettaessa on otettava huomioon aiemmin kehotuksessa asetettu määräaika.
- Työsuojeluviranomainen voi määrätä asetetun velvollisuuden tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan siten kuin [uhkasakkolaissa](#) säädetään.

- Työsuojeluviranomainen voi päätöksessään määrätä, että sitä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.
- Jos työsuojeluviranomaisella on todennäköisiä perusteita epäillä työsyryntärikosta, niin meillä on velvollisuus tehdä asiasta ilmoitus poliisille. Tämä on yleisempää kuin käsittelyn päätyminen viranomaispäätökseen.
- Kun työsuojeluviranomainen ryhtyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädettyihin sellaisiin toimenpiteisiin, joihin sille yksittäistapauksessa tehty syrjintävalitus antaa aihetta, hän tiedottaa valituksen tehneelle [yhdenvertaisuusvaltuutetun](#) tehtävästä avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita.

Asian käsittely työsuojeluviranomaisen kanssa työntekijän kannalta

- Jos havaitset työpaikallasi tai omissa työolosuhteissasi puutteen tai epäkohdan, kerro siitä [esihenkilöllesi](#) ja [työsuojeluvaltuutetulle](#).
- Jos [työnantajasi](#) ei ryhdy toimiin asiassa, voit ilmoittaa tilanteesta työsuojeluviranomaiseen.
 - Työsuojeluviranomainen pyytää työntekijältä lupaa, että asian selvittämiseksi voidaan olla yhteydessä työnantajaan ja, että valvonta perustuu työntekijän tekemään ilmoitukseen..
- Jos asiasi koskee omaa työsuhdettasi, sinun pitää pääsääntöisesti tehdä AVI:n kirjallinen valvontapyyntö omalla nimelläsi. Näitä asioita ovat esimerkiksi
 - työtodistuksen tai palkkalaskelman saaminen,
 - työssä kokemasi epäasiallinen kohtelu ja kuormittuminen,
 - työelämään liittyvä syrjintä.
 - Jos epäilet, että muita AVI:n valvontaan kuuluvia säännöksiä on rikottu, voit ilmoittaa myös siitä.
- Puhelinpalveluun voit soittaa matalalla kynnyksellä kysymyksissä, jotka koskevat
 - työturvallisuutta,
 - työn terveellisyyttä,
 - työsuhteen ehtoja.
- Asiointi työsuojeluasioissa [täällä](#).
- AVI:n palvelut ovat asianosaiselle maksuttomia.

Tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusvastaava

- Joillakin työpaikoilla ja oppilaitoksissa on nimetty vastuhenkilö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle.
- Hänen vastuullaan on tyypillisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman koordinointi ja seuranta.
- Hänelle on voitu delegoida vastuuta myös syrjinnän vastaisessa työssä.

Häirintä- ja syrjäntäyhdyshenkilöt

- Joillakin työpaikoilla ja oppilaitoksissa on syrjinnän tai häirinnän kohteeksi joutuneille häirintä- tai syrjäntäyhdyshenkilöitä.
- Tehtävänä on neuvoa ja tukea häirintää, ahdistelua, kiusaamista, syrjäntää tai muuta epätasa-arvoista kohtelua kohdanneita opiskelijoita tai työntekijöitä,
- He ovat tehtäväänsä koulutettuja kollegoja tai opiskelijatovereita
- Häirintä- ja syrjäntäyhdyshenkilöihin voi olla yhteydessä, vaikkei olisi itse kokenut häirintää tai syrjäntää.
 - Apua saa myös silloin, jos on nähnyt kyseisiä tilanteita tai haluaisi keskustella mahdollisista tavoista puuttua niihin.
- Häirintä- ja syrjäntäyhdyshenkilöt eivät tee jatkotoimenpiteitä ilman avun pyytäjän suostumusta, ja heitä sitoo vaitiolovelvollisuus.

Työpaikan sateenkaari-ryhmä tai verkosto



Kuva: Karolina Grabowska / Pexels

- Joillekin työpaikoille on perustettu sateenkaariryhmiä tai -verkostoja.
- Näiden pääasiallinen tarkoitus on vertaistuen antaminen.
- Niille on voitu sopia myös organisaation virallisia tehtäviä yhdenvertaisuuden ja osallistavuuden kehittämisessä

Työterveyshuolto



Kuva: Mart Production / Pexels

- Työterveyshuollon on tiedotettava työntekijälle terveysvaaroista.
- Työterveyshuollon vastuulla on huolehtia, etteivät työntekijän mahdolliset sairaudet, kuten syrjinnästä johtuva työuupumus, pahene työn takia.
- Työterveyshuolto tekee [työpaikkaselvityksen](#), joka kartoittaa työpaikan kuormittavuustekijät, työjärjestelyt sekä tapaturman ja väkivallan vaarat. Työpaikkaselvitys on pidettävä työntekijöiden nähtävillä.
- Selvityksen pohjalta työterveyshuolto laatii toimintasuunnitelman, jossa on ehdotuksia työhyvinvoinnin laadun parantamiseksi ja arvio [terveystarkastusten](#) tarpeellisuudesta.
- Työterveyshuolto osallistuu työmenetelmien ja -tilojen suunnitteluun sekä auttaa muilla tavoin työntekijöiden työkyvyn edistämässä.
- Työterveyshuollon velvollisuus on
 - pitää huolta myös syrjintään liittyvistä työterveysongelmista, kuten työssä jaksamisesta,
 - raportoida havaituista ongelmista tavalla, joka ei aseta syrjinnästä kertanutta henkilöä ongelmiin.

Työntekijän oikeudet työterveyshuollossa

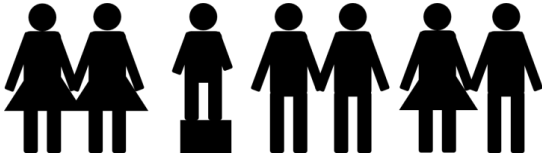
- Työntekijällä on oikeus
 - pyytää työterveyshuoltoa tekemään selvityksen mahdollisesta haitallisesta kuormituksesta työssä,
 - saada opastusta työn aiheuttamien haittojen ehkäisemiseen ennalta ja työssä selviytymiseen,
 - saada apua kriisitilanteissa – esimerkiksi jälkihoitoa väkivalta-, häirintä- tai tapaturmatapauksissa.
- Työntekijän terveystietoja käsiteltävä tarkoin tietosuojaa ja luottamuksellisuutta noudattaen:
 - Työnantaja saa käsitellä työntekijän henkilötietoja vain, jos ne ovat työsuhteen kannalta olennaisia. Tästä ei saa poiketa edes työntekijän suostumuksella.
 - Työnantaja saa kerätä tietoja työntekijästä häneltä itseltään ja muilta vain työntekijän suostumuksella.
 - Terveystiedot ovat arkaluontoisia tietoja, joita on käsiteltävä huolellisesti, etteivät ne joudu ulkopuolisille. Työntekijöiden terveystietoja on säilytettävä työpaikalla erillään muista henkilötiedoista. Terveystietoja työn takia käsittelevät henkilöt on nimettävä erikseen.
 - Myös työterveyshuollon on kunnioitettava aina työntekijän yksityisyyttä.
 - Työterveyshuolto saa antaa työnantajalle ainoastaan tiedon siitä, onko työntekijä tehtävään soveltuva tai onko soveltuvuudelle rajoituksia.
 - Salassapidosta on mahdollista poiketa vain, jos työ aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa.
- Työterveyspalvelut ovat sen asiakkaalle maksuttomia.

Tasa-arvovaltuutettu



- Tasa-arvovaltuutettu on maan korkein sukupuolten tasa-arvoa edistävän tasa-arvolain toteutumista ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämistä valvova viranomainen.
- Tasa-arvovaltuutetun toimistossa on toimivalta ja eri viranomaisista paras mahdollinen asiantuntemus sukupuolivähemmistöihin kohdistuvasta syrjinnästä.
- Tasa-arvovaltuutettuun voi ottaa yhteyttä, jos epäilee tulleen syrjityksi sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia.
- Tasa-arvovaltuutettu
 - antaa neuvoja ja lausuntoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä,
 - voi ryhtyä selvittämään epäiltyä syrjintää,
 - voi antaa lausunnon syrjintäasiassa,
 - voi neuvoa ja avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa,
 - voi avustaa tätä hyvityksen tai korvauksen suorittamista koskevassa oikeudenkäynnissä, jos hän katsoo, asialla olevan lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys,
 - voi suorittaa tarkastuksen työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloissa, jos on syytä epäillä, että on menetelty tasa-arvolain vastaisesti taikka että laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu,
 - on tiedon saatuaan velvollinen ohjein ja neuvoin pyrkimään siihen, että tasa-arvolain vastaista menettelyä ei jatketa tai uusita,
 - voi asettaa korjaaville toimille kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä,
 - voi saattaa säännösten vastaisia menettelyjä koskevia asioita [yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan](#) käsiteltäväksi,
 - voi asettaa tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon,
 - Uhkasakon tuomitsee maksettavaksi [yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta](#).
 - voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa,
 - voi osapuolten suostumuksella hakea [yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta](#) sovinnon vahvistamista tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.
- Voit ottaa yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun [täällä](#).
- Tasa-arvovaltuutetun toimiston palvelut ovat maksuttomia.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu



- Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka tehtävä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään.
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa on toimivalta ja eri viranomaisista paras mahdollinen asiantuntemus seksuaalivähemmistöihin kohdistuvasta syrjinnästä.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu
 - antaa neuvoja ja lausuntoja yhdenvertaisuuslain tulkinnoista,
 - voi asettaa yhdenvertaisuuslain edellyttämien tietojenanto- ja selvitysvelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.
 - Uhkasakkoa ei kuitenkaan saa asettaa henkilölle, jota on aihetta epäillä rikoksesta, jos tiedot koskevat rikosepäilyn kohteena olevaa asiaa.
 - Yhdenvertaisuusvaltuutetun asettaman uhkasakon tuomitsee maksettavaksi [yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta](#).
 - voi avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa,
 - Lakiuudistus tästä tulee voimaan 2023
 - voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tämän lain noudattamista koskevassa asiassa,
 - voi hakea osapuolten suostumuksella [yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta](#) sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.
 - voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton tämän lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole [työsuojeleviranomaisen](#) valvontatoimivaltaan kuuluvasta asiasta taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta,
- [Tuomioistuimen](#) on sen käsiteltävänä olevassa, yhdenvertaisuuslain soveltamista koskevassa asiassa varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi siltä osin kuin asia kuuluu valtuutetun toimivaltaan. Syyttäjän on varattava valtuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi ennen [syytteen](#) nostamista rikoslain syrjinnän kieltävän pykälän kuvaamasta rikoksesta.
- Voit ottaa yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun [täällä](#).
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston palvelut ovat maksuttomia.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on syrjintätapauksia käsittelemään nimitetty oikeusturvaelin.
- Kieltopäätös ja uhkasakko
 - Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää, muissa kuin [työsuojeluviranomaisen](#) toimivaltaan kuuluvissa asioissa, asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia.
 - määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaeissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi.
 - Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.
- Lautakunta voi määrätä asianomaisen ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi.
- Lautakunta ei voi määrätä hyvitystä tai muuta korvausta maksettavaksi.
- Lautakunnan päätöksistä voi hakea muutosta **hallinto-oikeudelta**.
- Hakemuksen käsittely lautakunnassa on maksutonta, ja sen toimituskirjat ovat maksuttomia.
 - Muista oikeudenkäyntikuluistaan asianosaiset vastaavat itse.
- Tarkemmat ohjeet asiointiin [täällä](#).
- Lautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.
- Syrjinnän kieltä koskeva asia on jätettävä tutkimatta, jos asia on vireillä tai tulee vireille muussa viran-omaisessa.

Syrjintätapausten käsittely tuomioistuimissa



- Seuraamukset riippuvat siitä, minkä lain nojalla syrjintätapaus tuomioistuimessa käsitellään.
 - Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien rikkomisen seuraamuksiin kuuluvat
 - syrjinnän uhrille maksettava hyvitys,
 - syrjivän sopimusehdon mitätöinti,
 - työsuojeluviranomaisten toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen,
 - kielto- tai velvoitepäättös ja niiden tehosteeksi annettava uhkasakko määrätään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, ei tuomioistuimessa.
 - Rangaistuksina syrjintään liittyvissä oikeustapauksissa voivat olla rikoslain nojalla annetut sakkorangaistukset tai vankeutta enimmillään 6 kuukautta.
 - Syrjityksi tullut voi myös saada
 - korvausta työsopimuslain perusteella,
 - ns. kärsimyskorvausta vahingonkorvauslain perusteella.

Kanne hyvityksen saamiseksi

- Tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslakien mukaisen hyvityksen saadakseen loukatun tulee nostaa kanne syrjintäkiellon rikkojan kotipaikan käräjäoikeudessa.
- Syrjintää epäilevän on [saatettava todennäköiseksi](#), että kyseessä on sukupuoleen perustuva syrjintä. Tällöin syntyy [syrjintäoletama](#). Syrjintään syrjintäkiellon rikkojaksi epäillyn on todistettava, että menettelyyn on ollut lain sallima painava ja hyväksyttävä syy tai että menettely johtuu muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.
- Hyvitystä on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.
 - Poikkeuksena tähän on työhönotossa tapahtunut syrjintä, jossa määräaika on yksi vuosi.
- Hyvityksen saaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta myös esimerkiksi työsopimuslain tai vahingonkorvauslain perusteella.
- Kun kanne on pantu vireille ja useammalla on oikeus vaatia hyvitystä samasta syystä, on kaikki hyvitysvaatimukset käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä, mikäli mahdollista.
 - Syrjintää epäilevä ei menetä kanneoikeuttaan pelkästään siksi, että joku toinen on jo vaatinut hyvitystä tuomioistuimessa.
- Hyvityksen määrällä ei ole laissa asetettua enimmäismäärää. Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto.
- [Ammattiliitto](#) voi auttaa hyvityskanteen eteenpäin viemisessä.
- Voit ottaa yhteyttä myös [julkiseen oikeusavustajaan](#), lakiasiantoiimistoon tai asianajajaan. Lakipalvelut ovat yleensä maksullisia. Tarkista, onko sinulla sellainen [oikeusturvavakuutus](#), joka kattaa oikeudenkäyntikulut.
- Ammattiliittojen jäsenmaksu sisältää oikeuden juridiseen neuvontaan.
- Vähävaraisena voit olla oikeutettu ilmaiseen tai osittain maksulliseen julkisen oikeusavustajan oikeusapuun.
- Kanteen nostaja vastaa oikeudenkäynnin kuluista oikeuden päätöksen perusteella, jolloin riskinä on, että hävityssä jutussa hän maksaa myös vastapuolen kulut.

Sovittelu



Syrjäntäepäilyn päätyminen oikeuden langettavaan tuomioon parantaa harvoin edellytyksiä työskennellä turvallisesti samassa työpaikassa. Sovitteluratkaisussa asiaa voidaan käsitellä muodossa, jossa sillat rakentavaan yhteistyöhön jatkossa eivät pala yhtä usein. Sovittelun käyttö oikeudenkäynnin sijasta säästää myös molempien osapuolien kuluja merkittävästi.

Mitä sovittelu tarkoittaa?

- Rikos- ja riita-asioiden sovittelu on palvelu rikoksen tai riidan osapuolille. Siinä ulkopuoliset sovittelijat auttavat käsittelemään asiaa. Sovitteluun osallistuminen on vapaaehtoista.
- Sovittelun tarkoitus on
 - korvata rikoksen tai riidan seurauksena tapahtuva oikeudenkäynti,
 - tuoda muodollisen oikeusprosessin rinnalla ratkaisuja rikokseen tai riitaan.
- Sovittelutapaamisessa osapuolet voivat puhua välillään tapahtuneesta rikoksesta tai riidasta. He voivat kertoa toisilleen kokemuksistaan ja tunteistaan. Sovittelijat ja osapuolet käsittelevät esimerkiksi vahinkoja ja haittoja, joita rikos tai riita on aiheuttanut. Osapuolet voivat myös sopia, miten vahingot korvataan.
- Sovittelutapaamisessa ovat paikalla
 - rikoksen tai riidan osapuolet,
 - mahdolliset avustajat tai tukihenkilöt,
 - kaksi sovittelijaa.
- Osapuolet saavat vaikuttaa oman asiansa käsittelyyn ja asiaa koskevaan päätökseen. Sovittelijoiden tehtävä on huolehtia, että molemmat osapuolet hyväksyvät sovittelun ratkaisun. Osapuolet voivat keskeyttää sovittelun milloin tahansa.

- Sovittelijat ovat vapaaehtoisia ja tehtävään koulutettuja ulkopuolisia henkilöitä. He ovat vaitiolovelvollisia eli he eivät saa kertoa sovittelun tapahtumista muille. Sovittelutoimiston ammattihenkilöt tukevat, ohjaavat ja valvovat sovittelijoiden työtä.
- Sovittelijat huolehtivat turvallisesta vuorovaikutuksesta, ja epäasiallisuuksiin puututaan heti.
- Sovittelu on osapuolille maksutonta.

Mitkä rikokset tai riidat sopivat sovitteluun?

- Sovittelutoimisto arvioi jokaisen riidan tai rikoksen kohdalla erikseen, voiko sen ratkaista sovittelussa. Se arvioi tilanteen kokonaisuutena, ja ottaa huomioon esimerkiksi rikoksen laadun, tekotavan sekä osapuolten väliset suhteet ja voimavarat osallistua siihen.
- Soviteltavat riita-asiat ovat yleensä vähäisiä, mutta myös vakavia rikoksia voidaan kuitenkin sovittaa.
- Vähintään toisen osapuolen on oltava luonnollinen henkilö.
- Vaikka sovittelu sijoittuu yleensä rikosprosessin alkuvaiheeseen, jopa tuomitsemisen jälkeen voidaan sovittaa (ns. jälkikäsitteily).

Sovittelun vaiheet ja eteneminen

- Rikoksen tai riidan osapuoli tekee sovittelualoitteen lähimpään sovittelutoimistoon. Aloitteen voi tehdä myös poliisi, syyttäjä, viranomainen, lapsen tai nuoren huoltaja tai muu laillinen edustaja.
- Yhteystiedot alueellisiin sovittelutoimistoihin [täällä](#).
- Sovittelutoimiston vastuhenkilö arvioi, sopiiko riita tai rikos sovitteluun. Hän käyttää arvioinnissaan laissa säädettyjä perusteita. Sovittelutoimisto ottaa yhteyttä osapuoliin, järjestää tarvittaessa erillistapaamiset ja hankkii asiaan liittyvät tiedot ja asiakirjat.
- Osapuolet ja sovittelijat tapaavat sovitteluistunnossa. He keskustelevat rikokseen tai riitaan liittyvistä asioista. Sovittelijat ohjaavat osapuolia tarvittaessa erilaisiin lisäpalveluihin.
- Sovittelun osapuolet laativat sovittelijoiden avustuksella asiakirjan yhdessä sovituista asioista. Sopimus sitoo heitä oikeudellisesti.

- Sovittelutoimisto seuraa sopimuksen toteutumista. Seurantaan liittyvistä asioista keskustellaan sovittelutapaamisessa.
- Sovinnon osapuolet yhdessä tai osapuolten suostumuksella myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Miten sovittelu eroaa oikeudenkäynnistä?

- Sovittelu on vapaaehtoista. Sovittelijat ja osapuolet eivät ratkaise sovittelussa oikeudellista syyllisyyttä ja rangaistusta. Sovittelun tuloksena osapuolet voivat päätyä sopimukseen, joka sitoo heitä oikeudellisesti. Kumpi tahansa osapuoli voi keskeyttää sovittelun, jolloin osapuolet eivät tee sopimusta. Asian ratkaiseminen jää silloin oikeusviranomaisille.
- Sovittelutoimiston ammattihenkilöstö lähettää aina sovittelun lopputuloksen tiedoksi poliisille tai syyttäjälle. He arvioivat sovittelun merkityksen rikoksen käsittelyssä. Sovittelutoimiston henkilöstö myös neuvoo osapuolia asian jatkokäsittelyyn liittyvissä asioissa.

Sovittelun vaikutus oikeusprosessin lopputulokseen

- Jos asianomistaja luopuu asianomistajarikoksen sovittelussa rangaistusvaatimuksesta, asia ei etene oikeusprosessiin, vaan asian oikeuskäsittely päättyy. Peruttuaan rangaistusvaatimuksen asianomistaja ei voi sitä enää uusia.
- Jos kyseessä on virallisen syytteen alainen rikos, asia etenee syyteharkintaan syyttäjälle, joka voi joko nostaa syytteen tai tehdä syyttämättäjättämispäätöksen. Jos syyttäjä tekee syyttämättäjättämispäätöksen, asian käsittely syyttäjällä päättyy. Sovittelutoimisto seuraa kuitenkin sopimuksen täyttymistä.
- Jos syyttäjä nostaa syytteen, asia etenee tuomioistuimeen, joka päättää rangaistuksesta. Saavutettu sovinto ei aina johda syytteestä luopumiseen tai lievempään tuomioon.
- Sovittelussa osapuolet voivat päätyä sopimukseen, sovittelu voi keskeytyä tai sopimusta ei synny. Sovittelutoimiston ammattihenkilöstö lähettää aina sovittelun lopputuloksen poliisille tai syyttäjälle.
- Sovittelussa ei ratkaista rikosoikeudellista syyllisyyttä ja rangaistusseuraamusta, mutta sovittelu voi vaikuttaa esitutkinnan rajoittamiseen, syyttämättä jättämiseen, rangaistuksen tuomitsematta jättämiseen tai tuomion lieventämiseen sekä rangaistusasteikon lieventämiseen tai rangaistuslajin vaihtamiseen.

Sovittelu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen avustamana

- Sovittelua voidaan käyttää työsyöjinnän käsittelyssä muutenkin kuin rikoksen tai riidan oikeuskäsittelyn ohella:
 - [Tasa-arvo-](#) ja [yhdenvertaisuusvaltuutetut](#) voivat edistää sovittelua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien perusteella ja viedä sovintoesityksen [tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakuntaan](#).
 - Myös tässä sovittelussa voidaan sopia rahallisesta korvauksesta.

Rikosuhripäivystys RIKU



Paljon sateenkaari-ihmisiin kohdistuvaa rikollisuutta jää piiloon. Tämä voi johtua siitä, että uhri ei uskalla häpeän pelossa tehdä asiasta rikosilmoitusta tai pelkää, ettei asiaa oteta vakavasti. Ilmoituksen tekemisen kynnystä saattavat nostaa myös kokemukset viranomaisten epäkunnioittavasta kohtelusta sekä syyllisyyden tunteet.

On tärkeää, että rikoksen kaikki uhrit uskaltavat ilmoittaa rikoksesta poliisille. Jokaisella on siihen oikeus, eikä rikos ole koskaan uhri syytä.

- Rikosuhripäivystyksen palveluihin ovat tervetulleita kaikki – riippumatta sukupuoli-identiteetistä, sukupuolen ilmaisusta tai seksuaalisesta suuntautumisesta.
- Rikosuhripäivystyksen vahvin alue on rikoslain mukainen rikollisuus, mutta sieltä voi saada keskusteluapua ja tukea ilmoituksen tekoon myös syrjintätapauksissa.
- RIKU:sta voi saada myös tukihenkilön rikosprosessiin.
- Linkki yhteydenottoa varten <https://www.riku.fi/palvelut/rikosuhripaivystys-116-006/>
- Rikosuhripäivystyksen palvelut ovat maksuttomia.

Lähteitä

<https://avi.fi/asioi/henkiloasiakas/valvonta-ja-kantelut/tyosuojelu>

<https://syrjinta.fi/etusivu>

<https://tasa-arvo.fi/etusivu>

<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen>

<https://thl.fi/fi/palvelut-ja-asiointi/valtion-sosiaali-ja-terveydenhuollon-erityispalvelut/rikos-ja-riita-asioiden-sovittelu/mita-sovittelu-tarkoittaa->

https://www.dreamwearclub.net/files/ugd/ee66a1_9cba7ebb571045d6b1e768c2e16a7a89.pdf

<https://www.esimiesliitto.com/wp-content/uploads/2021/02/Sopiva-tyohon-4-2020.pdf>

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>

<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/raportit>

<https://www.vytlk.fi/fi/>

<https://yhdenvertaisuus.fi>

<https://yhdenvertaisuus.fi/syrjintayhdyshenkilo>

Linkit lähteinä käytettyihin lakeihin

Työterveyshuoltolaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki)

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Suomen perustuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Työsopimuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Valtion virkamieslaki

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304>

Työturvallisuuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Rikoslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Laki tasa-arvovaltuutetusta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141328>

Laki yhdenvertaisvaltuutetusta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141326>

Laki riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110394>

Uhkasakkolaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901113>