

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS REKRYTOINNISSA



Koulutusaineiston taustalla

- Tämän koulutusaineiston on laatinut syksyllä 2020 hallintopäällikkö Sari Anetjärvi Espoon seurakuntayhtymästä yhdessä työryhmän kanssa. Sen jäseniä olivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden projektiasiantuntija Minna Rikkinen Kirkkohallituksesta, hiippakuntadekaani Sakari Häkkinen Kuopion hiippakunnasta ja koulutussuunnittelija Margit Peltovirta Seurakuntaopistolta.
- Koulutuksen tavoitteena on ohjata noudattamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä seurakuntien rekrytointiprosesseissa.

Yleiset kelpoisuusehdot

Suomen perustuslain 125 §:n 2 momentissa määrätään:

- *Yleiset nimitysperusteet **julkisiin virkoihin** ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. HE 1/1998 mukaan*
- *taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja.*
- *kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin.*
- *koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viranhoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.*
- **Vaikka edellä mainitut nimitysperusteet eivät koske työsopimussuhteita, ne ovat käyttökelpoisia valintakriteereinä myös työntekijän valintaprosessissa.**

Yleiset kelpoisuusehdot

- Vain evankelis-luterilaisen kirkon konfirmoitu jäsen on kelpoinen kirkon:
 - 1) virkasuhteeseen;
 - 2) työsuhteeseen, joka liittyy kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon;
 - 3) työsuhteeseen, jossa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation edellyttäminen on työtehtävien luonteen vuoksi muutoin perusteltua.
- Eduskunnan oikeusasiamiehen kannanoton mukaan seurakunnan viranomaisella on varsin laaja harkintavalta tässä asiassa.
- Lain perusteluiden mukaan työtehtävän luonne voi liittyä esimerkiksi kirkon tai seurakunnan edustamiseen.

Oikeus edellyttää kirkon jäsenyyttä työsuhteiselta

- Kirkon jäsenyyttä voidaan edellyttää mm.
 - johtavassa / päällikköasemassa olevalta, joka edustaa seurakuntaa tai seurakuntayhtymää
 - viestintää hoitavalta työntekijältä
 - hautausmaan työnjohtajalta, joka edustaa seurakuntaa suhteessa asiakkaihin
 - suntiolta/vahtimestarilta, joka osallistuu kirkollisten toimitusten järjestelemiseen ja edustaa seurakuntaa suhteessa asiakkaisiin

- Kirkon jäsenyyttä ei voida edellyttää mm.
 - tietohallinnon tukipalveluissa toimivalta
 - kirjanpitäjältä
 - laitoshuoltajalta tai keittiöhenkilökunnalta
 - hautausmaan hoitotehtävissä olevalta

Erityiset kelpoisuusehdot

- ❑ Virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai työnantajan päättämä erityinen kelpoisuus. Viran hakijan on täytettävä pätevyysvaatimukset / kelpoisuusehdot ennen hakuajan loppumista.
- ❑ Kelpoisuusvaatimukset voivat sisältyä ohje- tai johtosääntöön, viran perustamispäätökseen tai erilliseen päätökseen.
- ❑ Erityisiä kelpoisuusvaatimuksia ovat yleensä tutkinto, koulutus tai aiempi työkokemus. Työnantaja voi omilla päätöksillään täydentää kirkkojärjestyksessä säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia, mutta ei lieventää niitä.
- ❑ Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää.

Kielitaito

- KJ 6:3 ja KJ 6:3-6 koskevat kielitaitoa.
- On varmistettava, että palvelukseen otettavalla on työtehtävien edellyttämä kielitaito. Hakuilmoituksessa on mainittava mahdollisista kielitaitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista sekä työtehtävien edellyttämästä tai eduksi luettavasta kielitaidosta.
- Virkaa täytettäessä tai työsopimussuhteeseen otettaessa otetaan huomioon myös sellainen hakija, joka on osoittanut vaaditun kielitaidon hakuajan päätyttyä, jos tämä ei viivytä asian käsittelyä.
- Henkilöstöltä, jolta edellytetään kelpoisuusvaatimuksena korkeakoulututkintoa, edellytetään yksikielisessä viranomaisessa viranomaisen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa. Kaksikielisessä viranomaisessa vaaditaan viranomaisen virka-alueen enemmistön kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää suullista ja kirjallista taitoa.

Kielitaitovaatimuksesta poikkeaminen

- Kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta voidaan myöntää erivapaus erityisestä syystä. Tuomiokapituli myöntää erivapauden seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin ja lehtorin viran haltijalle. Muulle viranhaltijalle erivapauden myöntää se viranomainen, jonka toimivaltaan viran perustaminen kuuluu.
- Kielitaitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista voidaan poiketa myös johto- tai kielisäännöllä,
 - jos työtehtävät sitä edellyttävät,
 - jos eri kielten käyttämistä edellyttävien työtehtävien jako sen sallii
 - jos vaatimuksista poikkeamiselle on muita erityisiä syitä.
- Yhä monikulttuurisemmaksi muuttuvassa yhteiskunnassa tulee vastaan enenevässä määrin tilanteita, joissa on tarkoituksenmukaista harkita kielitaitovaatimusten avartamista tai lieventämistä taikka niistä poikkeamista yksittäistapauksessa.

Eduksi katsottavat ominaisuudet

- ❑ Työtehtävien perusteella voidaan määritellä ominaisuuksia, joita tehtävän hoitajalla on tarpeellista olla suoriutuakseen siitä asianmukaisesti.
- ❑ Valinnan suorittaja harkitsee, millainen painoarvo eduksi katsottaville ominaisuuksilla on.
- ❑ Kaikki kelpoisuusehdot täyttävät hakijat ovat valittavissa, vaikka heillä ei olisikaan eduksi katsottavia ominaisuuksia.
- ❑ Keskeisimmät eduksi katsottavat ominaisuudet on syytä mainita hakuilmoituksessa.

Pätevyysvaatimus vai eduksi katsottava ominaisuus

- On harkittava tarkoin, mikä on jonkin tehtävän kelpoisuusehto ja mikä puolestaan on valinnassa eduksi katsottava seikka.
- Erilaisten perehtyneisyyksien ja taitojen määrittelemisen muodolliseksi pätevyysvaatimukseksi saattaa aiheuttaa seuraavia ongelmia:
 - Miten voidaan määritellä, kuka on muodollisesti pätevä eli mikä on se perehtyneisyyden ja taidon taso, joka tekee henkilöstä muodollisesti pätevän hakemaan virkaa ja mikä on se tapa tai suoritus, jolla henkilön pätevyys voidaan todentaa?
 - Työnantajan kannalta on ikävää, jos hyvä hakija karsiutuu muodollisen epäpätevyytensä vuoksi. Käytännössä usein hakijan yhden pätevyysalueen puutteen korvaa taito muilla alueilla. Jos hän kuitenkin on muodollisesti epäpätevä, häntä ei voida valita. Mikään ei estä työnantajaa asettamasta tehtävään tarpeellista perehtyneisyyttä tai taitoa eduksi katsottavaksi valintakriteeriksi, jolloin sitä voidaan käyttää joustavasti valinnan perusteena eikä työnantaja ole muodollisesti sidottu.

Mitä määreillä tarkoitetaan

- Tutkinnon on oltava suoritettu hakuajan päättymiseen mennessä, mistä osoituksena on todistus.
- Käytännön kokemuksella tarkoitetaan lähinnä työkokemusta samanlaisista tai saman tyyppisistä tehtävistä.
- Perehtyneisyyttä ei ole mahdollista hankkia vain opinnoilla, vaan sen saavuttamiseksi hakijalla on oltava joko työkokemusta tai luottamustehtävissä hankittua perehtyneisyyttä.
- Taidolla tarkoitetaan (perustuslain mukaan) lähinnä koulutuksen ja työkokemuksen kautta saatuja tietoja ja taitoja.

Valinnan perusteet

- Kaikkien hakijoiden on täytettävä kelpoisuusvaatimukset.
- Virkaan tai tehtävään valinnassa harkitaan sitä, kuka hakijoista parhaiten täyttää yleiset ja erityiset kelpoisuusehdot ja kenellä on eniten eduksi katsottavia ominaisuuksia.
- Viran hakijoita arvioitaessa tehdään ensin (tasa-arvolainkin mukainen) ansiovertailu, jossa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, työkokemus sekä luonteeltaan objektiiviset lisäansiot. Ansioita ja niiden avulla hankittuja taitoja arvioidaan suhteessa haettavaan tehtävään. Merkityksellisiä ansioita valinnassa ovat ko. viran hoitamiseen soveltuva työkokemus ja koulutus.
- Seuraavaksi arvioidaan (joidenkin) hakijoiden henkilökohtaista soveltuvuutta tehtävään. Tämä arviointi kohdistuu hakijoiden kykyihin (mm. luontainen lahjakkuus, itsereflektiokyky, järjestelykyky, aloitteellisuus, vuorovaikutustaidot ja muut tehtävien hoitamisen kannalta tarpeelliset kyvyt) ja motivaatioon.

Valinnan perusteet

- ❑ Virkaan tai tehtävään valitaan hakija, jonka arvioidaan olevan siihen ansioitunein eli taitavin, kyvykkäin ja soveltuvin hoitamaan sitä. Kyse on kokonaisarvioinnista.
- ❑ Pätevämpi hakija ei aina kokonaisarvioissa ole soveltuvampi tehtävään kuin vähemmän pätevä. Riippuu henkilöstä, kuinka paljon taitoa ja kykyä hänelle koulutuksen ja työkokemuksen kautta tosiasiallisesti on kertynyt.
- ❑ Valituksi voi siis tulla ansioluettelonsa perusteella vähäisempi, mutta kokonai-soveltuvuudeltaan parhaimmaksi arvioitu henkilö.
- ❑ Olennaista on muotoilla ja esittää vertailut ja perustelut mahdollisimman selvästi.

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

- Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan on työelämässä edistettävä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.
- Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:
 - 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
 - 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Tähän liittyy velvoite tasa-arvosuunnitelman laatimiseen.

Tasa-arvolain mukainen syrjintä palvelussuhteeseen otettaessa

□ Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

Yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintäkielto

- Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa, ilman hyväksyttävää perustetta, asettaa työnhakijoita eri asemaan minkään seuraavan seikan vuoksi:
 - ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan

- henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Syrjinnästä on siten kysymys, kun

- vertailukelpoisessa tilanteessa olevia henkilöitä kohdellaan
- kielletyllä syrjintäperusteella
- epäsuotuisammin
- ilman siihen oikeuttavaa perustetta.

Välillinen syrjintä

- Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- Säännön, perusteen tai käytännön välillinen syrjivyyys ilmenee siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiallisesti vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai siten, että valitulla toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia vain heihin.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

- Yhdenvertaisuuslain 12 §:n mukaan erilainen kohtelu työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.
- Jos jokin mahdollisena syrjäntäperusteena mainittu seikka estää työn hoitamisen asianmukaisesti, kyseisen seikan perusteella työhön ottamattomuus tai siitä irtisanominen ei ole syrjäntää.
- Esimerkiksi rekisteröity uskonnollinen yhteisö voi edellyttää sen ammatilliseen toimintaan osallistuvalla tiettyä uskontoa tai vakaumusta silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation toiminta-ajatukseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus.

Positiivinen erityiskohtelu

- Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.
- Työhönotossa:
 - Suosinta ei saa olla automaattista, vaan jokainen valintapäätös perustuu tapauskohtaiseen harkintaan, eli etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettuun ryhmään kuuluvalle. Hakijoiden on oltava ansiokkuudeltaan joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.
 - Keinon tulee olla oikeasuhteinen tavoitteeseen nähden: positiivista erityiskohtelua ei voida oikeuttaa, jos tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa on vain vähäisiä eroja.
 - Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi todettu, että jottei työhönottopäätöksiä perusteltaisi mielivaltaisesti, tulisi päätös mahdollisesta positiivisesta erityiskohtelusta tehdä etukäteen ja sisällyttää työpaikkailmoitukseen.

Oikeuskäytäntöä

5.2.2020/481 KHO:2020:10

Kunnanvaltuusto valitsi kunnanjohtajan määräaikaiseen virkasuhteeseen naispuolisen hakijan A. KHO kumosi miespuolisen hakija B:n valituksesta valtuuston päätöksen. KHO totesi, että B oli yleisten nimitysperusteiden kannalta työkokemuksensa perusteella selvästi ansioituneempi vs. kunnanjohtajan tehtävään. Asiassa ei ollut myöskään tuotu esille sellaisia seikkoja, jotka olisivat osoittaneet, että B:llä ei olisi ollut henkilökohtaisia edellytyksiä tehtävästä selviytymiseen. A:lla ei ollut näytetty olevan sellaista erityistä osaamista ja kokemusta, joka voisi kokonaisharkinnassa nostaa hänet ansioituneisuudessa B:n edelle. KHO katsoi, että hakijoiden ansioita ei ollut verrattu tasapuolisesti ja objektiivisesti. B oli ansioituneempiana hakijana yleisten nimitysperusteiden vastaisesti syrjäytetty valinnassa. Päätöstä tehtäessä oli syntynyt myös tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjintäoletta. Kunta ei ollut osoittanut, että A:n valinta olisi johtunut tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin ja 9 a §:ssä tarkoitettusta muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta.

Oikeuskäytäntöä

19.3.2013/976 KHO:2013:46

Maakunnan liiton hallitus oli valinnut kehittämisjohtajan virkaan kolmesta kärkihakijasta miespuolisen V:n. Päätöksestä oli valittanut kaksi poliittisesti sitoutumatonta naispuolista kärkihakijaa katsoen, että virka oli täytetty puoluepoliittisin perustein ja että päätös oli myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastainen. Hallinto-oikeus kumosi valituksen kohteena olleet päätökset tasa-arvolain nojalla. KHO hylkäsi V:n valituksen. Ansiovertailussa viran kelpoisuusvaatimusten lisäksi on otettava huomioon etukäteen vahvistetut valintaperusteet sekä konkreettiset työtehtävät. Hakijoiden ansioita arvioitaessa ratkaisevaa oli se, millaista asiantuntemusta kullakin hakijalla voitiin heidän koulutuksensa ja työkokemuksensa perusteella katsoa olevan tehtävänkuvan mukaisten tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta. V:llä oli monipuoliset ja laaja-alaiset ansiot, jotka antoivat valmiuksia suoriutua erityyppisistä tehtävistä. Nämä sinänsä merkitykselliset ansiot eivät kuitenkaan kohdistuneet suoranaisesti kysymyksessä olevan viran tehtäväalueelle, toisin kuin kahdella valitsematta jääneellä naispuolisella kanssahakijalla. Hakijoiden ansiovertailun perusteella syntyi syrjintäoletttama. Syrjintäoletttamaa ei kumonnut se V:n valinnan tueksi esitetty seikka, että hänellä oli yhteiskuntapoliittista työkokemusta.

Oikeuskäytäntöä

1.12.2006/3238 KHO:2006:93

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa oli noudatettava kunnallisen viranhaltijan virantäyttömenettelyn kaikissa vaiheissa kuten haastatteluun kutsuttaessa. Kaupungin työnantajana suorittamat työhaastattelut olivat osa nimityspäätöksen valmistelua, ja valmistelussa asiat oli selvitettävä tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi. Se, että useista hakijoista vain osa kutsuttiin haastatteluun, kuului viranhakumenettelyn luonteeseen. Viranhakijoiden keskimääräisestä iästä suuntaan tai toiseen poikkeava ikä ei sellaisenaan antanut aihetta olettaa ikäsyrjintää. Valituksen kohteena olleen nimitysasian valmisteluvaiheista ei ollut ilmennyt seikkoja, joiden perusteella olisi voitu olettaa, että valittaja olisi jätetty kutsumatta haastatteluun hänen ikänsä johdosta.

Oikeuskäytäntöä

8.2.2008/181 KHO:2008:8

Kirkkojärjestyksen mukaan kirkkoherran virkaan vaaliehdokkaaksi kelpoinen ei ole hakija, jolta ilmeisesti puuttuvat viran hoitamiseen tarvittavat edellytykset. Kirkkoherran viran hakija, joka oli ilmoittanut, ettei hän toimita jumalanpalvelusta naispapin kanssa, ei ollut vaaliehdokkaaksi kelpoinen.

Valinnan perusteiden esittäminen

- Hallintolaissa säädetään, että päätökset on perusteltava. Perusteluissa ilmoitetaan, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun, ja mainitaan sovelletut säännökset.
- Kun on kysymys monijäsenenisen toimielimen suorittamasta vaalista, perustelut voidaan jättää esittämättä (KL 25:5,3 §) Päätöksellä on kuitenkin aina oltava perustelut. Ne joudutaan esittämään pyydettyessä, erityisesti jos valitsematta jäänyt hakija ei tyydy päätökseen.
- Päätöstekstissä on hyvä olla näkyvillä perustelut pääpiirteineen, mutta ei yksityiskohtaisia henkilöarvioita, jotta päätöksestä ei tule salassa pidettävä. Tarkemmat henkilöarviot voidaan esittää erillisissä liitteissä, jotka voidaan määritellä salassa pidettäväksi julkisuuslain 24 §:n 29 kohdan perusteella.
 - asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilölle suoritetusta psykologisesta testistä tai soveltuvuuskokeesta tai sen tuloksesta taikka asevelvollisen sijoittamista tai työntekijän valintaa tai palkkauksen perustetta varten tehdyistä arvioinneista;

Valinnan perusteiden esittäminen

- Valinnan perusteiden esittäminen on syytä pitää mielessä, jos hallintoelimen kokouksessa äänestetään tehtävään valittavasta ja valituksi tulee sellainen henkilö, jota ei ole esitetty valittavaksi eikä perusteluja tämän valinnalle ole etukäteen kirjattu. Hallintoelimen tehtävänä on tällöin muotoilla perustelut.
- Valinnan valmistelijan /haastatteluryhmän jäsenen omat kirjalliset muistiinpanot haastatteluista ja valintaperusteista eivät ole julkisuuslain mukaisia viranomaisen asiakirjoja eikä niitä tarvitse näyttää kenellekään. Muistiinpanoista voi kuitenkin olla hyötyä, jos valintapäätökseen haetaan muutosta tai tehdään kantelu tasa-arvovaltuutetulle.

Kohtuulliset mukautukset

- Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.
- Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.
- Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.
- Kohtuullinen mukautus ei tarkoita työn hoitamiseen liittyvien velvollisuuksien poistumista.

Valinnasta ilmoittaminen

- Kaikille hakijoille lähetetään valintapäätöstä koskeva tiedoksianto (pöytäkirjanote tai ilmoituskirje) oikaisuvaatimusohjeineen tai valitusosoituksineen.
- Hakija voi vaatia virkavalinnasta oikaisua. Oikaisupäätöksestä on mahdollisuus valittaa hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Oikeus voi kumota virkavaalin ja palauttaa valinnan uudelleen valmisteltavaksi ja tehtäväksi.
- Työsopimussuhteeseen ottamisesta on mahdollista valittaa hallinto-oikeuteen vain, mikäli työsuhteeseen on määritelty pätevyysvaatimukset tai hallinnollisessa menettelyssä on tapahtunut virhe. Kysymys voi olla hallinnon oikeusperiaatteiden loukkaamisesta (tasapuolisuus, puolueettomuus).
- Käräjäoikeudelle voi nostaa kanteen tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyden periaatteen loukkaamisesta.

Kohtuulliset mukautukset

- Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa lähtökohtana on vammaisen työntekijän tarve sekä työnantajaorganisaation koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja saatavissa oleva taloudellinen tuki. Kohtuullisuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet tehdä mukautuksia. Työnantajan toiminnan luonne vaikuttaa siihen, minkälaiset mukautukset ovat käytännössä mahdollisia ja kohtuullisia. Mukautusvelvollisuuden laajuuteen voivat vaikuttaa rajoitukset, jotka johtuvat toisten työntekijöiden työsuhteen ehdoista ja työnantajan rajoitetusta mahdollisuudesta yksipuolisesti muuttaa niitä.

Kohtuulliset mukautukset

- Työympäristöön tehtäviä mukautuksia ovat saavutettavuusmuutokset kuten pyörätuoliluiskat, sähköovet, hissi, esteetön wc tai korkeussäädettävät pöydät. Työntekijän työpisteen siirtäminen voi olla mukautus samoin kuin työpöydän tai työvälineiden asentaminen vammaiselle työntekijälle sopivaksi. Tiedonsaannin esteettömyyden turvaamiseksi mukautuksia voivat olla tietotekniset ratkaisut. Vammaisen henkilön työnteon mahdollistaminen työaikajärjestelyillä voi samaten olla kohtuullinen mukautus. Aistivammaisten henkilöiden tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia ovat esimerkiksi induktiosilmukka, värikontrastit ja valaistusmuutokset. Kohtuullisia mukautuksia voivat myös olla työpisteen rauhallinen sijainti, parkkipaikan sijainti lähellä ulko-ovea, joustavat työajat ja mahdollisuus etätyöhön sekä työn tauottaminen (lepotilan järjestäminen) tai työtehtävien räätälöinti työntekijän toimintakyvyn ja osaamisen mukaan.

Työpaikoista ilmoittaminen

- Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.
- Jos työnantaja tarvitsee lisää työvoimaa, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille, mikäli työ on heille sopivaa. Jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus. Työnantajan kouluttamisvelvoite on kuitenkin varsin suppea.
- Velvoitetta kovin laajan koulutuksen tarjoamiseen ei ole. Jos työsopimus on tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on ilmaissut, ettei ole kiinnostunut työaikansa lisäämisestä, työnantajalla ei ole lisätyön tarjoamisvelvollisuutta.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

- Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tiettyä sukupuolta tai yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Työhaastattelut

- ❑ Haastattelihoita on yleensä syytä olla enemmän kuin yksi, jotta henkilöarviointiin saadaan eri näkökulmia. Heillä on oltava riittävästi tietoa ja näkemystä kyseessä olevasta tehtävästä.
- ❑ Haastattelujen olisi oltava työnhakijoiden kannalta tasapuolisia: kysymysten tulisi olla mahdollisuuksien mukaan samankaltaisia ja haastattelujen suunnilleen yhtä pitkiä.
- ❑ Työnantajalla on työhönottotilanteessa oikeus käsitellä työnhakijan työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja eli objektiivisesti arvioiden tarpeellisia asioita.
- ❑ Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työnhakijan suostumuksella.

Työhaastattelut

- Työnantaja saa kysyä haastateltavalta asioista, jotka liittyvät
 - työtehtävän hoitamiseen
 - työnhakijan ja työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen
 - työnantajan tarjoamiin etuuksiin

- Työnantaja saa kysyä tarpeellisia tietoja, joita ovat ainakin:
 - aiempi työhistoria (esim. miksi irtisanottu tai irtisanoutunut, miksi ollut katkoja tms.)
 - koulutustiedot
 - työhön vaikuttavat hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet (mm. yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot, motivaatio, tavat toimia erilaisissa tilanteissa, kyvyt käsitellä asioita ja ihmisiä, uratavoitteet)
 - harrastustiedot, jos niillä on merkitystä esim. tehtävään pätevytyymisessä

Terveydentilaa koskevat tiedot

- Työnantaja saa kysyä työnhakijan yleistä terveydentilaa ja sitä, arvioiko hän olevansa terveytensä puolesta työkykyinen hakemaansa tehtävään.
- Terveydentilaa koskevia tietoja saa kysyä sitä tarkemmin, mitä enemmän vaatimuksia työ asettaa työntekijän terveydelle.
- Palvelussuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa työnantajalle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

Hakijan terveydentila

- Työnhakijan on kerrottava sellaisesta sairaudesta, joka vaikuttaa hänen työkykyynsä, rajoittaa tai estää työntekoa.
- Työnhakijan ei tarvitse kertoa sellaisia tietoja, joilla on vain mahdollista merkitystä, siis jotka saattavat myöhemmin vaikuttaa hänen työkykyynsä ja rajoittaa työntekoa.
- Työhön ottamisen esteenä voi olla vain sellainen seikka terveydentilassa tai sairaus, joka on olennainen este tai rajoite työnteolle.
- Sairaus, joka on hoidettavissa eikä siten ole este työnteolle, ei saa vaikuttaa työhön ottamiseen.

Hakijan yksityiselämä

- Lähtökohtaisesti työnhakijan yksityiselämä ei kuulu työhaastatteluun eikä siitä pidä kysyä.
- Jos jollakin yksityiselämään kuuluvalla asialla on selvästi merkitystä työn tekemisen kannalta, siitä voidaan kysyä.
- Esimerkiksi
 - Kun on kysymys ilta-, viikonloppu- tai matkustustyöstä, voidaan kysyä, että ovatko perhesuhteet tai lapset esteenä tälle.
 - Hengelliseen työhön hakevalta voidaan kysyä hänen uskonnollisista ja teologisista näkemyksistään.

Työnhakijan raskaus

- Työnhakijan ei tarvitse kertoa oma-aloitteisesti raskaudestaan.
- Työhönotossa ei yleensä ole tarpeellista kysyä työnhakijan perhesuunnittelusta.
- Työnantajalla on oikeus kysyä, onko työnhakija raskaana ja raskaus voi olla este työhön ottamiselle, jos
 - työstä voi aiheutua vaaraa raskaana olevalle tai sikiölle,
 - on kysymys määräaikaisesta, esim. projektiluonteisesta tehtävästä, jonka kannalta on välttämätöntä, että sama henkilö hoitaa tehtävän alusta loppuun,
 - henkilö kykenisi hoitamaan määräaikaisesta työstä vain hyvin pienen osan, esim. vuoden määräajasta *muutaman viikon*.