

HE 45/2026 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettua lakia, tasa-arvovaltuutetusta annettua lakia, yhdenvertaisuuslakia, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettua lakia. Ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevat direktiivit, joiden tavoitteena on luoda jäsenvaltioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille aiempaa vahvemmat puitteet yhdenvertaisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi ja syrjinnän torjumiseksi. Direktiiveillä on vahvistettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten toimintaa koskevat vähimmäisvaatimukset.

Esityksen mukaan tuomioistuimille säädettäisiin velvollisuus kuulla tasa-arvovaltuutettua naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain soveltamista koskevissa asioissa. Hyvityksen vaatimisen määräaika säädettäisiin keskeytyväksi sovintomenettelyn ajaksi. Lisäksi säädöksiin otettaisiin säännökset valtuutettujen toimistojen sisäisestä organisoitumisesta, valtuutettujen julkaisemien kertomusten sisällöstä sekä siitä, mitä tietoja syrjintää epäilevälle tulee yhteydenoton alussa kertoa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan henkilöstöä koskeva nimittämistoimivalta esitetään siirrettäväksi pois oikeusministeriöltä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja tasa-arvovaltuutetulle säädettäisiin velvollisuus ilmoittaa sidonnaisuuksistaan, ja tasa-arvovaltuutetuksi nimitettävälle säädettäisiin oikeus saada virkavapautta muusta virasta siksi ajaksi, jonka hän toimii valtuutettuna.

Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin ja tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin ehdotetaan lisättävän säännökset siitä, miten valtuutetut voivat delegoida toimivaltaansa toimistonsa esittelijöille. Yhdenvertaisuuslakia ehdotetaan muutettavaksi niin, että määräaika vaatia hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista käräjäoikeudessa keskeytyisi, kunnes yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan asiassa antama ratkaisu on lainvoimainen.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 19.6.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
1.2.1 EU-säädöksen valmistelu	4
1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu	8
2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö	8
2.1 Tavoitteet	8
2.2 Pääasiallinen sisältö	9
2.2.1 Nimeäminen, riippumattomuus ja resurssit	9
2.2.2 Tietoisuuden lisääminen	10
2.2.3 Syrjinnän uhrien auttaminen	11
2.2.4 Vaihtoehtoinen riidanratkaisu	11
2.2.5 Selvitykset ja tiedonsaanti	12
2.2.6 Lausunnot ja päätökset	12
2.2.7 Oikeudenkäynti	12
2.2.8 Yhdenvertainen saatavuus, saavutettavuus ja kohtuulliset mukautukset	13
2.2.9 Yhteistyö ja kuuleminen	13
2.2.10 Suunnittelu, kertomukset ja tiedonkeruu	14
2.2.11 Henkilötietojen käsittely	14
2.2.12 Seuranta ja raportointi	15
3 Nykytila ja sen arviointi	15
3.1 Nykytila	15
3.1.1 Yhdenvertaisuuslain valvonta	15
3.1.2 Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät	16
3.1.3 Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltuudet	17
3.1.4 Tasa-arvolain valvonta	17
3.1.5 Tasa-arvovaltuutetun tehtävät	18
3.1.6 Tasa-arvovaltuutetun toimivaltuudet	19
3.1.7 Valtuutettujen organisointi	19
3.1.8 Oikeushallinnon erityisviranomaiset -virasto	19
3.1.9 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta	20
3.1.10 Lautakunnan työn organisointi ja tiedonsaantioikeudet	20
3.2 Nykytilan arviointi	21
3.2.1 Direktiiveistä johtuvat muutostarpeet	21
3.2.2 Direktiivien säännökset, jotka eivät edellytä muutoksia lainsäädäntöön	23
3.2.3 Valtuutettujen toimivallan delegointi	36
3.2.4 Hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyminen	36
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	37
4.1 Keskeiset ehdotukset	37
4.1.1 Direktiivien täytäntöönpanosta johtuvat muutokset	37
4.1.2 Muut ehdotukset	37
4.2 Pääasialliset vaikutukset	38

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	38
4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan	38
4.2.3 Muut ihmisiin kohdistuvat ja yhteiskunnalliset vaikutukset	40
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	42
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	42
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot	44
6 Lausuntopalaute	45
7 Säännöskohtaiset perustelut	51
7.1 Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta	51
7.2 Laki tasa-arvovaltuutetusta	57
7.3 Yhdenvertaisuuslaki	63
7.4 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	66
7.5 Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta	68
8 Voimaantulo	69
9 Toimeenpano ja seuranta	69
10 Suhde muihin esityksiin	69
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	70
11.1 Yhdenvertaisuus	70
11.2 Oikeusturva	70
LAKIEHDOTUKSET	72
1. Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta	72
2. Laki tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta	74
3. Laki yhdenvertaisuuslain 26 §:n muuttamisesta	76
4. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	77
5. Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta	78
LIITE	79
RINNAKKAISTEKSTIT	79
1. Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta	79
2. Laki tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta	82
3. Laki yhdenvertaisuuslain 26 §:n muuttamisesta	85
4. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	87
5. Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta	89

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Euroopan unionin neuvosto hyväksyi 7.5.2024 direktiivin (EU) 2024/1499 normeista tasa-arvoelimille, jotka toimivat asioissa, jotka koskevat henkilöiden rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumatonta yhdenvertaista kohtelua, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa ja naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua sosiaaliturvaa koskevissa asioissa ja tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan osalta sekä direktiivien 2000/43/EY ja 2004/113/EY muuttamisesta.

Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät 14.5.2024 direktiivin (EU) 2024/1500 tasa-arvoelimiä koskevista normeista naisten ja miesten yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin työssä ja ammatissa liittyvissä asioissa sekä direktiivien 2006/54/EY ja 2010/41/EU muuttamisesta.

Direktiivejä kutsutaan tässä esityksessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annetuiksi direktiiveiksi. Direktiivien täytäntöönpano-aika päättyy 19.6.2026.

Tällä esityksellä pantaisiin täytäntöön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annetut direktiivit.

Samalla yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin (1326/2014) ja tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin (1328/2014) lisättäisiin säännökset mahdollisuudesta delegoida valtuutetun toimivaltaa toimiston esittelijälle. Valtuutetut saavat runsaasti yhteydenottoja, minkä vuoksi on tarkoituksenmukaista, että kannanottoja useimmin toistuvissa kysymystyypeissä voivat antaa myös muut kuin valtuutettu. Eduskunnan oikeusasiamiehen yhdenvertaisuusvaltuutetulle tarkastuspöytäkirjassaan 31.10.2024 antaman kannanoton (EOAK/1556/2024) mukaan valtuutetun toimivaltaa ei voi delegoida muille toimiston virkamiehille ilman laintasoista sääntelyä asiasta.

Yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) lisättiin lainmuutoksella 1192/2022 säännös, jonka mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista koskevan kanteen määräajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi (26 § 3 mom). Säännöksen arvioitiin voivan edistää lautakunnan hyödyntämistä matalan kynnyksen oikeussuojakeinona, kun asiaan voisi saada lautakunnasta ratkaisun ennen kun kanneaika käräjäoikeuteen kuluu umpeen. Nykytilanteessa kanneaika alkaa kuitenkin kulua uudelleen heti, kun lautakunta on antanut ratkaisunsa, vaikka ratkaisusta valitettaisiin hallintotuomioistuimeen. Näin ollen syrjinnän uhri ei aina ehdi saada lautakunnan lainvoimaista ratkaisua asiassa, ennen kuin hänen tulee päättää hyvityskanteen nostamisesta. Säännöstä on katsottu tarpeelliseksi muuttaa niin, että hyvityskanteen nostamisen määräaika alkaisi kulua uudelleen vasta, kun lautakunnan ratkaisu on saanut lainvoiman.

1.2 Valmistelu

1.2.1 EU-säädöksen valmistelu

Euroopan unionin direktiiveistä säännöksiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä on aiemmin ollut direktiiveissä 2006/54/EY (miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa

annettu direktiivi, jäljempänä *työelämän tasa-arvodirektiivi*), 2010/41/EU (miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin annettu direktiivi, jäljempänä *itsenäisiä ammatinharjoittajia koskeva tasa-arvodirektiivi*), 2000/43/EY (rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annettu direktiivi, jäljempänä *syrijintädirektiivi*) ja 2004/113/EY (miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla annettu direktiivi, jäljempänä *tavaroita ja palveluita koskeva tasa-arvodirektiivi*).

Näissä neljässä direktiivissä edellytettiin jäsenvaltioita nimeämään yksi tai useampi tasa-arvoelin. Tasa-arvoelinten tehtävänä oli direktiivien mukaan kyseisen direktiivin soveltamisalueella edistää, analysoida, valvoa ja tukea syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista. Elimillä tuli olla toimivalta avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, teettää tai toteuttaa riippumattomia selvityksiä syrjintään liittyvistä kysymyksistä, julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia syrjintään liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi työelämän tasa-arvodirektiivissä ja itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevassa tasa-arvodirektiivissä tasa-arvoelinten tehtäväksi annettiin vaihtaa tietoja vastaavien eurooppalaisten elinten kanssa.

Euroopan unionissa käytetään termiä ”tasa-arvoelimet”, ja termillä tarkoitetaan sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvoelimiä. Tässä hallituksen esityksessä käytetään tasa-arvoelimistä nimitystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet.

Aiemmassa EU-sääntelyssä ei ollut säännöksiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten rakenteesta ja toiminnasta, vaan jäsenvaltioille oli jätetty laaja harkintavalta päättää näistä asioista. Tämän seurauksena eri jäsenvaltioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten toimeksiannot, toimivalta, rakenne, resurssit ja operatiivinen toiminta ovat olleet hyvinkin erilaisia, minkä vuoksi myös syrjinnän vastainen suoja on vaihdellut jäsenvaltiosta toiseen (direktiivin (EU) 2024/1500 johdantokappale 9 ja direktiivin (EU) 2024/1499 johdantokappale 11).

Myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten valvonnan ala on ollut erilainen siitä riippuen, onko jäsenvaltio nimennyt elimen valvomaan myös miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä annetun direktiivin (79/7/ETY, jäljempänä *sosiaaliturvaa koskeva tasa-arvodirektiivi*) ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun direktiivin (2000/78/EY, jäljempänä *työsyrjintädirektiivi*) soveltamisalaan kuuluvia asioita. Näissä direktiiveissä ei ole ollut säännöksiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä.

Euroopan komissio antoi kesällä 2018 suosituksen EU-sääntelyn edellyttämiä tasa-arvoelimiä koskevista normeista (Komission suositus (EU) 2018/951). Vuonna 2021 julkaistun komission yksiköiden valmisteluasiakirjan SWD (2021) 63 (19.3.2021) mukaan suosituksen vaikutus oli rajallinen. Alle puolet jäsenvaltioista ilmoitti toteuttaneensa toimenpiteitä suosituksen perusteella, ja ainoastaan neljä jäsenvaltiota ilmoitti valmistelevansa lainsäädäntöuudistuksia.

Euroopan komissio antoi 7.12.2022 ns. tasa-arvopaketin, joka sisälsi ehdotuksen ([COM/2022/688 lopullinen](#)) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi tasa-arvoelimiä koskevista normeista naisten ja miesten yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin työssä ja ammatissa liittyvissä asioissa sekä direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan ja direktiivin 2010/41/EU 11 artiklan kumoamisesta (jäljempänä *tasa-arvoelimiä koskeva direktiivi*) sekä ehdotuksen ([COM/2022/689 lopullinen](#)) neuvoston direktiiviksi normeista tasa-arvoelimille, jotka toimivat asioissa, jotka koskevat henkilöiden rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumatonta yhdenvertaista kohtelua, uskonnosta tai vakaumuksesta,

vammaisuudesta, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa ja naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua sosiaaliturvaa koskevista asioista ja tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan osalta sekä direktiivin 2000/43/EY 13 artiklan ja direktiivin 2004/113/EY 12 artiklan kumoamisesta (jäljempänä *tasa-arvoelimiä yhdenvertaisuusasioissa koskeva direktiivi*).

Aiempien EU-tason lainsäädäntötoimenpiteiden ei arvioitu riittävän vastaamaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten kohtaamiin haasteisiin, jotka liittyvät eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän torjuntaa ja ennaltaehkäisyä parantamista koskevan unionin oikeuden täytäntöönpanoon ja noudattamisen valvontaan.

Ehdotusten tavoitteena oli luoda Euroopan unionin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiille aiempaa vahvemmat puitteet yhdenvertaisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi ja kaikenlaisen syrjinnän torjumiseksi eri yhdenvertaisuus- ja tasa-arvodirektiiveissä vahvistetuilla aloilla. Tavoitteena oli vahvistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevat normit, joissa käsitellään niiden toimeksiantoa, tehtäviä, riippumattomuutta, rakennetta, toimivaltaa, saavutettavuutta ja resursseja. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevista vähimmäisvaatimuksissa otettiin huomioon komission suositus (EU) 2018/951, ja niissä hyödynnettiin joitakin sen säännöksiä ja siinä suositeltua toimintatapaa. Direktiiviehdotuksissa hyödynnettiin myös Euroopan rasismin ja suvaitsemattomuuden vastaisen komission hyväksymää tasa-arvoelimiä koskevaa tarkistettua yleistä poliittista suositusta nro 2 ja Yhdistyneiden kansakuntien hyväksymiä kansallisiin ihmisoikeusinstituutioihin sovellettavia Pariisin periaatteita.

Aiemmat direktiiveissä olleet säännökset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimestä ehdotettiin korvattaviksi vahvistetuilla ja yksityiskohtaisemmilla säännöksillä, jotka annettaisiin käytännössä kahtena uutena direktiivinä. Samalla aiemmat direktiiveihin sisältyneet säännökset kumottaisiin. Uudet säädökset sisältäisivät kaikki aiemmat direktiiveissä säädetyt tasa-arvoelimiä koskeneet vähimmäisvelvollisuudet. Direktiiviehdotuksissa asetettiin vähimmäisvaatimukset muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten organisaatiosta ja menettelystä.

Lisäksi tasa-arvoelimiä yhdenvertaisuusasioissa koskevalla direktiiviehdotuksella esitettiin tasa-arvoelinten toimivalta kattamaan myös työsyrijintädirektiivin ja sosiaaliturvaa koskevan tasa-arvodirektiivin soveltamisala.

Direktiiviehdotuksia oli kaksi, koska niiden taustalla olevat yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi annetut direktiivit on annettu kahta eri oikeusperustaa ja kahta eri hyväksymismenettelyä käyttäen. Direktiiviehdotusten oikeusperusta oli siten eri, mutta niiden sisällöt ja rakenteet olivat keskenään identtiset lukuun ottamatta viittauksia niiden taustalla vaikuttaviin direktiiveihin.

Ehdotus tasa-arvoelimiä koskevaksi direktiiviksi (COM/2022/688) perustui Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT-sopimus) 157 artiklan 3 kohtaan, jossa määrätään, että ”Euroopan parlamentti ja neuvosto toteuttavat tavallista lainsäätämismenettelyä noudattaen ja talous- ja sosiaalikomiteaa kuultuaan toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevista kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate”. Tämä on myös työelämän tasa-arvodirektiivin ja itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevan tasa-arvodirektiivin oikeusperusta.

Ehdotus tasa-arvoelimiä yhdenvertaisuusasioissa koskevaksi direktiiviksi (COM/2022/689) perustui SEUT-sopimuksen 19 artiklan 1 kohtaan, jossa vahvistetaan oikeusperusta johdetulle oikeudelle, kuten direktiiveille, jotta voidaan toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi. SEUT-sopimuksen 19 artiklan 1 kohdassa määrätään, että ”neuvosto voi perussopimuksissa unionille uskotun toimivallan rajoissa yksimielisesti erityisessä lainsäätämisyjärjestyksessä ja Euroopan parlamentin hyväksynnän saatuaan toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi, sanotun kuitenkin rajoittamatta perussopimusten muiden määräysten soveltamista”.

Syrjintädirektiivi, työsyrijintädirektiivi ja tavaroita ja palveluita koskeva tasa-arvodirektiivi annettiin Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 13 artiklan (nyk. 19 artikla) perusteella. Sosiaaliturvaa koskeva tasa-arvodirektiivi annettiin Euroopan talousyhteisön perustamissopimuksen 235 artiklan nojalla. Kyseistä artiklaa kutsuttiin joustolausekkeeksi, sillä perustamissopimuksessa ei ollut erityistä oikeusperustaa tälle lainsäädäntötoimelle. SEUT-sopimuksen 19 artiklassa määrätään nyt tällaisesta oikeusperustasta.

Komissio ei tehnyt direktiiviehdotuksista kattavaa arviointia eikä vaikutustenarviointia.

Suomessa direktiiviehdotuksia käsiteltiin tavanomaisessa järjestyksessä. Oikeusministeriö sai ehdotukseen sosiaali- ja terveysministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, Ahvenanmaan maakunnan, yhdenvertaisuusvaltuutetun, tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä Vammaisfoorumin kannanottoja joulukuussa 2022. Lisäksi ehdotusta käsiteltiin kirjallisessa menettelyssä oikeudellisten kysymysten jaostossa (EU-35), sosiaaliasioiden jaostossa (EU-25) ja työoikeusjaostossa (EU-28) joulukuussa 2022.

Valtioneuvosto antoi komission ehdotuksista U-kirjelmän eduskunnalle 19.2.2023 (U 100/2022 vp). Kirjelmä sekä eduskunnassa kuultujen asiantuntijoiden lausunnot ja asianomaisten valiokuntien kannat ovat luettavissa eduskunnan verkkosivuilla osoitteessa https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/U_100+2022.aspx

Valtioneuvosto kannatti direktiiviehdotusten tavoitteita ja piti niiden sisältöä pääosin hyväksyttävänä. Valtioneuvosto ei kuitenkaan katsonut voivansa hyväksyä ehdotuksiin sisältynyttä yksityiskohtaista prosessioikeudellista sääntelyä kaikilta osin ehdotetussa muodossa. Valtioneuvosto kiinnitti erityistä huomiota ehdotuksissa olleisiin oikeudenkäyntimenettelyn todistelua koskeviin säännöksiin.

Valtioneuvosto katsoi, että ehdotusten jatkovalmistelussa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että sääntely on riittävän yleisellä tasolla ja kunnioittaa jäsenvaltioiden erilaisia oikeusperinteitä sekä mahdollistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten toiminnan jäsenvaltioiden oikeusjärjestelmään soveltuvilla tavoilla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten itsenäistä toimintaa ei tule rajoittaa liian yksityiskohtaisilla menettelysäännöksillä. Valtioneuvosto katsoi, että erityisesti menettelyllisiä takeita, yhteistyötä ja oikeudenkäyntiä koskevia säännöksiä tulisi selvittää, jotta ne mahdollistaisivat paremmin kansallisiin oikeusjärjestelmiin perustuvat ratkaisut.

Direktiivien jatkokäsittelyssä todistelua koskevat säännökset poistettiin, samoin osa varsinkin yksityiskohtaisista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskeneista säännösehdoituksista.

[Euroopan talous- ja sosiaalikomitea](#) antoi ehdotuksista lausuntonsa 22.3.2023 ja [Euroopan tietosuojavaltuutettu](#) 2.2.2023.

Tasa-arvoelimiä yhdenvertaisuusasioissa koskeva direktiivi 2024/1499/EU annettiin 7.5.2024 ja tasa-arvoelimiä koskeva direktiivi 2024/1500/EU 14.5.2024.

1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu

Oikeusministeriö on valmistellut muutokset yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin, tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin, yhdenvertaisuuslakiin, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (jäljempänä *tasa-arvolaki*, 609/1986) sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettuun lakiin (1327/2014).

Valmistelu on tehty virkatyönä yhdenvertaisuusvaltuutettua ja tasa-arvovaltuutettua sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ja sosiaali- ja terveysministeriön edustajia kuullen.

Jäsenvaltioiden täytäntöönpanotyön tukemiseksi perustettiin komission asiantuntijaryhmä, joka koostui unionin jäsenvaltioiden täytäntöönpanosta vastaavista viranomaisista sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten edustajista. Asiantuntijaryhmä kokoontui lokakuuhun 2025 mennessä neljä kertaa.

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa valtioneuvosto.fi/hankkeet tunnuksella [OM014:00/2025](#).

2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

2.1 Tavoitteet

Direktiivien 2024/1499/EU ja 2024/1500/EU tavoitteena on luoda jäsenvaltioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille aiempaa vahvemmat puitteet yhdenvertaisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi ja kaikenlaisen syrjinnän torjumiseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvodirektiivien kattamilla aloilla. Direktiiveillä on tarkoitus niiden 1 artiklan mukaan vahvistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten toimintaa koskevat vähimmäisvaatimukset niiden vaikuttavuuden parantamiseksi ja riippumattomuuden takaamiseksi.

Nyt täytäntöön pantavien kahden direktiivin säännökset ovat identtisiä, mutta ne kattavat eri direktiiveistä johtuvat (syrjimättömyyttä ja yhdenvertaistakohtelua koskevat) oikeudet ja velvollisuudet.

Tasa-arvoelimiä yhdenvertaisuusasioissa koskeva direktiivi 2024/1499/EU kattaa direktiivin 1 artiklan mukaan seuraavien direktiivien soveltamisalan:

- Sosiaaliturvaa koskeva tasa-arvodirektiivi 79/7/ETY. Direktiivillä pyritään torjumaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää sosiaaliturvaa koskevista asioista. Direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, ammatinharjoittajiin, eläkeläisiin ja työkyvyttömiin.
- Syrjintädirektiivi 2000/43/EY. Direktiiviä sovelletaan työelämään, koulutukseen, sosiaaliturvaan sekä yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuuteen ja tarjontaan, mukaan lukien asuminen.

– TyösyRJintädirektiivi 2000/78/EY. Direktiivissä luodaan puitteet uskoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä, ammatissa ja ammatillisessa koulutuksessa.

– Tavaroiden ja palveluiden tasa-arvodiesäktiivi 2004/113/EY. Direktiivin tarkoituksena on säätää puitteista sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseksi tavaroiden ja palveluiden saatavuuden ja tarjonnan alalla.

Tasa-arvoelimiä koskeva direktiivi 2024/1500/EU puolestaan kattaa direktiivin 1 artiklan mukaan seuraavien direktiivien soveltamisalan:

– Työelämän tasa-arvodiesäktiivi 2006/54/EY. Direktiivissä kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä asioissa, jotka liittyvät työhön ja ammattiin, myös uralla etenemiseen, sekä ammatilliseen koulutukseen, työehtoihin palkkaus mukaan lukien ja ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin.

– Itsenäisiä ammatinharjoittajia koskeva tasa-arvodiesäktiivi 2010/41/EU. Direktiivissä kielletään miesten ja naisten syrjintä itsenäisinä ammatinharjoittajina.

Kaikissa edellä mainituissa direktiiveissä, lukuun ottamatta direktiiviä 79/7/ETY ja työsyRJintädirektiiviä, edellytetään jäsenvaltioita nimeämään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet valvomaan ja edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Nyt täytäntöön pantavilla direktiiveillä on kumottu aiemmat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevat säännökset soveltamisalaan kuuluvissa direktiiveissä.

Direktiivien 20 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat suotuisampia kuin direktiiveissä nyt säädetyt vähimmäisvaatimukset. Direktiivejä ei saa käyttää perusteena jäsenvaltiossa jo voimassa olevan syrjinnän suojelun tason alentamiselle (20 artikla, 2 kohta).

2.2 Pääasiallinen sisältö

2.2.1 Nimeäminen, riippumattomuus ja resurssit

Direktiivien 2 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin käyttämään direktiiveissä säädettyä toimivaltaa. Säännös vastaa aiempaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevaa sääntelyä, muutoksena kuitenkin se, että jäsenvaltiot veloitetaan nimeämään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet myös työsyRJintädirektiivin ja sosiaaliturvaa koskevan tasa-arvodiesäktiivin soveltamisalueelle.

Direktiivien samanasaisissa johdantokappaleissa (16, 17) todetaan, että toimivalta voidaan jakaa useiden yhdenvertaisuus ja tasa-arvoelinten kesken esimerkiksi antamalla yhdelle elimelle tehtäväksi syrjinnän ehkäiseminen, yhdenvertaisen kohtelun edistäminen ja syrjinnän uhrien auttaminen ja toiselle elimelle päätöksentekotehtävät.

Direktiivien 3 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden tulee toteuttaa toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet ovat riippumattomia ja vapaita ulkoisesta vaikutuksesta, ja että ne pidättyvät pyytämästä tai ottamasta vastaan ohjeita hallitukselta tai muulta julkiselta tai yksityiseltä yhteisöltä hoitaessaan tehtäviään ja käyttäessään toimivaltaansa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten on voitava hallinnoida omia taloudellisia ja muita resurssejaan sekä päättää sisäisestä rakenteestaan, vastuuvollisuudestaan, henkilöstöstään ja organisatorisista asioistaan.

Direktiivien johdantokappaleissa (17, 18) todetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat olla osa ministeriötä tai muuta organisatorista yksikköä, edellyttäen että käytössä on tarvittavat suojatoimet, joilla varmistetaan, että ne suorittavat tehtävänsä riippumattomina poliittisesta, taloudellisesta, uskonnollisesta tai muusta vaikuttamisesta. Ko. johdantokappaleiden mukaan omien resurssien hallinnointiin kuuluu myös oman henkilökunnan valitseminen ja hallinnointi ja omien painopisteiden asettaminen.

Direktiivien 3 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä läpinäkyvistä menettelyistä, jotka koskevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten päätöksenteko- tai johtotehtävissä toimivien henkilöiden valintaa, nimittämistä, tehtävistä erottamista ja mahdollisia eturistiriitoja, jotta voidaan taata heidän pätevyytensä ja riippumattomuutensa.

Johdantokappaleiden (17, 18) mukaan päätöksenteko- tai johtotehtävissä olevien tulisi olla riippumattomia ja päteviä hoitamaan tehtävänsä ja heidät tulisi valita avoimella menettelyllä.

Jäsenvaltioiden on 3 artiklan 3 kohdan mukaan varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet kehittävät sellaisen sisäisen rakenteen, joka takaa niiden toimivaltuuksien käytön itsenäisesti ja tapauksen mukaan puolueettomasti. Direktiivien johdantokappaleiden (18, 19) mukaan elinten sisäinen rakenne tarkoittaa esimerkiksi niiden sisäistä organisaatiota ja prosesseja, kun elimellä toistensa kanssa mahdollisesti ristiriidassa olevia tehtäviä ja erityisesti kun osassa kyseisistä tehtävistä keskitytään uhrien tukemiseen. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvoelinten olisi toimittava puolueettomasti erityisesti suorittaessaan tutkintaa tai yksittäistapausta arvioidessaan varsinkin silloin, kun niillä on sitovia päätöksentekovaltuuksia.

Silloin, kun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet hoitavat useita eri tehtäviä, niiden sisäisen rakenteen on 3 artiklan 4 kohdan mukaan taattava se, että yhdenvertaisuutta koskeva tehtävä toteutetaan itsenäisesti.

Direktiivien 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisten talousarviomenettelyjensä mukaisesti varmistettava, että kullakin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimellä on käytettävissään tarvittavat henkilöstö-, tekniset ja taloudelliset resurssit, jotta se voi hoitaa kaikki tehtävänsä ja käyttää kaikkia toimivaltuuksiaan tuloksellisesti niillä aloilla, joita nämä direktiivit koskevat - myös silloin, kun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet ovat osa elimiä, joilla on useita tehtäviä. Direktiivien johdantokappaleissa (21, 22) todetaan, että on tärkeää, että taloudelliset resurssit pysyvät vakaina, että ne on suunniteltu monivuotisiksi ja että ne kattavat myös ennakoimattomat kustannukset. Resurssien on mahdollistettava myös se, että tasa-arvoelimet sekä käyttävät automatisoituja järjestelmiä työssään ja arvioivat näiden järjestelmien syrjimättömyyttä.

Johdantokappaleiden (20, 21) mukaan resurssit tulisi varmistaa niin, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat suorittaa kaikki tehtävänsä tehokkaasti, kohtuullisessa ajassa tai kansallisessa lainsäädännössä säädetyissä määräajoissa; näin myös silloin, jos elimille annetaan uusia toimivaltuuksia. Taloudellisten resurssien tulisi pysyä vakaina ja niiden tulisi olla suunniteltu monivuotisiksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee voida kattaa myös vaikeasti ennakoitavia kustannuksia. Jos yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelin on osa elintä, jolla on useita tehtäviä, sen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotehtävän hoitamiseen tarvittavat resurssit on direktiivien johdantokappaleiden mukaan varmistettava.

2.2.2 Tietoisuuden lisääminen

Direktiivien 5 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on hyväksyttävä toimenpiteitä, esimerkiksi strategioita, joilla lisätään yleisön keskuudessa tietoisuutta yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevien direktiivien mukaisista oikeuksista sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-

arvoelimistä. Huomiota tulee erityisesti kiinnittää syrjinnän vaarassa oleviin henkilöihin ja ryhmiin.

Lisäksi jäsenvaltioiden tulee varmistaa (2 kohta), että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitykset on valtuudet toteuttaa toimia, joilla ehkäistään syrjintää ja edistetään yhdenvertaista kohtelua. Artiklassa on esimerkkiluettelo tällaisista toimista; niitä voivat olla esimerkiksi positiivisten toimien ja sukupuolten tasa-arvon vahvistamisen edistäminen, koulutus, neuvonta, tuen tarjoaminen, julkiseen keskusteluun osallistuminen ja yhteydenpito asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa. Näitä toimia toteuttaessaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitykset voivat ottaa huomioon risteävään syrjintään liittyvät tilanteet. Risteävällä syrjinnällä tarkoitetaan direktiivissä toisaalta sukupuoleen ja toisaalta yhteen tai useampaan muuhun syrjintäperusteeseen yhtä aikaa perustuvaa syrjintää.

Huomioon on otettava kunkin kohderyhmän kannalta asianmukaiset viestintävälineet ja -muodot. Toimien on keskityttävä erityisesti ryhmiin, joiden tiedonsaantia voivat haitata esimerkiksi epävarma taloudellinen asema, ikä, vammaisuus, puutteellinen luku- ja kirjoitustaito, kansalaisuus, asuinpaikka tai verkkotyökalujen käyttömahdollisuuksien puute. (3 kohta)

2.2.3 Syrjinnän uhrien auttaminen

Direktiivien 6 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitysten tulee voida tarjota apua niille, jotka katsovat kokeneensa syrjintää direktiivien tarkoittamalla alalla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitysten on voitava vastaanottaa syrjintää koskevia valituksia (2 kohta). Niiden on aluksi tiedotettava syrjinnän uhreille seuraavista asioista (3 kohta): a) oikeudellinen kehys, mukaan lukien heidän erityistilanteeseensa kohdennettu neuvonta; b) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitysten tarjoamat palvelut ja niihin liittyvät menettelylliset näkökohdat; c) käytettävissä olevat oikeussuojakeinot, mukaan lukien mahdollisuus saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi; d) sovellettavat luottamuksellisuutta koskevat säännöt ja henkilötietojen suoja sekä e) mahdollisuus saada psykologista tai muunlaista tukea muilta elimiltä tai organisaatioilta.

Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitysten on ilmoitettava valitusten tekijöille kohtuullisessa ajassa, päätetäänkö valituksen käsittely vai onko sitä syytä jatkaa (4 kohta).

2.2.4 Vaihtoehtoinen riidanratkaisu

Direktiivien 7 artiklan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitysten on voitava tarjota osapuolille mahdollisuus vaihtoehtoiseen riidanratkaisuun. Menettelyä voi johtaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimityksen itse tai muu toimivaltainen yksikkö kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Vaihtoehtoinen riidanratkaisu voidaan toteuttaa esimerkiksi välitys- tai sovittelumenettelyinä.

Jos riitaa ei ole saatu ratkaistua vaihtoehtoisessa riidanratkaisussa, osapuolet voivat edelleen saattaa sen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että sovellettava vanhentumisaika on riittävän pitkä, esimerkiksi keskeyttämällä vanhentumisaajan kulumisen osapuolten osallistuessa vaihtoehtoiseen riidanratkaisumenettelyyn, jotta riidan osapuolille voivat saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi myös vaihtoehtoisen riidanratkaisun jälkeen.

2.2.5 Selvitykset ja tiedonsaanti

Direktiivien 8 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä on oltava valtuudet tehdä selvityksiä siitä, onko direktiiveissä säädettyä yhdenvertaisen kohtelun periaatetta rikottu. Jäsenvaltioiden on tarjottava selvityksen tekoa varten kehys, jonka avulla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat toteuttaa tutkintatoimenpiteitä (2 kohta). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille on annettava tehokkaat oikeudet saada pääsy tietoihin ja asiakirjoihin, jotka ovat tarpeen syrjinnän toteamiseksi. Jäsenvaltion tulee myös säätää mekanismeista, joiden avulla tasa-arvoelimet voivat tehdä yhteistyötä asianomaisten julkisten elinten kanssa kyseistä tarkoitusta varten. Direktiivien johdantokappaleissa (27, 28) tällaisina julkisina eliminä mainitaan esimerkiksi työsuojeluviranomaiset, koulutuksen tarkastusviranomaiset ja työmarkkinaosapuolet.

Jäsenvaltiot voivat myös antaa edellä mainitut, selvityksen tekoa koskevat valtuudet toiselle toimivaltaiselle elimelle, niin että tämä elin toimittaa tiedot selvityksen tuloksista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimelle (3 kohta).

Jäsenvaltiot voivat säätää, että 8 ja 9 artiklassa tarkoitettuja selvityksiä ei aloiteta tai jatketa samaan asiaan liittyvän oikeudenkäyntimenettelyn ollessa vireillä (4 kohta).

2.2.6 Lausunnot ja päätökset

Direktiivien 9 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä tulee olla valtuudet tehdä arvionsa käsillä olevasta tapauksesta; selvittää tosiseikat ja päätyä perusteltuun päätelmään siitä, onko syrjintää tapahtunut. Jäsenvaltion tulee päättää, antaako yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelin ei-sitovan lausunnon vai sitovan päätöksen.

Artiklan 2 kohdan mukaan sekä ei-sitoviin lausuntoihin että sitoviin päätöksiin on tarvittaessa sisällyttävä toimenpiteitä havaittujen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen rikkomisten korjaamiseksi ja niiden toistumisen estämiseksi. Käyttöön on otettava asianmukaiset mekanismit ei-sitovien lausuntojen jatkotoimia ja sitovien päätösten täytäntöönpanoa varten.

Artiklan 3 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten on julkaistava vähintään tiivistelmä niistä lausunnoista ja päätöksistä, joiden ne katsovat olevan erityisen merkityksellisiä.

Direktiivien 11 artiklan mukaan sitoviin päätöksiin sovelletaan muutoksenhakua kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Samassa artiklassa todetaan, että 6–10 artikloissa tarkoitetuissa menettelyissä (uhrien auttaminen, vaihtoehtoinen riidanratkaisu, selvitykset, lausunnot, päätökset, oikeudenkäynti) tulee suojella asianomaisten puolustautumisoikeuksia. Direktiivien johdantokappaleiden (35, 36) mukaan yksilöllisten oikeuksien kunnioittamisen varmistamiseksi jäsenvaltioiden olisi määriteltävä tasa-arvoelinten valtuuksille asianmukaiset menettelylliset takeet.

2.2.7 Oikeudenkäynti

Direktiivien 10 artikla koskee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten oikeutta toimia oikeudenkäynneissä siviili- ja hallinto-oikeudellisissa asioissa, jotka liittyvät työelämän tasa-arvodirektiivissä, itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevassa tasa-arvodirektiivissä, sosiaaliturvaa koskevassa tasa-arvodirektiivissä, syrjintädirektiivissä, työsyryntädirektiivissä ja tavaroita ja palveluita koskevassa tasa-arvodirektiivissä säädetyn yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoon.

Ensinnäkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä tulee olla em. asioissa oikeus esittää huomioita tuomioistuimelle kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti (2 kohta). Direktiivien johdantokappaleiden mukaan (31, 32) kyse voi olla esimerkiksi asiantuntijalausuntojen antamisesta.

Toiseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä tulee olla vähintään yksi seuraavista: a) oikeus panna vireille menettely yhden tai useamman uhrin puolesta; b) oikeus osallistua menettelyyn yhden tai useamman uhrin tukena ja/tai c) oikeus käynnistää oikeudenkäyntimenettelyjä omista nimissään yleisen edun puolustamiseksi (3 kohta).

Kolmanneksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä tulee olla oikeus toimia osapuolena sitovien päätösten täytäntöönpanoa tai muutoksenhakua koskevissa oikeudenkäyntimenettelyissä, jos sillä on valtuudet tehdä tällaisia päätöksiä (4 kohta).

Direktiivien johdantokappaleiden (30, 31) mukaan oikeudenkäynnit voidaan järjestää tuomioistuimissa tai vastaavissa elimissä, jotka kansallisen lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisesti käsittelevät yhdenvertaista kohtelua ja syrjintää koskevia asioita. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten olisi voitava valita tapaukset, jotka ne päättävät saattaa tuomioistuimeen edistääkseen yhdenvertaista kohtelua koskevan lainsäädännön asianmukaista tulkintaa ja soveltamista.

2.2.8 Yhdenvertainen saatavuus, saavutettavuus ja kohtuulliset mukautukset

Direktiivien 12 artiklassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten yhdenvertaisesta saatavuudesta. Elinten palvelujen ja julkaisujen on oltava yhdenvertaisesti saatavilla kaikille (1 kohta). Valitusten toimittamiselle ei saa olla esteitä, mikä tulee turvata esimerkiksi sillä, että valituksia voi ottaa vastaan sekä suullisesti, kirjallisesti että verkossa (2 kohta). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee tarjota valitusten tekijöille palvelunsa maksutta koko toiminta-alueellaan (3 kohta). Direktiivien johdantokappaleissa (24, 25) todetaan, että valituksia olisi voitava tehdä valituksen tekijän valinnan mukaan kielellä, joka on jäsenvaltiossa yleinen.

Direktiivien 13 artiklassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten saavutettavuudesta ja kohtuullisista mukautuksista vammaisille. Jäsenvaltioiden on varmistettava saavutettavuus vammaisille henkilöille ja tarjottava heille kohtuulliset mukautukset, jotta heille voidaan taata yhdenvertainen pääsy kaikkiin tasa-arvoelinten palveluihin ja toimintoihin. Direktiivien johdantokappaleiden (39, 40) mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten olisi varmistettava fyysinen ja digitaalinen saavutettavuus ehkäisemällä ja poistamalla esteitä, joita vammaiset henkilöt voivat kohdata niiden palvelujen ja tietojen saannissa, ja varmistettava kohtuulliset mukautukset.

2.2.9 Yhteistyö ja kuuleminen

Direktiivien 14 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä on käytössään asianmukaiset mekanismit, joiden avulla ne voivat toimivaltansa puitteissa tehdä yhteistyötä toistensa kanssa samoin kuin asiaankuuluvien julkisten ja yksityisten tahojen kanssa niin kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla kuin muiden jäsenvaltioiden kanssa, unionin tasolla ja kansainvälisellä tasollakin. Artiklassa on mainittu esimerkkeinä asiaankuuluvista julkisista ja yksityisistä tahoista työsuojeluviranomaiset, työmarkkinaosapuolet ja kansalaisyhteiskunnan järjestöt, ja direktiivien johdantokappaleissa (40, 41) useita muita.

Direktiivien 15 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön menettelyt sen varmistamiseksi, että hallitus ja asianmukaiset viranomaiset kuulevat tasa-arvoelimiä lainsäädännöstä, politiikasta, menettelyistä ja ohjelmista, jotka liittyvät direktiiveistä 79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY sekä direktiiveistä 2006/54/EY ja 2010/41/EU johtuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Tasa-arvoelimityksellä tulee olla oikeus antaa suosituksia näistä asioista, julkaista suosituksia ja pyytää suosituksiaan koskevia jatkotoimia. Direktiivien johdantokappaleissa (41, 42) painotetaan kuulemisen oikea-aikaisuutta.

2.2.10 Suunnittelu, kertomukset ja tiedonkeruu

Direktiivien 17 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet hyväksyvät työohjelman, jossa esitetään niiden painopisteet ja suunnitellut toimet. Elinten tulee laatia ja asettaa yleisön saataville vuotuinen toimintakertomus, johon sisältyy vuotuinen talousarviota, henkilöstöä ja tilinpäätöstä koskeva raportointi.

Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee julkaista vähintään joka neljäs vuosi kertomus yhdenvertaisen kohtelun ja syrjinnän tilasta valtioissaan. Kertomuksen tulee sisältää yksi tai useampia suosituksia.

Direktiivien 16 artiklassa säädetään tiedonkeruusta muun muassa edellä mainittujen kertomusten tarpeisiin. Jäsenvaltioiden on artiklan 1 kohdan mukaan ensinnäkin varmistettava, että tasa-arvoelimet keräävät toimintaansa koskevia tietoja 17 artiklassa tarkoitettujen raporttien laatimiseksi. Tiedot on eriteltävä direktiivien 79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY sekä direktiivien 2006/54/EY ja 2010/41/EU soveltamisalaan kuuluvien perusteiden ja alojen mukaan sekä komission laatimien, direktiivin 18 artiklassa tarkoitettujen indikaattorien mukaisesti. Kaikki kerätyt henkilötiedot on anonymisoitava, tai jos tämä ei ole mahdollista, pseudonymisoitava.

Jäsenvaltioiden on myös varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat toteuttaa syrjintää koskevia riippumattomia selvityksiä (2 kohta) sekä että niillä on pääsy direktiiveistä 79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY sekä direktiiveistä 2006/54/EY ja 2010/41/EU johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskeviin tilastoihin kansallisen lainsäädännön mukaisesti, jos tasa-arvoelimet katsovat tällaiset tilastot tarpeelliseksi kertomusvelvoitteensa toteuttamiseksi (3 kohta).

Jäsenvaltioiden on sallittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten antaa julkisille ja yksityisille tahoille suosituksia siitä, mitä tietoja direktiiveistä 79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY johtuvista oikeuksista ja velvollisuuksista on kerättävä. Jäsenvaltiot voivat myös antaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille mahdollisuuden koordinoita yhdenvertaisuustietojen keräämistä. (4 kohta)

2.2.11 Henkilötietojen käsittely

Direktiivien 21 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat kerätä ja käsitellä henkilötietoja ainoastaan, jos se on tarpeen direktiivien mukaisen tehtävän hoitamiseksi. Kun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet käsittelevät asetuksen (EU) 2016/679 (*yleinen tietosuojasetus*) 9 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja erityisiä henkilötietoryhmiä, niiden on toteutettava asianmukaiset ja erityiset toimenpiteet rekisteröidyn perusoikeuksien ja etujen turvaamiseksi (2 kohta).

Direktiivien johdantokappaleissa (47, 48) todetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten direktiivien nojalla toteuttamassa henkilötietojen käsittelyssä olisi noudatettava kaikilta yleistä

tietosuoja-asetusta. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tehtävät määritellään selkeästi lainsäädännössä tietosuoja-asetuksen mukaisesti.

2.2.12 Seuranta ja raportointi

Direktiivien 18 artiklassa säädetään seurannasta ja raportoinnista. Artiklan 1 kohdan mukaan komissio vahvistaa viimeistään 19.6.2026 täytäntöönpanosäädöksellä luettelon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten toimintaa koskevista yhteisistä indikaattoreista. Indikaattorit kattavat tasa-arvoelinten henkilö- sekä tekniset ja taloudelliset resurssit, toiminnallisen riippumattomuuden, saatavuuden ja tuloksellisuuden sekä niiden tehtävien, valtuuksien tai rakenteen kehityksen.

Direktiivien johdantokappaleiden (45, 46) mukaan indikaattorien laatimisella varmistetaan jäsenvaltioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten toimintaa koskevan raportointivelvoitteiden yhdenmukainen täytäntöönpano.

Jäsenvaltioiden on 18 artiklan 2 kohdan mukaan viimeistään 19.6.2031 ja sen jälkeen viiden vuoden välein toimitettava komissiolle kaikki asiaankuuluvat näiden direktiivien soveltamista koskevat tiedot.

3 Nykytila ja sen arviointi

Varsinaisia nyt täytäntöön pantavien direktiivien tarkoittama elimiä ovat Suomessa yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvodirektiivien soveltamisala kattaa sekä syrjäntäperusteiden että elämänalueiden osalta kapeamman alan kuin mitä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun nykyinen toimivalta kattaa. Kolmas yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelin Suomessa on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka antaa toimivaltaansa kuuluvissa asioissa sitovia ratkaisuja.

3.1 Nykytila

3.1.1 Yhdenvertaisuuslain valvonta

Syrjäntädirektiivi (2000/43/EY) ja työsyryntädirektiivi (2000/78/EY) toimeenpantiin Suomessa vuonna 2004 voimaan tulleella yhdenvertaisuuslailla (21/2004) ja sittemmin sen kumonneella, nyt voimassa olevalla yhdenvertaisuuslailla. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan sen 2 §:n mukaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa; lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (8 §). Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaissa.

Yhdenvertaisuuslain 18 §:n mukaan lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo lain noudattamista kokonaisuudessaan, kun taas yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvoo lain noudattamista muuten paitsi työelämän alueella. Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä (22 §).

Lain valvontasäännöksiä ei sen 18 §:n mukaan sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, valtioneuvoston oikeuskanslerin eikä eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan. Eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin säännöksiä valvonnasta sovelletaan vain, jos kysymys on niiden toiminnasta viranomaisena tai työnantajana. Valvontasäännöksiä ei myöskään sovelleta lainkäyttöelinten kuten tuomioistuinten lainkäyttötoimintaan.

Pykälän säännöskohtaisissa perusteluissa (HE 19/2014 vp, s. 84) todetaan, että tasavallan presidentin, valtioneuvoston ja tuomioistuinten virkatoimien lainmukaisuutta valvovat perustuslain mukaan eduskunnan oikeusasiamies ja valtioneuvoston oikeuskansleri. Ylimpien laillisuusvalvojien toiminnan lainmukaisuuden tutkimisesta säädetään niin ikään perustuslaissa. Valtioneuvoston osalta soveltamisalan rajaus koskee valtioneuvoston yleisistuntoa ja ministereiden toimintaa yleisistunnossa.

3.1.2 Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 3 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä yleisesti edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää. Näiden tehtäviensä hoitamiseksi valtuutettu laatii ja teettää selvityksiä, julkaisee raportteja sekä tekee aloitteita, antaa neuvoja ja lausuntoja, edistää tiedotusta, kasvatusta ja koulutusta, osallistuu eurooppalaiseen ja kansainväliseen yhteistyöhön sekä seuraa toimialallaan Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamista ja kansallisen lainsäädännön toimivuutta.

Lain 7 §:ssä säädetään valtuutetun mahdollisuudesta avustaa tai määrätä alaisensa virkamies avustamaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa taikka tarvittaessa hankkia tälle tätä tarkoitusta varten oikeusapua.

Myös yhdenvertaisuuslaissa säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä. Lain 19 §:n mukaan valtuutettu voi avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, avustaa yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevassa asiassa. Valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Käytännössä valtuutettu arvioi jokaisen yhteydenoton kohdalla, mihin toimenpiteisiin asiassa on tarkoituksenmukaista ryhtyä. Valtuutettu antaa pääsääntöisesti neuvontaa ja ohjeita, jotta syrjivää tai muuta yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallista toimintaa tai käytäntöä korjattaisiin. Yhteydenottaja ohjataan tarvittaessa toiselle toimivaltaiselle viranomaiselle tai tekemään hakemus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan.

Yhdenvertaisuuslain 21 §:ssä säädetään siitä, mitä asioita yhdenvertaisuusvaltuutettu voi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi hakea sovinnon vahvistamista sovinnon osapuolten suostumuksella syrjintää tai vastatoimien kieltoa koskevassa asiassa sekä viedä lautakunnan käsiteltäväksi syrjintää tai vastatoimien kieltoa koskevan tai yhdenvertaisuuden edistämisen- tai suunnitteluelvoitteen laiminlyöntiä koskevan asian. Valtuutettu voi viedä asian lautakuntaan myös ilman nimettyä asianomistajaa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 8 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa kertomuksen toiminnastaan valtioneuvostolle kerran vuodessa. Lisäksi

yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on myös ulkomaalaislaissa säädettyjä tehtäviä. Ulkomaalaislain 152 b §:n mukaan valtuutetun tehtävänä on valvoa maasta poistamisen täytäntöönpanoa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu myös vastaa osallistumisesta raja- ja merivartiostoasetuksen 51 artiklan mukaiseen pakkotoimin tapahtuvan palauttamisen valvojien reserviin. Lisäksi valtuutettu toimii kansallisena ihmiskaupparaportoijana ja naisiin kohdistuvan väkivallan raportoijana (L Yhdenvertaisuusvaltuutetusta 3 § 1 mom 7–6 k).

3.1.3 Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltuudet

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 4 §:ssä säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetun tiedonsaantioikeuksista. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on lain 4 §:n 1 momentin mukaan oikeus salassapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta, työnantajalta sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot.

Lain 5 §:ssä säädetään valtuutetun oikeudesta saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta, työnantajalta, tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

Lainkohdan esitöiden mukaan selvitystä voitaisiin pyytää esimerkiksi sellaisista valtuutetun tehtäviensä hoitamisen kannalta tarpeellisista seikoista, jotka selventävät valtuutetun 4 §:n 1 momentin nojalla saamia tietoja tai joista valtuutetun on muutoin tarpeen saada selvitystä tehtäviensä hoitamiseksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi lain 11 §:n mukaan asettaa uhkasakon tietojenanto- ja selvitysvelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi. Uhkasakon tuomitsee maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Lain 6 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tehdä tarkastuksen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan, työnantajan sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan toimitiloissa, jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvissa asioissa.

Yhdenvertaisuuslain 27 §:n mukaan tuomioistuimen on sen käsiteltävänä olevassa, yhdenvertaisuuslain soveltamista koskevassa asiassa varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi siltä osin kuin asia kuuluu valtuutetun toimivaltaan. Syyttäjän on ennen syytteen nostamista rikoslain (39/1889) 11 luvun 11 §:ssä tarkoitettusta rikoksesta varattava valtuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi.

3.1.4 Tasa-arvolain valvonta

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (1 §)

Tasa-arvolain soveltamisala on yleinen, eli sitä sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänaalueilla (HE 57/1985 vp, yksityiskohtaiset perustelut, s. 12). Tasa-arvolain 2 §:n mukaan lain säännöksiä ei sovelleta evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan, ei myöskään perheenjäsenten välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin.

Tasa-arvolain 16 §:n mukaan lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Lain 2 §:n 2 momentin mukaan eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajantoimen hoitamiseen, ei sovelleta esimerkiksi lain 17 ja 19 §:n säännöksiä, jotka koskevat tasa-arvovaltuutetun toimivaltuuksia.

3.1.5 Tasa-arvovaltuutetun tehtävät

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista, aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista, antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä, seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Lain 3 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen suorittamista, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys.

Tasa-arvolain 19 §:n mukaan se, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa. Havaitessaan, että tasa-arvolaisissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tasa-arvovaltuutettu voi myös asettaa kohtuullisen määräajan tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu voi viedä tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää tai syrjivää ilmoittelua koskevan asian sekä oppilaitoksen, varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan ja työnantajan tasa-arvosuunnitteluelvoitteen laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. (19 § 1–3 mom.)

Myös tasa-arvolaisissa säädetään tasa-arvovaltuutetun mahdollisuudesta ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi (19 § 4 mom.). Tasa-arvovaltuutettu voi osapuolten suostumuksella hakea sovinnon vahvistamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta syrjintää koskevassa asiassa (20 § 3 mom.).

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 5 §:n mukaan valtuutettu antaa valtioneuvostolle kerran vuodessa kertomuksen toiminnastaan sekä eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta.

3.1.6 Tasa-arvovaltuutetun toimivaltuudet

Tasa-arvolain 17 §:n 1 momentin mukaan tasa-arvovaltuutetulla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään. Oikeus kattaa siten myös lain mukaan salassa pidettävät tiedot.

Lisäksi tasa-arvovaltuutetulla on pykälän 2 momentin mukaan oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa. Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa tämän tiedonsaantioikeuden tehosteeksi uhkasakon, jonka tuomitsee maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (21 a §).

Tasa-arvolain 18 §:n 1 momentin mukaan tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa, varhaiskasvatuksen toimipaikassa tai etujärjestössä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloissa, jos on syytä epäillä, että on menetely tasa-arvolain vastaisesti tai että tasa-arvolaisissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Tarkastusta ei saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa.

3.1.7 Valtuutettujen organisointi

Molemmat valtuutetut ovat lakiensa mukaan itsenäisiä ja riippumattomia (L Tasa-arvovaltuutetusta 1 §, L Yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1 §). Valtioneuvosto nimittää valtuutetut enintään viideksi vuodeksi kerrallaan (L Tasa-arvovaltuutetusta 1 §, L yhdenvertaisuusvaltuutetusta 2 §).

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto, hyvä perehtyneisyys perus- ja ihmisoikeuksiin ja viran tehtävälleen sekä käytännössä osoitettu johtamistaito (L Yhdenvertaisuusvaltuutetusta 2 §). Tasa-arvovaltuutetun kelpoisuusvaatimuksena on muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto, perehtyneisyys viran tehtävälleen ja käytännössä osoitettu johtamistaito (L Tasa-arvovaltuutetusta 1 §).

Molemmilla valtuutetuilla on oma toimistonsa, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtävälleen perehtyneitä esittelijöitä ja muuta henkilöstöä. Valtuutettu nimittää henkilöstönsä ja hyväksyy toimistolle työjärjestyksen. (L Tasa-arvovaltuutetusta 4 §, L Yhdenvertaisuusvaltuutetusta 9 §)

3.1.8 Oikeushallinnon erityisviranomaiset -virasto

Valtuutetut siirrettiin vuoden 2025 alusta oikeusministeriön yhteydestä uuteen Oikeushallinnon erityisviranomaiset -virastoon (L Oikeushallinnon erityisviranomaisista 24/2024, HE 31/2023 vp). Virastossa toimii 11 itsenäistä viranomaista sekä niitä palveleva hallintopalveluyksikkö. Viranomaiset ovat erillisiä toimijoita paitsi suhteessa toisiinsa, myös suhteessa hallintopalveluyksikköön.

Oikeushallinnon erityisviranomaiset -virastossa ei ole viranomaisia organisaatiossa korkeammalla olevaa virastopäällikköä, joka voisi ottaa viranomaisten asioita ratkaistavakseen, vaan viranomaiset päättävät kukin itsenäisesti henkilöstönsä nimittämisestä, henkilöstörakenteestaan ja -politiikastaan, henkilöstö- ja taloudellisten resurssiensa käytöstä ja kohdentamisesta sekä lakiin perustuvien tehtäviensä hoidosta ja toimivaltuuksiensa käytöstä.

Useimmilla hallintopalveluyksikön tehtäväalueilla viranomainen päättää itse, kuinka paljon se hallintopalveluyksikön palveluja käyttää. Viranomaisilla itsellään ovat säilyneet sellaiset hallinnolliset tehtävät, jotka liittyvät niiden substanssitehtäviin. Näitä ovat esimerkiksi tiedonhallintaan ja arkistointiin liittyvät asiat sekä viranomaisten omista resursseista päättämiseen ja oman henkilökunnan rekrytoimiseen liittyvät hallinnolliset tehtävät. Viranomaiset huolehtivat itse työnantajatehtävistään. Niiden viestintätehtävät ovat myös erilliset, ja ne profiloituvat kansalaisiin päin omaa lakisäätteistä tehtävänsä hoitavina viranomaisina.

3.1.9 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävistä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvolain alalla kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää, määrätä tämän ryhtymään toimenpiteisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaeissa säädettyjen suunnitteluvollisuuksien täyttämiseksi tai suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle – pois lukien yhdenvertaisuuslain mukaiset työelämäasiat. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää koskevassa asiassa. (YhdenvertaisuusL 20 §, Tasa-arvoL 20 §) Yhdenvertaisuuslain 26 §:n 3 momentin mukaan asian vireilletulo lautakunnassa katkaisee hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julkistamista koskevan tuomioistuinkanteen määräjän kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaisissa syrjintäasioissa asian voi viedä lautakuntaan syrjinnän uhri, yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö (YhdenvertaisuusL 21 §). Tasa-arvolain mukaisissa syrjintäasioissa asian voi viedä lautakuntaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö (Tasa-arvoL 20 §).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi yhdenvertaisuusvaltuutetun, tuomioistuimen, muun viranomaisen tai yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta (YhdenvertaisuusL 20 §).

Lautakunta ei lautakunnasta annetun lain 11 §:n mukaan ota tutkittavakseen tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa. Lain 13 §:n mukaan asian lautakunnassa vireille pannut saa vaatia lautakunnalta oikaisua puheenjohtajan päätökseen asian tutkimatta jättämisestä tai vaatimuksen hylkäämisestä. Lautakunnan ratkaisusta voi valittaa hallintotuomioistuimeen ja viime kädessä korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

3.1.10 Lautakunnan työn organisointi ja tiedonsaantioikeudet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 1 §:n mukaan lautakunta on itsenäinen ja riippumaton, ja se on oikeusministeriön yhteydessä. Lain 2 §:n mukaan lautakunnassa on puheenjohtaja, joka voi olla päätoiminen, ja vähintään 13 sivutoimista muuta jäsentä varajäsenineen. Puheenjohtajan ja vähintään seitsemän sivutoimisen jäsenen tulee olla lainoppineita. Puheenjohtajan ja jäsenten kelpoisuusvaatimuksista säädetään lain 3 §:ssä.

Lain 4 §:n mukaan valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan ja jäsenet neljäksi vuodeksi kerrallaan. Jos puheenjohtaja, muu jäsen tai varajäsen eroaa tai kuolee kesken lautakunnan toimikauden, oikeusministeriö nimittää tämän tilalle toisen henkilön jäljellä

olevaksi toimikaudeksi. Puheenjohtaja, jäsenet ja varajäsenet antavat lautakunnalle ja oikeusministeriölle selvityksen sidonnaisuuksistaan (4 a §).

Lautakunnalla on lain 5 §:n mukaan päätoiminen sihteeri. Sillä voi olla myös pää- tai sivutoimisia esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä. Oikeusministeriö nimittää lautakunnan henkilöstön. Pykälässä on säädetty pääsihteerin ja esittelijän kelpoisuusvaatimuksista.

Lain 14 §:n mukaan lautakunnalla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työmarkkinajärjestöltä tai ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjestöltä sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta tämän hallussa olevat, lautakunnan käsiteltävänä olevan asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot.

Lautakunnalla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työmarkkinajärjestöltä ja ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjestöltä sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevalta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain noudattamisen valvomiseksi. Lautakunta voi asettaa tietojen- ja selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Työskentelyn järjestämisestä lautakunnassa määrätään lain 16 §:n mukaan tarkemmin lautakunnan vahvistamassa työjärjestyksessä.

3.2 Nykytilan arviointi

3.2.1 Direktiiveistä johtuvat muutostarpeet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskeva Suomen lainsäädäntö täyttää suurelta osin direktiiveissä säädetyt edellytykset. Valtuutettuja koskevassa lainsäädännössä ei kuitenkaan ole eräitä direktiivien edellyttämiä menettelyllisiä säännöksiä. Tasa-arvovaltuutetulta puuttuu oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa. Lisäksi valtuutettujen riippumattomuuteen liittyviä menettelyjä ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan itsenäisyyttä tulisi vahvistaa sekä varmistaa se, että osapuolet voivat osallistua vaihtoehtoiseen riidanratkaisuun ilman että hyvityskanteen määräaika kuluu umpeen ko. menettelyn aikana.

Direktiivien 3 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten on voitava muun muassa tehdä päätöksiä sisäisestä rakenteestaan, vastuuvollisuudesta, henkilöstöstään ja organisatorisista asioistaan, mikä johdantokappaleiden mukaan tarkoittaa myös henkilöstön valintaa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan henkilöstöä koskeva nimittämistoimivalta on nyt lautakunnasta annetun lain 5 §:n 3 momentin mukaan oikeusministeriöllä. Se olisi riippumattomuussyistä tarpeen siirtää pois ministeriöltä.

Direktiivien 3 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden tulee säätää läpinäkyvistä menettelyistä, jotka koskevat muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten päätöksentekotai johtotehtävissä toimivien henkilöiden mahdollisia eturistiriitoja. Valtiolla on säädetty tietyissä johto- ja lainkäyttötehtävissä velvollisuudesta antaa selvitys sidonnaisuuksista. Velvollisuus koskee muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan puheenjohtajaa ja jäseniä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja tasa-arvovaltuutetulla sen sijaan ei voimassa olevan lain mukaan ole velvollisuutta antaa ilmoitusta sidonnaisuuksistaan.

Direktiivien 3 artiklan 3 kohdassa säädetään tasa-arvoelinten velvoitteesta kehittää sellainen sisäinen rakenne, joka takaa niiden toimivaltuuksien käytön itsenäisesti ja tapauksen mukaan puolueettomasti. Artiklan 4 kohdassa säädetään siitä, että monialaisen elimen sisäisen rakenteen tulee taata yhdenvertaisuutta koskevan tehtävän itsenäinen toteuttaminen. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja tasa-arvovaltuutetulla on useita yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä tehtäviä ja yhdenvertaisuusvaltuutetulla myös muita kuin yhdenvertaisuuslain valvontaan liittyviä tehtäviä. Kansallisessa lainsäädännössä ei kuitenkaan ole säädetty valtuutettujen sisäisestä rakenteesta.

Asiaa arvioitaessa on toisaalta otettava huomioon se, etteivät valtuutetut tee sitovia päätöksiä; niillä ei siis ole samaan aikaan tehtävänä sekä uhrin tukeminen että mahdollisesti samassa asiassa sitovan päätöksen tekeminen, vaan sitovia päätöksiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa tekee tuomioistuinten lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka on valtuutetuista kokonaan erillinen viranomaisena. Tasa-arvolain esitöissä (HE 57/1985 vp, s. 10) kaksiportaista valtuutettu-lautakunta-järjestelmää on perusteltu sillä, ettei olisi asianmukaista, että yhtäältä ohjaus- ja neuvontatoiminta ja toisaalta sitovien päätösten tekeminen yksittäistapauksissa kuuluisivat samalle viranomaiselle. Tämä kaksiportainen rakenne on myös direktiivien 3 artiklan 3 kohdan tavoitteiden mukainen.

Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU/2023/970, jäljempänä *palkka-avoimuusdirektiivi*) kansallista täytäntöönpanoa koskevan esitysluonnoksen mukaan tosin tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan lisättäisiin laiminlyöntimaksusta määrääminen (Hanke STM069:00/2024, VN/7728/2024). Tilanteissa, joita laiminlyöntimaksu koskisi, ei kuitenkaan välttämättä olisi konkreettista syrjinnän uhria, sillä seuraamus liittyisi työnantajan laiminlyöntiin palkka-arvioinnin toimittamisessa tasa-arvovaltuutetulle.

Kansalliseen lainsäädäntöön ei sisälly direktiivien 6 artiklan 3 kohtaa vastaavia säännöksiä niistä asioista, jotka syrjinnän uhrille tulee kertoa yhteydenoton aluksi, ei myöskään 9 artiklan 3 kohdassa säädettyä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten velvollisuutta julkaista tiivistelmä erityisen merkityksellisistä lausunnoista.

Direktiivien 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että kanteiden nostamisen vanhentumisaika on riittävän pitkä niin, että asian pystyy saattamaan tuomioistuimen käsiteltäväksi mahdollisen sovittelumenettelyn jälkeen, jos riitaa ei ole saatu ratkaistua. Tämä tulee varmistaa esimerkiksi keskeyttämällä vanhentumisajan kulumisen osapuolten osallistuessa vaihtoehtoiseen riidanratkaisumenettelyyn. Kansalliseen lainsäädäntöön ei sisälly tällaista säännöstä.

Direktiivien 10 artiklan 2 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimellä tulee olla oikeus esittää huomioita tuomioistuimelle kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Kansallisen lainsäädännön (YhdenvertaisuusL 27 §) mukaan tuomioistuimen tulee yhdenvertaisuuslain soveltamista koskevista asioista varata yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi, mutta tasa-arvovaltuutetulta vastaava direktiivien edellyttämä oikeus puuttuu. Tasa-arvolain 15 §:n mukaan tosin tuomioistuin voi pyytää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan lausunnon tasa-arvolain syrjintää koskevien säännösten soveltamisesta tasa-arvolain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa, mutta säännös on vähemmän velvoittava kuin direktiivin sanamuoto, eikä se koske tasa-arvovaltuutettua.

Direktiivien 10 artiklan 3 kohdassa säädettyistä vaihtoehtoisista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten mahdollisuuksista toimia oikeudessa Suomen lainsäädäntö täyttää vaihtoehdon b –

oikeuden osallistua oikeudenkäyntimenettelyyn yhden tai useamman uhrin tukena (L Tasa-arvovaltuutetusta 3 § 1 mom., YhdenvertaisuusL 19 § 1 mom., L Yhdenvertaisuusvaltuutetusta 7 §).

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta ja tasa-arvovaltuutetusta annetuissa laeissa ei ole säännöksiä valtuutettujen määräjoihin antamien kertomusten tarkemmasta sisällöstä, ei myöskään velvoitetta hyväksyä työohjelma, toisin kuin direktiivien 17 artikla edellyttää. Kansallisiin lakeihin ei sisälly säännöstä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten kertomuksiaan varten keräämien tietojen erittelystä (16 artikla 1 kohta).

Direktiivien edellyttämät muutokset tehtäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin, tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin, yhdenvertaisuuslakiin, tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettuun lakiin.

3.2.2 Direktiivien säännökset, jotka eivät edellytä muutoksia lainsäädäntöön

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annettuihin direktiiveihin sisältyy useita sellaisia säännöksiä, joiden osalta kansallisen lainsäädännön arvioidaan jo täyttävän direktiivien vaatimukset. Seuraavassa käydään läpi nämä direktiivien säännökset ja perustellaan arvio siitä, etteivät ne aiheuta lainmuutostarpeita.

Direktiivien 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä ovat Suomessa yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu (YhdenvertaisuusL 18 §, Tasa-arvoL 16 §). Niiden toimivalta on jaettu niiden valvomien substanssilakien pohjalta niin, että yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo ja edistää yhdenvertaisuuslain noudattamista ja tasa-arvovaltuutettu naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista. Valtuutettujen valvonnan alat kattavat yhdessä direktiiveissä tarkoitettujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten valvonnan alan, eli nyt täytäntöönpantavien direktiivien kattamien syrjintä- ja yhdenvertaisuusdirektiivien alat – kaikki niissä tarkoitettut syrjintäperusteet ja elämänalueet.

Direktiivien johdantokappaleiden (15, 16) mukaan on tärkeää, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet kiinnittävät erityistä huomiota risteävään syrjintään, jolla tarkoitetaan sekä sukupuoleen että yhteen tai useampaan muuhun syrjintäperusteeseen perustuvaa syrjintää.

Suomessa syrjintätilanteisiin, joissa on kyse sekä sukupuoleen perustuvasta että yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä, on otettu kantaa yhdenvertaisuuslain esitöissä lain 3 §:n 2 momentin yksityiskohtaisissa perusteluissa (19/2014 vp, s. 57). Hallituksen esityksen mukaan yhdenvertaisuuslakia voidaan ”tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä (*moniperusteinen syrjintä*). Tällaisesta tilanteesta voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun henkilöä ilman hyväksyttävää syytä kohdellaan muihin verrattuna eri tavalla sekä hänen sukupuolensa että ikänsä perusteella. Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluisi myös sellainen moniperusteinen syrjintä, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka vain yhdessä johtavat siihen, että henkilön erilainen kohtelu on kiellettyä syrjintää (*risteävä syrjintä*). Näissä tilanteissa sukupuoli voi olla yksi tällainen seikka.”

Muissa moniperusteisen syrjinnän tilanteissa kuin risteävän syrjinnän tilanteissa tasa-arvovaltuutetulla on toimivaltaa, jos yksi syrjintäperusteista on sukupuoli. Moniperusteisesta syrjinnästä on kysymys silloin, kun syrjintään liittyy useampi syrjintäperuste, esimerkiksi henkilön sukupuoli ja ikä, uskonto tai alkuperä. Tasa-arvovaltuutettu voi käsitellä moniperusteisen syrjinnän tilanteita tasa-arvolain kieltämän sukupuolisyrynnän osalta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on ratkaisussaan YVTltk 21.3.2018 katsonut voivansa käsitellä asian, jossa yhtenä syrjintäperusteena on ollut sukupuoli, vaikkei asiaa olekaan saattanut lautakuntaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö vaan mahdollisen syrjinnän uhri – kun samassa asiassa on ollut väitettynä syrjintäperusteena myös asuinpaikka. Moniperusteisen syrjinnän valvonta kuuluu yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan ja siten yksilö on itse voinut saattaa asian yhdenvertaisuuslain 21 §:n mukaisesti lautakunnan käsittelyyn.

Käytännössä risteävän syrjinnän valvonta on em. hallituksen esitystekstin vuoksi kuulunut valtuutettujen välisessä työnjaossa yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Ei ole kuitenkaan lainsäädännöllisiä esteitä sille, etteikö myös tasa-arvovaltuutettu voisi valvoa sellaista moniperusteista syrjintää, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka vain yhdessä johtavat siihen, että henkilön erilainen kohtelu on kiellettyä syrjintää (risteävä syrjintä), jos yhtenä syrjintäperusteena on sukupuoli. Näin ollen on katsottava, että myös tasa-arvovaltuutetulla on toimivalta risteävän syrjinnän osalta.

Tätä edellyttää myös palkka-avoimuusdirektiivi, jonka 29 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltion on nimettävä elin seuraamaan ja tukemaan kyseisen mm. miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskevan direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten toimenpiteiden täytäntöönpanoa. Tämän valvontaelimen tehtävänä on ko. artiklan mukaan muun muassa puuttua risteävään syrjintään, joka liittyy samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan palkkaan. Direktiivin täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän esityksen mukaan tasa-arvovaltuutettu olisi direktiivissä tarkoitettu elin, ja risteävä syrjintä määriteltäisiin kansallisessa laissa, niin kuin direktiivi edellyttää. Palkka-avoimuusdirektiivin 3 artiklan 2 kohdan e alakohdan mukaan risteävä syrjintä on sekä sukupuoleen että yhteen tai useampaan muuhun, direktiivillä 2000/43/EY (syrjintädirektiivi) tai direktiivillä 2000/78/EY (työsyrjintädirektiivi) suojattuun syrjintäperusteeseen perustuvaa syrjintää.

Eduskunta edellytti kirjelmässään tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomuksen 2022 johdosta, että valtioneuvosto selvittää tasa-arvovaltuutetun toimivallan laajentamisen risteävän syrjinnän tilanteisiin (EK 40/2022 vp – K1/2022 vp).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten kokonaisuuteen kuuluu lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka tekee velvoittavia ratkaisuja yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisissa asioissa edellä kuvatussa laajuudessa sekä antaa suosituksia hyvityksen maksamisesta syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Myös lautakunnan toimiala kattaa kaikki syrjintäperusteet, mutta ei työelämän asioita yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla.

Direktiivien 3 artiklan 1 kohdassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten riippumattomuudesta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu, tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ovat niistä annettujen lakien mukaan itsenäisiä ja riippumattomia (L Yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1 § 2 mom., L Tasa-arvovaltuutetusta 1 § 2 mom., L Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta 1 §). Säädösten mukaan ne hyväksyvät oman työjärjestyksensä ja nimittävät oman henkilöstönsä (L Yhdenvertaisuusvaltuutetusta 9 § 2–3 mom., L Tasa-arvovaltuutetusta 4 § 2–3 mom., L Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta 16 §), pois lukien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan henkilöstöä, jota nimitystoimivaltaa koskeva muutosehdotus sisältyy tähän hallituksen esitykseen.

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 1 §:n 2 momentin yksityiskohtaisten perustelujen (HE 19/2014 vp, s. 107) mukaan tasa-arvovaltuutetun riippumattomuudella tarkoitetaan erityisesti valtuutetun vapautta tehdä omaan harkintaansa perustuvia päätöksiä ilman ulkopuolisten tahojen asiaan vaikuttamista. Sillä, että tasa-arvovaltuutettu nimittää itse oman henkilöstönsä ja

hyväksyy toimistonsa työjärjestyksen, on hallituksen esityksen mukaan ollut tarkoituksena vahvistaa tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa. Työjärjestyksessä voidaan määrätä esimerkiksi valtuutetun toimiston työn organisoinnista.

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 1 §:n 2 momentin yksityiskohtaisten perustelujen (HE 19/2014 vp, s. 94) mukaan valtuutettu on ratkaisu- ja muussa toiminnassaan riippumaton muiden tahojen kuten viranomaisten tai eri intressiryhmien samoin kuin ratkaistavana olevan asian osapuolten vaikutuksesta. Valtuutettu päättää itsenäisesti valtuutetun toimiston resurssien kohdentamisesta. Itsenäisyyden kannalta merkityksellisiä asioita ovat valtuutetun oikeus nimittää itse toimistonsa henkilöstö ja hyväksyä toimiston työjärjestys.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 1 §:n yksityiskohtaisten perustelujen (HE 19/2014 vp, s. 99) mukaan itsenäisyydellä viitataan siihen, että lautakunta on toiminnassaan itsenäinen, vaikka se toimii ministeriön yhteydessä (lain säätämisvaiheessa sisäministeriön, nyt oikeusministeriön). Riippumattomuudella viitataan perustelujen mukaan siihen, että lautakunnan tulee olla tuomioistuimen ja muun lainkäyttöelimen tavoin ratkaisutoiminnassaan riippumaton muiden tahojen, kuten viranomaisten tai eri intressiryhmien samoin kuin ratkaistavana olevan asian osapuolten vaikutuksesta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu toimivat organisatorisesti osana Oikeushallinnon erityisviranomaiset -virastoa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta toimii oikeusministeriön yhteydessä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten sijaintia osana ministeriötä tai muuta organisatorista yksikköä on direktiivien johdantokappaleissa pidetty mahdollisena. Valtuutetuilla on suhteessa Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston hallintoon ja muihin virastossa toimiviin viranomaisiin täysi riippumattomuus, joka sisältää valtuutetun oikeuden päättää muun muassa resurssiensa käytöstä, henkilöstöstään, toimintansa painopisteistä ja työnsä järjestämisestä. Lautakunta puolestaan toimii muodollisesti ministeriön yhteydessä, mutta on itsenäinen ja riippumaton ja toimii käytännössä täysin erillään ministeriöstä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun määrärahat eritellään viranomaiskohtaisesti valtion talousarvion selvitysosassa, valtuutettujen arvioidun määrärahan käytön mukaisesti. Valtuutetut käyvät omat tuloskeskustelunsa ministeriön kanssa vuosittain. Oikeusministeriö on ottanut valtuutettujen itsenäisyyden huomioon tulosohjauksessa niin, ettei se ole asettanut niiden tavoitteita, vaan tulosohjauksessa on keskitytty oikeasuhtaisten resurssien osoittamiseen valtuutettujen asettamien toimintatavoitteiden saavuttamiseksi. Valtuutetut valmistelevat tulossopimuksensa, eikä oikeusministeriö ohjaa niiden toiminnan tavoitteita eikä painopisteitä. Samoin se ei ohjaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toiminnan tavoitteita eikä painopisteitä.

Direktiivien 3 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä läpinäkyvistä menettelyistä, jotka koskevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten päätöksenteko- tai johtotehtävissä toimivien henkilöiden valintaa, nimittämistä, tehtävistä erottamista ja mahdollisia eturistiriitoja.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu valitaan ja nimitetään virkoihinsa julkisen haun kautta kuten muutkin valtion virkamiehet valtion virkamieslain (750/1994) 6 a §:n mukaan. Valtuutetut nimittää tehtävänsä valtioneuvosto enintään viideksi vuodeksi kerrallaan (L Yhdenvertaisuusvaltuutetusta 2 §, L Tasa-arvovaltuutetusta 1 §). Valtuutettuja koskevat samat valtion virkamieslain 7 luvussa säädetyt virkasuhteen päättämisperusteet kuin muita valtion virkamiehiä.

Valtion virkamieslain 15 §:n mukaan virkamies ei saa vaatia, hyväksyä tai ottaa vastaan taloudellista tai muuta etua, jos se voi heikentää luottamusta virkamieheen taikka viranomaiseen. Lain 18 §:n 2 momentin mukaan virkamies ei saa ottaa sivutointa, jonka vuoksi hän tulee esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista taikka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan puheenjohtaja ja jäsenet ovat sivutoimisia, eikä heihin siten sovelleta valtion virkamieslainsäädäntöä. Valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan ja jäsenet sekä näiden varajäsenet neljäksi vuodeksi kerrallaan (L Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnasta 4 §). Puheenjohtaja ja jäsenet on käytännössä haettu julkisella haulla.

Lautakunnan puheenjohtajan, muun jäsenen ja varajäsenen on ennen tehtävään nimittämistä annettava selvitys sidonnaisuuksistaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle ja oikeusministeriölle. Tehtävän aikana tapahtuneista sidonnaisuuksista on viipymättä ilmoitettava lautakunnalle ja oikeusministeriölle.

Hallintolain (434/2003) 5 luvussa on säädetty virkamiehen esteellisyydestä asian käsittelyssä.

Direktiivien 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisten talousarviomenettelyidensä mukaisesti varmistettava, että kullakin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimellä on käytettävissään tarvittavat henkilöstö-, tekniset ja taloudelliset resurssit direktiivien kattamilla aloilla.

Suomessa talousarviolain (423/1988) 12 §:n mukaan ministeriöiden on suunniteltava toimialansa yhteiskunnallista vaikuttavuutta sekä hallinnonalansa taloutta ja toiminnallista tuloksellisuutta usean vuoden aikavälillä, samoin virastojen omaa toimintaansa, talouttaan ja tuloksellisuuttaan. Valtuutetut ja lautakunta itsenäisinä ja riippumattomina viranomaisina määrittelevät toimintansa tavoitteet. Näiden viranomaisten oikeusministeriön kanssa vuosittain käymissä tuloskeskusteluissa pyritään oikeasuhtaisten resurssien osoittamiseen valtuutettujen asettamien toimintatavoitteiden saavuttamiseksi. Valtuutetut ja lautakunta esittävät tavoitteiden saavuttamiseksi arvionsa tarpeellisista resursseista. Oikeusministeriö ottaa huomioon valtuutettujen ja lautakunnan resurssitarpeet valmistellessaan talousarvioehdotusta hallituksen esitystä varten ja päättäessään toimintamäärärahasa käytöstä niin että valtuutettujen ja lautakunnan toimintaedellytykset turvataan.

Direktiivien 5 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on hyväksyttävä toimenpiteitä, joilla lisätään yleisön keskuudessa tietoisuutta direktiivien kattamien yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevien direktiivien mukaisista oikeuksista sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä. Suomessa valtioneuvosto jakaa tietoa muun muassa syrjinnän uhrien oikeuksista, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä ja eri toimijoiden velvoitteista esimerkiksi koulutuksella, ohjeistuksella ja oppailla. Lisäksi valtioneuvostosta ohjataan syrjintää kokeneita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten palveluihin.

Artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden tulee varmistaa, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä on valtuudet toteuttaa toimia, joilla ehkäistään syrjintää ja edistetään yhdenvertaista kohtelua. Toimia toteuttaessaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat ottaa huomioon risteävään syrjintään perustuvat tilanteet.

Sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun että tasa-arvovaltuutetun tehtäviksi on laissa säädetty artiklassa tarkoitettuja edistämistoimia.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 3 §:n 1 momentin mukaan yleisesti edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää; tehtäviensä hoitamiseksi valtuutettu muun muassa edistää tiedotusta, kasvatusta ja koulutusta (1 mom. 3 kohta). Säännöksen esitöiden mukaan valtuutettu voisi esimerkiksi järjestää seminaareja ja toimeenpanna tiedotuskampanjoita yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi.

Yhdenvertaisuuslain 19 §:n 1 momentin mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voi avustaa viranomaista, koulutuksen järjestäjää ja työnantajaa yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa sekä antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Käytännössä yhdenvertaisuuden edistämistyö kattaa myös risteävän syrjinnän ehkäisyyn tähtäävät toimet.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on tasa-arvovaltuutusta annetun lain 2 §:n mukaan aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista, antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä sekä seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.

Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden ja tasa-arvoelinten on otettava huomioon kunkin kohderyhmän kannalta asianmukaiset viestintävälineet ja -muodot.

Säännöksen tarkoitus toteutuu hallintolain, yhdenvertaisuuslain ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999, *julkisuuslaki*) nojalla. Hallintolain 7 §:n 1 momentin mukaan asiointi ja asian käsittely viranomaisessa on pyrittävä järjestämään siten, että hallinnossa asioiva saa asianmukaisesti hallinnon palveluita. Hallituksen esityksen yksityiskohtaisten perustelujen mukaan (HE 72/2002 vp, s. 62) kaikille palveluja tarvitseville olisi pyrittävä turvaamaan yhtäläinen mahdollisuus asiansa hoitamiseen palvelun laadusta riippumatta. Asiointimahdollisuuksien olisi myös vastattava mahdollisimman hyvin yhteiskunnallisten erityisryhmien tarpeisiin. Sanotunlaisia erityisryhmiä ovat lain esitöiden mukaan esimerkiksi vanhukset, sairaat ja vammaiset.

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lain 15 §:n mukaan viranomaisen on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää viranomaisen palveluita.

Julkisuuslain 20 §:n 3 momentin mukaan viranomaisten on huolehdittava siitä, että yleisön tiedonsaannin kannalta keskeiset asiakirjat ovat tarpeen mukaan saatavissa yleisön helposti käytettävissä olevilla keinoilla. Säännöksen perusteluissa (HE 30/1998 vp, s. 82) todetaan muun muassa, että tarkoituksena on korostaa viranomaisten velvollisuutta ottaa huomioon erilaiset tiedon jakamiseen käytettävissä olevat kanavat sekä mahdollisuudet kohdistaa jakelua asioiden luonteen vaatimalla tavalla.

Direktiivien 6 artiklassa säädetään uhrien auttamisesta. Sen 2 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten on voitava vastaanottaa syrjintää koskevia valituksia. Myöhemmin 9 artiklan 1 kohdassa todetaan, että elimellä tulee olla valtuudet tehdä arvionsa tapauksesta joko ei-sitova lausunto tai sitova päätös. Siten 6 artiklassa ei edellytetä, että valituksen tulisi olla päätökseen johtava yhteydenotto.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetut eivät ota vastaan valituksia eivätkä tee sitovia päätöksiä. Niille tulee kuitenkin syrjintäasioissa yhteydenottoja, joita ne selvittävät ja joissa ne voimassa olevan lain mukaan voivat ilmoittaa oikeudellisen arvionsa. Artiklan 2 kohta sisältyy siten jo voimassa olevaan kansalliseen lainsäädäntöön.

Yhdenvertaisuuslain 19 §:n 2 momentin mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi.

Tasa-arvolain 19 §:n mukaan se, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa. Havaitessaan, että tasa-arvolaisissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

Käytännössä yhdenvertaisuusvaltuutetun yhdenvertaisuuslain alalla tekemän työn ja tasa-arvovaltuutetun työn sisältö on valtaosin asiakkaiden yhteydenottoihin vastaamista ja heidän neuvomistaan sekä yhteydenottojen pohjalta tehtävää selvitystyötä ja kannanottojen antamista.

Esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle tuli vuonna 2024 runsaat 2 400 yhteydenottoa, joista kolme neljästä koski syrjintäepäilyä. Valtuutettu arvioi jokaisen tapauksen kohdalla, mihin toimenpiteisiin asiassa on tarkoituksenmukaista ryhtyä. Valtuutettu antaa pääsääntöisesti neuvontaa ja ohjeita, jotta syrjivää tai muuta yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallista toimintaa tai käytäntöä korjattaisiin. Yhteydenottaja ohjataan tarvittaessa toiselle toimivaltaiselle viranomaiselle tai tekemään hakemus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan.

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2024 runsaat 1 300 syrjintää koskevaa yhteydenottoa. Valtuutetulla on laaja harkintavaltaa siinä, millaista apua ja tukea se kussakin tilanteessa tarjoaa. Tasa-arvovaltuutettu vastaa kaikille yhteydenottajille hallintolain mukaisesti ja antaa neuvoja ja ohjeita toimivaltaansa kuuluvissa asioissa sekä selvittää tarvittaessa syrjintäepäilyä kirjallisella menettelyllä. Suurin osa tasa-arvovaltuutetulle tulleista yhteydenotoista ratkeaa valtuutetun antamien ohjeiden ja neuvojen perusteella. Toimivaltaansa kuulumattomat yhteydenotot valtuutettu ohjaa toimivaltaiselle viranomaiselle.

Artiklan 4 kohdan mukaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvoelinten on ilmoitettava valitusten tekijöille kohtuullisessa ajassa, päätetäänkö valituksen käsittely vai onko sitä syytä jatkaa. Tämä toteutuu hallintolain 23 §:ssä säädetyn käsittelyn viivytyksettömyyden kautta. Hallintolain säännöksen mukaan asia on käsiteltävä ilman aiheutonta viivytystä, ja viranomaisen on esitettävä asianosaiselle tämän pyynnöstä arvio päätöksen antamisajankohdasta sekä vastattava käsittelyn etenemistä koskeviin tiedusteluihin. Hallituksen esityksen mukaan säännös ilmentää myös vaatimusta käsittelyvelvollisuudesta: viranomainen tutkii jokaisen sille tehdyn vaatimuksen ja antaa siihen aineellisen ratkaisun. Asiassa annettu ratkaisu voi olla myös päätös asian tutkimatta jättämisestä. Siten viranomaisen hallintolain mukainen velvollisuus antaa ratkaisu ilman aiheutonta viivytystä pitää sisällään myös sen, että syrjintää epäilevä saa tietää kohtuullisessa ajassa, päätetäänkö valituksen käsittely vai jatketaanko sitä. Käytännössä valtuutettujen toimistoista tulee vastata hallintolain nojalla ilman aiheutonta viivytystä jokaiselle syrjintäasiassa yhteyttä ottaneelle.

Direktiivien 7 artiklan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten on voitava tarjota osapuolille mahdollisuus vaihtoehtoiseen riidanratkaisuun. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettujen mahdollisuus sovinnon edistämiseen sisältyy kansalliseen lainsäädäntöön.

Yhdenvertaisuuslain 19 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan valtuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevassa asiassa. Säännöksen perustelujen (HE 19/2014 vp, s. 84) mukaan sovinto voisi kohdistua syrjinnän tai vastatoimien kiellon rikkomista koskevaan riitaan. Sovittelun tarkoituksena on saada osapuolet sopimaan riitansa. Aloitteen sovinnon tekemiseksi voi tehdä kumpi tahansa tai molemmat riidan osapuolista taikka yhdenvertaisuusvaltuutettu. Sovittelua koskevan aloitteen jälkeen valtuutettu pyrkii järjestämään sovintoon tähtäviä tapaamisia osapuolten kanssa.

Jos neuvotteluja käydään valtuutetun avustuksella, valtuutetun tulisi säännöksen yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan selvittää osapuolille sovintomenettelyn luonne sekä sovinnon merkitys ja sen mahdolliseen vahvistamiseen liittyvä menettely. Valtuutetun tulisi puolueettomasti ja kaikkia osapuolia kunnioittaen auttaa osapuolia löytämään keskenään heitä tyydyttävät ratkaisut myös mahdollisesta rahamääräisestä hyvityksestä. Valtuutettu voisi myös tehdä osapuolille ehdotuksensa asian sovinnolliseksi ratkaisuksi.

Tasa-arvolain 19 §:n 4 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. Muutossäädöksen (915/2016) perustelujen (HE 98/2016 vp, s. 9) mukaan sovinto tulee pyrkiä saavuttamaan riittävän aikaisin ennen hyvitystä koskevan kanneajan päättymistä. Sovintoon voitaisiin pyrkiä monin tavoin. Tasa-arvovaltuutettu voisi esimerkiksi järjestää osapuolille sovintoon tähtäviä tapaamisia. Valtuutetun velvollisuutena olisi selvittää osapuolille muun muassa sovintomenettelyn luonne, sovinnon merkitys ja sen vahvistamismenettely sekä kanneajan kuluminen. Valtuutetun tulisi puolueettomasti ja kaikkia osapuolia kunnioittaen auttaa osapuolia löytämään keskenään heitä tyydyttävät ratkaisut myös mahdollisesta rahamääräisestä korvauksesta. Valtuutettu voisi myös, huomioon ottaen osapuolten näkemykset, asian laadun ja muut seikat, tehdä osapuolille ehdotuksensa asian sovinnolliseksi ratkaisuksi.

Yhdenvertaisuuslain 21 §:n 1 momentin ja tasa-arvolain 20 §:n 3 momentin mukaan sovinnon osapuolet yhdessä tai valtuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista.

Direktiivien 8 artiklan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä on oltava valtuudet tehdä selvityksiä siitä, onko yhdenvertaisen kohtelun periaatetta rikottu. Jäsenvaltioiden on tarjottava selvityksen tekoa varten kehys, jonka avulla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat toteuttaa tutkintatoimenpiteitä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille on annettava tehokkaat oikeudet saada pääsy tietoihin ja asiakirjoihin, jotka ovat tarpeen syrjinnän toteamiseksi.

Suomen lainsäädäntö yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettujen tiedonsaantioikeuksista vastaa direktiivien säännöstä, ja valtuutetuista annetuissa laeissa säädetty tiedon- ja selvityksensaantimahdollisuudet täyttävät direktiivissä mainitun kehyksen edellytykset. Yhdenvertaisuusvaltuutetun oikeudesta saada tarvittavilta tahoilta tietoja ja selvitysvalvontatehtäviensä hoitamiseksi säädetään aiemmin tässä esityksessä kuvaillulla tavalla valtuutetusta annetun lain 4 ja 5 §:ssä ja uhkasakon asettamisesta tietojenanto- ja selvitysvelvollisuuden noudattamisen tehostamiseksi lain 11 §:ssä. Lain 6 §:ssä säädetään valtuutetun oikeudesta tehdä tarkastus.

Tasa-arvovaltuutetun vastaavista oikeuksista on säädetty tasa-arvolain 17, 18 ja 21 a §:ssä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan oikeudesta saada tietoja on säädetty lautakunnasta annetun lain 14 §:ssä.

Jäsenvaltion tulee myös säätää mekanismeista, joiden avulla tasa-arvoelimet voivat tehdä yhteistyötä asianomaisten julkisten elinten kanssa kyseistä tarkoitusta (pääsy tietoihin) varten. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille on kansallisessa lainsäädännössä säädetty laaja tiedonsaantioikeus julkisilta elimiltä. Viranomaisten yhteistyöstä säädetään myös hallintolain 10 §:ssä, jonka mukaan viranomaisen on toimivaltansa rajoissa ja asian vaatimassa laajuudessa avustettava toista viranomaista tämän pyynnöstä hallintotehtävän hoitamisessa sekä muutoinkin pyrittävä edistämään viranomaisten välistä yhteistyötä.

Direktiivien 9 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä tulee olla valtuudet tehdä arvionsa käsillä olevasta tapauksesta ja antaa siitä joko ei-sitova lausunto tai sitova päätös. Artiklan 2 kohdan mukaan lausuntoon ja päätökseen on tarvittaessa sisällyttävä toimenpiteitä havaittujen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen rikkomisten korjaamiseksi ja niiden toistumisen estämiseksi. Käyttöön on otettava asianmukaiset mekanismit ei-sitovien lausuntojen jatkotoimia ja sitovien päätösten täytäntöönpanoa varten.

Suomen lainsäädäntö täyttää 9 artiklan 1–2 kohtien vaatimukset. Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun lakisääteiseen tehtävään yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamisen valvonnassa kuuluu lausuntojen ja kannanottojen antaminen yksittäisistä asioista. Kannanotot eivät ole sitovia.

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 3 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu muun muassa antaa neuvoja ja lausuntoja. Yhdenvertaisuuslain 19 §:n mukaan valtuutettu antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi. Säännöksen perustelujen mukaan valtuutetun antamat lausunnot voisivat pitää sisällään valtuutetun kannanottoja siitä, miten yksittäistapauksessa yhdenvertaisuuslakia tulisi tulkita ja soveltaa. Kannanottojen tarkoituksena on, että lainvastaiseen menettelyyn ei ryhdytä taikka että sellaista ei jatketa tai uusita.

Tasa-arvolain 19 §:n mukaan havaitessaan, että tasa-arvolaisissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tasa-arvovaltuutettu on lain nojalla antanut lausuntoja ja kannanottoja.

Mahdollisuus antaa lausunto tai kannanotto yksittäisestä asiasta sisältää mahdollisuuden antaa ohjeita havaittujen yhdenvertaisen tai tasa-arvoisen kohtelun periaatteen rikkomisten korjaamiseksi ja niiden toistumisen estämiseksi. Valtuutetut saattavat antaa arvioinnin yksittäisessä asiassa yhteydenottajalle myös suullisesti. Kirjallisessa kannanotossa valtuutettu voi pyytää yhdenvertaisen tai tasa-arvoisen kohtelun velvoitetta rikkonutta tahoa kertomaan, mihin toimenpiteisiin vastaavien tilanteiden estämiseksi on ryhdytty.

Sitovia päätöksiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien mukaisista asioista antaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, jonne yhdenvertaisuuslain mukaisen asian – pois lukien työelämäasiat – voi viedä asianosainen itse, yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö, ja tasa-arvolain mukaisen asian tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö. Tasa-arvolain mukaisissa asioissa yksilöllä ei itsellään ole oikeutta viedä asiaa lautakuntaan.

Direktiivien 10 artiklassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten oikeudesta toimia oikeudenkäynneissä siviili- ja hallinto-oikeudellisissa asioissa syrjintää ja yhdenvertaisuutta koskevien direktiivien alalla. Edellisessä kappaleessa todettua, tasa-arvovaltuutetun

oikeudenkäynnissä kuulemista koskevaa säännösmuutostarvetta lukuun ottamatta Suomen kansallinen lainsäädäntö täyttää direktiivien edellytykset. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on edellä kerrotuin tavoin oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa yhdenvertaisuuslain soveltamista koskevissa asioissa, ja molemmilla valtuutetuilla on toimivalta avustaa syrjinnän uhria oikeudessa. Käytännössä valtuutetut sitoutuvat korvaamaan uhrin mahdolliset oikeudenkäyntikulut, jos tämä valtuutetun avustamassa oikeudenkäynnissä häviää asiansa. Kulut korvataan valtion talousarvion mukaan oikeusministeriön erityismenojen momentilta (25.01.20), ei valtuutettujen toimintamäärärahoista.

Artiklan 4 kohta koskee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimien oikeutta toimia osapuolena sitovien päätösten täytäntöönpanoa tai muutoksenhakua koskevissa oikeudenkäyntimenettelyissä. Suomessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetut eivät tee sitovia päätöksiä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan velvoittavista päätöksistä on muutoksenhakuoikeus hallintotuomioistuimeen.

Hallintotuomioistuimen on oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 37 §:n mukaan tarvittaessa osoitettava päätöksen tehneelle viranomaiselle, mitä lisäselvitystä asiassa tulee esittää. Lain 39 §:n mukaan päätöksen tehneellä viranomaisella on oikeus esittää haluamansa selvitys hallintotuomioistuimelle. Lain 42 §:n mukaan päätöksen tehneen viranomaisen on hallintotuomioistuimen pyynnöstä annettava selostuksensa asiasta, vastattava oikeudenkäynnin osapuolen esittämiin vaatimuksiin ja niiden perusteluihin sekä lausuttava esitetystä selvityksestä.

Suomen lainsäädäntö täyttää myös direktiivien 11 artiklan mukaiset asianomaisten luonnollisten henkilöiden puolustautumisoikeuksia ja muutoksenhakuoikeutta koskevat velvoitteet. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettu ovat viranomaisia, jotka soveltavat hallintolakia. Hallintolain säännösten mukaan hallintoasian käsittelyssä tulee tavoitella oikeaa lopputulosta, joka edellyttää riittävää ja oikeaa asiatietoa. Asian selvittämistä koskeva tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää, että sellaisten asioiden yhteydessä, jossa on useita asianosaisia, on kaikille varattava yhtäläinen oikeus selvityksen esittämiseen. Lain 34 §:n pääsäännön mukaan asianosaiselle on ennen asian ratkaisemista varattava tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun. Lain 41 §:n 1 momentin mukaan jos asian ratkaisulla voi olla huomattava vaikutus muiden kuin asianosaisten elinympäristöön, työntekoon tai muihin oloihin, viranomaisen tulee varata näille henkilöille mahdollisuus saada tietoja asian käsittelyn lähtökohdista ja tavoitteista sekä lausua mielipiteensä asiasta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tekemiä sitovia päätöksiä koskee edellä kerrotuin tavoin muutoksenhakuoikeus.

Kansallinen lainsäädäntö täyttää direktiivien 12 ja 13 artiklassa säädetyt vaatimukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten yhdenvertaisesta saatavuudesta, saavutettavuudesta ja kohtuullisista mukautuksista.

Hallintolain 7 §:n mukaan asiointi ja asian käsittely viranomaisessa on pyrittävä järjestämään siten, että hallinnossa asioiva saa asianmukaisesti hallinnon palveluita. Valtion palveluiden saatavuuden ja toimintojen sijoittamisen perusteista annetun lain (728/2021) 2 §:n 1 momentin mukaan valtion palveluiden saatavuus tulee järjestää siten, että valtion tehtävät hoidetaan koko maan kattavasti tuloksellisesti ja palvelun saatavuus vastaa eri asiainnin keinoja käyttäen eri asiakasryhmien palvelutarpeeseen perusoikeudet turvaavalla tavalla. Lain säännöskohtaisten perusteluiden (HE 62/2021 vp, s. 28) mukaan palveluiden saatavuuden järjestäminen kattaa

teknologiariippumattomasti koko monikanavaisen palvelurakenteen, eli fyysisen palveluverkon lisäksi sähköiset palvelut ja esimerkiksi puhelinpalvelut.

Valtuutetuilla ei ole muita toimipaikkoja kuin niiden toimipiste Helsingissä, eikä sielläkään käytännössä ole käyntiasiointia. Asiakas voi ottaa valtuutettuihin yhteyttä kaikkialta tasavertaisesti puhelimella, verkkolomakkeella, sähköpostilla ja kirjeellä, yhdenvertaisuusvaltuutettuun lisäksi chat-päivystyksessä.

Perustuslain 17 §:ssä säädetään jokaisen oikeutta käyttää viranomaisessa omaa kieltään, joko suomea tai ruotsia. Kielellisistä oikeuksista säädetään tarkemmin kielilaisissa (423/2003).

Valtuutettujen palvelut syrjinnän uhreille ja muille asiakkaille ovat maksuttomia koko maassa. Myös valtuutetun antama oikeusapu on asiakkaalle maksutonta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn maksuttomuudesta säädetään nimenomaisesti lautakunnasta annetun lain 15 §:ssä.

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n 1 momentin mukaan viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lain 15 §:n 1 momentissa säädetään muun muassa viranomaisen velvollisuudesta tehdä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää viranomaisen palveluita. Säännöksen perustelujen (HE 148/2022 vp, s. 68) mukaan erityisesti viranomaisen palvelun sisällölliset kohtuulliset mukautukset tulisivat kysymykseen palvelun järjestämistavan sopivuutta koskevassa harkinnassa. Säännöksessä on otettu huomioon YK:n vammaisyleissopimuksen ja EU:n työsyörintädirektiivin sääntely kohtuullisista mukautuksista.

Yhdenvertaisuusvaltuutettua, tasa-arvovaltuutettua ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa koskee laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019), jossa edellytetään, että julkisten verkkopalvelujen on oltava saavutettavia, eli kaikilla tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet käyttää verkkopalveluja.

Direktiivien 14 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä on käytössään asianmukaiset mekanismit, joiden avulla ne voivat toimivaltansa puitteissa tehdä yhteistyötä toistensa sekä muiden julkisten ja yksityisten tahojen kanssa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet päättävät itse toiminnastaan ja yhteistyöstään. Niiden on mahdollista esimerkiksi osallistua erilaisiin verkostoihin. Niiden mahdollisuudesta yhteistyöhön ei ole juurikaan varsinaisesti säädetty, mutta yhteistyölle niiden itse päättämässä laajuudessa ei ole esteitä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 3 §:n 1 momentissa yhdenvertaisuusvaltuutetun yhdeksi tehtäväksi on säädetty osallistuminen eurooppalaiseen ja kansainväliseen yhteistyöhön. Lainkohdan perustelujen mukaan valtuutettu esimerkiksi seuraisi toimialallaan kansainvälistä kehitystä sekä pitäisi yhteyttä tehtäviensä hoitamisen kannalta tarpeellisessa määrin kansainvälisiin toimijoihin kuten muiden maiden yhdenvertaisuusviranomaisiin.

Sekä yhdenvertaisuuden että tasa-arvon alalla on säädetty neuvottelukunnasta, jonka yhtenä tehtävä on yhteistyön edistäminen alalla.

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 10 §:n mukaan yhdenvertaisuuden yleisen edistämisen ja syrjinnän ehkäisemisen kannalta merkittävien toimijoiden ja viranomaisten

tietojenvaihtoa sekä yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten käsittelyä varten yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston yhteydessä on valtioneuvoston kolmeksi vuodeksi kerrallaan asettama yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunta.

Yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunnasta annetun valtioneuvoston asetuksen (39/2016) 1 §:n 2 momentin mukaan neuvottelukunnassa tulee olla edustettuina yhdenvertaisuusasioihin keskeisesti liittyvät ministeriöt ja muut viranomaiset sekä syrjinnän ehkäisemisen kannalta merkittävät kansalaisjärjestöt ja muut toimijat.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnasta annetun asetuksen (638/1986) 2 §:n 3 kohdan mukaan neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa huolehtia yhteistyön edistämisestä viranomaisten, työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteisöjen kesken. Tasa-arvovaltuutettu ei ole neuvottelukunnan jäsen.

Käytännössä valtuutetut ovat tehneet keskinäistä yhteistyötä esimerkiksi järjestämällä yhteisiä keskustelutilaisuuksia ja vuosittaisia teemaseminaareja. Valtuutetut tekevät runsaasti yhteistyötä myös moniperusteiseen syrjintään liittyvissä asioissa ja viestinnässä. Ne myös konsultoivat toisiaan matalalla kynnyksellä.

Viranomaisten yhteistyöstä säädetään hallintolain 10 §:ssä, jonka mukaan viranomaisen on toimivaltansa rajoissa ja asian vaatimassa laajuudessa avustettava toista viranomaista tämän pyynnöstä hallintotehtävän hoitamisessa sekä muutoinkin pyrittävä edistämään viranomaisten välistä yhteistyötä.

Säännöksen yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan viranomaisten välisen yhteistyön toimivuudella on keskeinen merkitys paitsi hallintoasian selvittämisessä myös yleisemmin hallinnon toiminnan kannalta. Tavoitteena olisi lähinnä asiantuntemuksen välittyminen muille viranomaisille. Perustelujen mukaan säännöksen tavoitteena on asioinnin nopeuttaminen ja yksinkertaistaminen erityisesti hallinnon asiakkaan kannalta. Viranomaisyhteistyön sisältöä olisi tulkittava myös laajemmin siten, että se kattaisi myös muunlaisen yhteydenpidon viranomaisten välillä. Käytännössä kysymys voisi olla esimerkiksi siitä, että samanlaisia asioita käsittelevät viranomaiset pyrkivät seuraamaan riittävässä määrin toistensa käytäntöjä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu sai toimivallan valvoa yhdenvertaisuuslain toteutumista myös työelämässä kesällä 2023. Aiemmin toimivalta oli ollut vain työsuojeluviranomaisilla. Lainmuutosta edeltäneessä hallituksen esityksessä (säännöskohtaiset perustelut, 18 §) todettiin, että tehtävien käytännön järjestämisen kannalta on tärkeää, että viranomaiset tekevät yhteistyötä ja vaihtavat tietoja, jotta esimerkiksi samaa asiaa ei tarpeettomasti käsiteltäisi ja ratkaistaisi samanaikaisesti useammassa viranomaisessa. Mikäli yhdenvertaisuusvaltuutetun käsiteltäväksi saatetun syrjintäasian käsittely edellyttäisi työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvan työoikeudellisen asian ratkaisemista ensin, yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomainen voisivat sopia asian käsittelystä.

Samassa yhteydessä muutetun lain 22 §:n 2 momentin mukaan työsuojeluviranomainen tiedottaa syrjintäilmoituksen tehneelle yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä edistää sovintoa ja avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita.

Direktiivien 15 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön menettelyt sen varmistamiseksi, että hallitus ja asianmukaiset viranomaiset kuulevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä lainsäädännöstä, politiikasta, menettelyistä ja ohjelmista, jotka liittyvät direktiiveistä 79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY ja 2004/113/EY sekä direktiiveistä 2006/54/EY ja 2010/41/EU johtuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin.

Suomessa valtioneuvosto on antanut periaatepäätöksen säädösvalmistelun kuulemisohjeesta. Kuulemisen tavoitteena on, että keskeiset sidosryhmät ja kansalaiset osallistuvat valmisteluun tai että niiden näkemyksiä kuullaan muuten riittävän laajasti ja yhdenvertaisesti valmistelun aikana. Oikeusministeriö ylläpitää virallisen lausuntomenettelyn verkkopalvelua (lausuntopalvelu.fi), jonka avulla viranomaiset voivat pyytää lausuntoja valmistelussa olevista asioista. Lausuntoja voivat antaa esimerkiksi järjestöt, yksittäiset kansalaiset, julkishallinnon organisaatiot tai yritykset. Perus- ja ihmisoikeusvaikutusten arvioinnista lainvalmistelussa on julkaistu oma ohjeensa (OM Selvityksiä ja ohjeita 2022:15). Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut muun muassa oppaat säädösvaikutusten arvioinnista ihmisiin kohdistuvien vaikutusten näkökulmasta (STM 2016:2) sekä sukupuolivaikutusten arvioimisesta lainsäädäntöhankkeissa (STM 2007:25).

Esimerkiksi vuonna 2024 yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto antoi noin 70 lausuntoa lainsäädäntöhankkeisiin. Tasa-arvovaltuutettu antoi samana vuonna 55 lausuntoa viranomaisille ja kansainvälisille toimijoille.

Artiklan 2 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimityksellä tulee olla oikeus antaa suosituksia artiklan 1 kohdassa mainituista asioista, julkaista suosituksia ja pyytää suosituksiaan koskevia jatkotoimia.

Yhdenvertaisuuslain 19 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voi lain soveltamisalalla muun muassa antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Säännöksen esitöiden mukaan kohdassa tarkoitettujen suositusten olisivat yleisluontoisia, ja niitä antamalla valtuutettu pyrkisi edistämään hyviä käytäntöjä lain soveltamisalalla. Valtuutettu voisi siten kiinnittää esimerkiksi viranomaisten ja työnantajien huomiota ehdotetun lain säännöksiin ja niiden tulkintaan samoin kuin havaitsemiinsa edistämistoimenpiteitä koskeviin hyviin käytäntöihin. Säännöksellä on toimeenpantu syrjintädirektiivin 13 artiklan 2 kohdan suositusten antamista koskeva säännös.

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 3 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan valtuutettu muun muassa tekee aloitteita. Lainkohdan perusteluiden mukaan valtuutettu voisi esimerkiksi kiinnittää viranomaisten, työnantajien, koulutuksen järjestäjien taikka tavaroiden ja palvelun tarjoajien huomiota yleiseen ongelmaan tai tiettyyn väestöryhmään kohdistuvaan rakenteelliseen syrjintään.

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n 1 kohdan mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on muun muassa aloittein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista. Valtuutetuilla on siten direktiivien 15 artiklan 2 kappaleessa edellytetyt oikeudet.

Direktiivien 16 artiklan 1 kohdasta johtuva tarve kansallisen lainsäädännön muutokseen on todettu aiemmin tässä esityksessä. Artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitykset voivat toteuttaa syrjintää koskevia riippumattomia selvityksiä.

Sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu että tasa-arvovaltuutettu voivat tehdä riippumattomia selvityksiä. Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 3 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan valtuutettu muun muassa laatii ja teettää selvityksiä ja julkaisee raportteja. Lainkohdan perustelujen mukaan valtuutettu päättäisi itsenäisesti tarpeellisiksi katsomiensa selvitysten laatimisesta ja teettämisestä sekä raporttien julkaisemisesta. Selvitykset voisivat koskea yleisesti yhdenvertaisuuden toteutumista kuten esimerkiksi ulkomaalaisten, vammaisten ihmisten tai muiden syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oloja, asemaa ja oikeuksien toteutumista taikka ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Säännöksellä on toimeenpantu

syrijntädirektiivin 13 artikla. Myös tasa-arvovaltuutettu voi käytännössä tehdä selvityksiä, vaikka tätä ei ole erikseen laissa säädetty sen tehtäväksi.

Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä on pääsy direktiiveistä 79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY sekä direktiiveistä 2006/54/EY ja 2010/41/EU johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskeviin tilastoihin kansallisen lainsäädännön mukaisesti, jos tasa-arvoelimet katsovat tällaiset tilastot tarpeellisiksi kertomusvelvoitteensa toteuttamiseksi. Julkisuuslain 6 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan viranomaisten tilastot tulevat julkisiksi silloin, kun ne ovat valmiita käyttötarkoitukseensa. Valtuutetuilla on siten pääsy viranomaisten laatimiin tilastoihin. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulla on aiempaan mainitut oikeudet saada yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 4 §:n 1 momentissa mainituilta tahoilta valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot muiltakin tahoilta kuin viranomaisilta, samoin tasa-arvovaltuutetulla tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot jokaiselta (Tasa-arvoL 17 § 2 mom.).

Artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on sallittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten antaa julkisille ja yksityisille tahoille suosituksia siitä, mitä tietoja direktiiveistä 79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY sekä direktiiveistä 2006/54/EY ja 2010/41/EU johtuvista oikeuksista ja velvollisuuksista on kerättävä. Jäsenvaltiot voivat myös antaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille mahdollisuuden koordinoida yhdenvertaisuustietojen keräämistä.

Mahdollisuus antaa julkisille ja yksityisille tahoille ko. suosituksia sisältyy kansallisessa laissa säädettyyn valtuutettujen kokonaistehtäväkuvaan ja toimivaltaan.

Direktiivien 21 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat kerätä ja käsitellä henkilötietoja ainoastaan, jos se on tarpeen direktiivien mukaisen tehtävän hoitamiseksi. Direktiivien johdantokappaleissa (47, 48) todetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten direktiivien nojalla toteuttamassa henkilötietojen käsittelyssä olisi noudatettava kaikilta yleistä tietosuoja-asetusta. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tehtävät määritellään selkeästi lainsäädännössä tietosuoja-asetuksen mukaisesti.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan sellaisenaan Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 (EU:n yleinen tietosuoja-asetus) ja sitä täydentävää tietosuojalakia (1050/2018). EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaan henkilötietojen käsittely on lainmukaista esimerkiksi rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi ja rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi. Valtuutetuilla on tarve käsitellä henkilötietoja valvoessaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista.

Valtuutetuille ei olla esittämässä direktiivien nojalla uusia sellaisia tehtäviä tai toimivaltuuksia, joihin liittyisi henkilötietojen käyttöä. Arvioitavaksi ei siten tule uusia henkilötietojen käyttötarkoituksia tietosuoja-asetuksen tai kansallisen tietosuojalain (1050/2018) näkökulmasta.

Artiklan 2 kohdan mukaan kun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet käsittelevät EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja erityisiä henkilötietoryhmiä, niiden on toteutettava asianmukaiset ja erityiset toimenpiteet rekisteröidyn perusoikeuksien ja etujen turvaamiseksi. Valtuutetut käsittelevät myös erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia henkilötietoja hoitaessaan laissa säädettyä tehtävänsä.

Tietosuojasetuksen 9 artiklan 2 kohdan g alakohdan mukaan erityisten henkilötietoryhmien käsittely on sallittua, mikäli se on tarpeen tärkeää yleistä etua koskevasta syystä unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön nojalla, edellyttäen että se on oikeasuhteinen tavoitteeseen nähden, siinä noudatetaan keskeisiltä osin oikeutta henkilötietojen suojaan ja siinä säädetään asianmukaisista ja erityisistä toimenpiteistä rekisteröidyn perusoikeuksien ja etujen suojaamiseksi. Tietosuojalain 6 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädetään, että asetuksen 9 artiklan 1 kohtaa (erityisten henkilötietoryhmien käsittelyn kieltä) ei sovelleta tietojen käsittelyyn, josta säädetään laissa tai joka johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä. Pykälän 2 momentissa säädetään asianmukaisista ja erityisistä toimenpiteistä rekisteröidyn perusoikeuksien ja etujen suojaamiseksi.

3.2.3 Valtuutettujen toimivallan delegointi

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tuli vuonna 2024 yhteensä 2 400 yhteydenottoa, joista kolme neljästä koski syrjäntäepäilyjä. Tasa-arvovaltuutetulle syrjäntää koskevia yhteydenottoja tuli runsaat 1 300. Asiat tulee hallintolain 23 §:n mukaan käsitellä ilman aiheetonta viivytystä.

Etenkin yhdenvertaisuusvaltuutetun käytännön toiminnassa on osoittautunut tarpeelliseksi delegoida mahdollisuus ohjeiden ja kannanottojen antamiseen selvimmässä tapauksissa valtuutetulta toimiston esittelijöille, jotta yhteydenottajille voidaan suurista asiamääristä huolimatta vastata kohtuullisessa ajassa.

Eduskunnan oikeusasiamies katsoi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon 23.5.2024 tekemänsä tarkastuksen yhteydessä, että delegoinnin tulee perustua lakiin (EOAK/1556/2024 31.10.2024). Oikeusasiamies piti ongelmallisena, että joku muu toimiston virkamies kuin yhdenvertaisuusvaltuutettu antaisi ilman lain tukea asiaratkaisun valtuutetun käsiteltäväksi saatetussa asiassa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin on siten tarpeen lisätä toimivallan delegoimista koskeva säännös. Vastaavanlainen säännösmuutos on tarpeen tehdä tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin.

3.2.4 Hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyminen

Yhdenvertaisuuslain mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työelämää koskevissa asioissa kieltää asianomaista sakon uhalla jatkamasta tai uusimasta syrjäntää tai vastatoimia sekä suosittaa hyvityksen maksamista syrjäntän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Lautakunnan rooli on tarjota matalan kynnyksen oikeussuojaa syrjäntän uhrille itsenäisenä ja puolueettoman oikeusturvaelimenä.

Kanne hyvityksen saamiseksi tai syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamiseksi tulee nostaa kärjäoikeudessa. Kanteen nostamisen määräaika on kaksi vuotta syrjäntästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä ja työhönottotilanteissa yksi vuosi siitä, kun syrjäntetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Hyvityksen vaatimisen määräajan kulumisen keskeytyminen asian mahdollisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntakäsittelyn ajaksi. Määräaika alkaa kuitenkin kulua uudelleen lautakunnan annettua ratkaisunsa, vaikka ratkaisusta olisi valitettu hallintotuomioistuimeen. Kanneaika kärjäoikeuteen saattaa siis kulua umpeen ennen kuin lautakuntaan saatettu asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Määräajan keskeytymistä olisi perusteltua jatkaa siihen saakka, kunnes lautakunnan ratkaisu on saanut lainvoiman.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Direktiivien täytäntöönpanosta johtuvat muutokset

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja tasa-arvovaltuutetulle säädettäisiin velvollisuus antaa valtion virkamieslain 8 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle. Muutos perustuisi direktiivien 3 artiklan 2 kohdassa olevaan velvoitteeseen säätää läpinäkyvistä menettelyistä, jotka koskevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten johtotehtävissä toimivien henkilöiden mahdollisia eturistiriitoja. Tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin lisättäisiin samasta syystä valtuutetuksi nimitettävän oikeus olla muusta virasta virkavapaalla valtuutetun tehtävän ajan.

Hyvityksen vaatimiselle asetetun määräajan kulumisen ehdotetaan keskeytyvän siksi ajaksi, kun samassa asiassa on meneillään sovintomenettely yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovaltuutetun johdolla. Ehdotus perustuu direktiivien 7 artiklaan.

Tuomioistuimille säädettäisiin direktiivien 10 artiklan 2 kohdan täytäntöönpanemiseksi velvollisuus varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevissa asioissa.

Molemmille valtuutetuille säädettäisiin velvollisuus järjestää sisäinen toimintansa niin, että valtuutettu voi käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta. Muutos perustuu direktiivien 3 artiklan 3 ja 4 kohtiin.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetuille lisättäisiin velvollisuus hyväksyä työohjelma ja julkaista tiivistelmä merkittävimmistä lausunnoistaan sekä eritellä keräämänsä syrjintää koskevat tiedot syrjintäperusteittain ja elämänaloittain. Niiden antamien kertomusten sisältöä täsmennettäisiin. Muutokset perustuisivat direktiivien 9 artiklan 3 kohtaan, 16 artiklan 1 kohtaan ja 17 artiklaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan pääsihteerin nimittämistoimivalta siirrettäisiin oikeusministeriöltä valtioneuvostolle ja lautakunnan muun henkilöstön nimittämistoimivalta oikeusministeriöltä lautakunnalle itselleen. Lautakunta voisi työjärjestyksellä määrätä nimittämistoimivallasta tarkemmin. Muutos perustuu direktiivien 3 artiklan 1 kohdan vaatimukseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautaelinten riippumattomuudesta.

4.1.2 Muut ehdotukset

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta ja tasa-arvovaltuutetusta annettuihin lakeihin ehdotetaan lisättäväksi säännökset valtuutetun mahdollisuudesta delegoida toimivaltaansa esittelijöinä toimiville virkamiehille asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut. Ehdotettujen säännösten tarkoituksena on parantaa edellytyksiä asioiden viivytyksettömään käsittelyyn.

Yhdenvertaisuuslain 26 §:n 3 momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että hyvityksen vaatimisen määräaika ei alkaisi kulua uudelleen heti mahdollisen lautakuntakäsittelyn jälkeen, vaan vasta kun lautakunnan asiassa antama ratkaisu on lainvoimainen.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Direktiivien täytäntöönpanosta aiheutuisi yhdenvertaisuusvaltuutetulle, tasa-arvovaltuutetulle ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle jonkin verran lisää hallinnollisia ja käytännön menettelytapoihin liittyviä tehtäviä. Tämän hetken arvion mukaan direktiivien edellyttämät muutokset eivät lisää viranomaisten resurssitarvetta.

Sisällöllisesti isoin direktiivitaustainen tehtävämuutos johtuisi tuomioistuimelle ehdotetusta velvollisuudesta varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevissa asioissa. On tärkeää huolehtia siitä, että tasa-arvovaltuutettu pystyy huolehtimaan myös uudesta tehtävästään, ja että sillä on tehtävää varten riittävät resurssit.

Direktiivien täytäntöönpanoon liittyvällä säännösehdoituksella hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeyttämisestä sovintomenettelyn ajaksi voi olla sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain mukaisten hyvityskanteiden määrää käräjäoikeuksissa vähentävä vaikutus, jos säännös lisää halukkuutta vaihtoehtoiseen riidanratkaisuun. Käräjäoikeuksiin saapui vuonna 2024 yhteensä 26 yhdenvertaisuuslakia koskevaa riita-asiaa ja 16 tasa-arvolakia koskevaa riita-asiaa, joten juttumäärinä ja kaikkiin käräjäoikeuksiin jakautuneena mahdollinen asiamäärän lasku ei olisi tuomioistuinten näkökulmasta merkittävä. Sovittelu keventää viranomaisten kuormitusta ja säästää yhteiskunnan resursseja verrattuna laajoihin oikeusprosesseihin.

Sovintohalukkuuden mahdollisella kasvamisella voi olla myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan asioita vähentävä vaikutus.

Samalla säännöksellä voi olla sovintomenettelyjä valtuutettujen toimistoissa lisäävä vaikutus. Vuonna 2024 yhdenvertaisuusvaltuutettu edisti 15:tä sovintoa ja tasa-arvovaltuutettu yhdeksää.

Muista kuin direktiiveistä johtuvista muutosehdotuksista hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyminen lautakunnan päätöksen lainvoimaiseksi tuloon asti saattaa vaikuttaa sekä hyvityskanteiden määrään että lautakunnan käsiteltäväksi tulevien asioiden määrään niitä hieman lisäävästi, jos kanteen määräaika koskeva muutos lisää lautakunnan käyttöä matalan kynnyksen oikeussuojakeinona. Asiamäärien muutoksen ei arvioida olevan merkittävä.

Ehdotettujen säännösmuutosten käytännön vaikutusta viranomaisten toimintaan käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu

Direktiivien täytäntöönpanosta johtuvilla esityksillä olisi jonkin verran vaikutuksia valtuutettujen käytännön menettelytapoihin. Osa valtuutetuista annettuihin lakeihin ehdotetuista muutoksista toteutuu jo käytännössä: tällaisia ovat ainakin lausunnoista tehtyjen tiivistelmien julkaisu, suositusten antaminen eduskuntakertomuksissa ja työohjelman laatiminen. Esimerkiksi tasa-arvovaltuutettu laatii nykyään toimintasuunnitelman, joka on sen sisäinen asiakirja.

Valtuutetuille ehdotetulla velvollisuudella järjestää toimintansa niin, että ne voivat käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta sekä velvollisuuksilla raportoida

vuosikertomuksessaan taloudestaan ja henkilöstöstään, antaa yhteydenottajille tietty ohjeistus ja eritellä syrjintää koskevat tiedot syrjintäperusteittain ja elämänalueittain voi olla jonkinlainen hallinnollista työtä lisäävä vaikutus. Vaikutus on mahdollisesti heti lain voimaantullessa suurempi kuin myöhemmin, kun uudet käytännöt ovat vakiintuneet. Kyseiset muutokset muun muassa lisäävät valtuutettujen toiminnan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä.

Merkittävin direktiivien täytäntöönpanoon liittyvä työmäärää lisäävä vaikutus on tuomioistuimille esitettävällä velvollisuudella varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevissa asioissa. Vertailukohtana lausuntopyyntöjen määrässä voi käyttää yhdenvertaisuusvaltuutettua, joka saa vuosittain noin 100 lausuntopyyntöä tuomioistuimilta ja syyttäjältä. Esimerkiksi vuonna 2024 se antoi lausunnon noin 30 asiassa. Myös tasa-arvovaltuutettu ratkaisisi itse, mihin tuomioistuinten lausuntopyyntöihin se antaa lausunnon.

Hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeyttäminen siksi ajaksi, kun asiassa yritetään valtuutetun johdolla saavuttaa sovinto, saattaa lisätä syrjinnän uhrien halukkuutta sovintomenettelyyn valtuutetun johdolla, kun pelkona ei enää olisi kanteen määräajan kulumisen loppuun sovintoneuvottelujen aikana. Tämä saattaisi lisätä sovintomenettelyjen määrää valtuutettujen toimistoissa.

Muista kuin direktiiveistä johtuvista muutosehdotuksista mahdollisuus delegoida valtuutettujen toimivaltaa esittelijöille vapauttaisi valtuutettujen resursseja enemmän oikeudellista harkintaa edellyttävien asioiden käsittelyyn, kun asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut, ohjeistuksen tai kannanoton voisi antaa toimiston esittelijä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan henkilöstön nimittämistoimivallan siirtäminen osittain lautakunnalle itselleen ei käytännössä merkitsisi isoa työmäärän eikä käytäntöjen muutosta lautakunnan kannalta. Myös kun nimittämistoimivallalta on ollut oikeusministeriöllä, lautakunnan pääsihteeri on osallistunut aktiivisesti nimittämisen valmisteluun, muun muassa hakuilmoituksen ja nimitysmuistion luonnosteluun sekä hakijoiden haastatteluun. Lautakunnassa työskentelee pääsihteerin lisäksi kolme esittelijää ja hallinnollinen avustaja, joten nimittämisiä ei tule usein.

Nimittämistoimivallan siirtäminen pois oikeusministeriöltä korostaa lautakunnan itsenäisyyttä ja riippumattomuutta ministeriöstä.

Jos hyvityskanteen määräajan kulumisen säädetään keskeytyväksi valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ajaksi, osapuolten halukkuus sovintomenettelyyn voi lisääntyä. Tällä voi olla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan asioita jonkin verran vähentävä vaikutus.

Muista kuin direktiivistä johtuvista muutosehdotuksista lautakuntaa koskee hyvitysvaatimuksen esittämiselle säädetyn määräajan kulumisen keskeytyminen, kunnes yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ratkaisu olisi lainvoimainen. Muutosten voidaan arvioida lisäävän hieman lautakuntaan saapuvien hakemusten määrää. Aiemmassa lainmuutoksessa (1192/2022) määräaika säädettiin katkeavaksi lautakuntamenettelyn ajaksi, mikä lautakunnan arvion mukaan on lisännyt lautakuntaan tulevien asioiden määrää lähes kolmanneksella. Vaikutuksen lautakuntaan saapuvien asioiden määrään arvioidaan nyt olevan pienempi.

Tuomioistuimet

Tuomioistuimille ehdotetun velvollisuuden varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa ei arvioida aiheuttavan merkittävässä määrin uutta työtä tuomioistuimille.

Direktiiveihin liittyvistä ehdotuksista hyvityksen vaatimisen määräajan kulumisen keskeyttämällä sovintomenettelyn ajaksi saattaa olla käräjäoikeuksien hyvityskanteiden määrää alentava vaikutus, jos aiempaa useammassa asiassa saavutetaan sovinto asian tuomioistuimeen viennin sijaan.

Muista kuin direktiivien edellyttämistä esityksistä kanneajan kulumisen keskeyttäminen siihen asti, kunnes yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ratkaisu asiassa on lainvoimainen, saattaa puolestaan vaikuttaa kanteita lisäävästi tapauksissa, joissa syrjintää epäilevä saa tuekseen hallintotuomioistuimen lainvoimaisen ratkaisun syrjinnästä ennen käräjäoikeuden kanneajan kulumista loppuun. Muutoksen vaikutuksen arvioidaan olevan kuitenkin vähäinen.

Aiemmassa kappaleessa on arvioitu, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan saapuvien asioiden määrä saattaa jonkin verran kasvaa, jos hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyä lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tuloon asti. Lautakunnan ratkaisujen määrän kasvulla voi olla vaikutusta myös niistä hallintotuomioistuimiin tehtävien muutoshakemusten määrään. Arviolta noin 30 prosenttiin lautakunnan päätöksistä haetaan muutosta hallinto-oikeudelta. Lautakuntaan saapui vuonna 2024 yhteensä 161 hakemusta, sitä edellisellä vuonna 155 hakemusta ja vuonna 2022 kaikkiaan 121 hakemusta. Vuonna 2024 lautakunta ratkaisi 163 hakemusta.

Oikeusministeriö

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan pääsihteerin nimittämistoimivallan siirtämisellä oikeusministeriöltä valtioneuvostolle ei olisi olennaisia vaikutuksia oikeusministeriön työmäärän kannalta. Nimityksiasia valmisteltaisiin ja esiteltäisiin valtioneuvoston yleisistunnolle edelleen oikeusministeriöstä.

Lautakunnan muun henkilöstön nimittämistoimivallan siirtäminen oikeusministeriöltä lautakunnalle itselleen poistaisi nämä nimityksiasiat oikeusministeriöstä kokonaan. Työmäärän väheneminen ei kuitenkaan ole merkittävä, koska lautakunnan nimityksiasioita on valmisteltu jo nyt merkittävässä määrin lautakunnassa, vaikka esittely- ja ratkaisuvastuu asiasta on ollut ministeriössä. Nimityksiä ei myöskään ole ollut usein.

4.2.3 Muut ihmisiin kohdistuvat ja yhteiskunnalliset vaikutukset

Perus- ja ihmisoikeusvaikutukset

Nyt täytäntöön pantavien direktiivien tarkoituksena luoda jäsenvaltioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiille aiempaa vahvemmat puitteet yhdenvertaisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi ja syrjinnän torjumiseksi. Ehdotettujen säännösmuutosten vaikutukset voivat koskea kaikkia ihmisryhmiä, koska kuka tahansa voi joutua syrjinnän kohteeksi. Erityisesti ne kohdistuvat haavoittuvassa asemassa oleviin väestöryhmiin.

Yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta on merkitystä sillä, että valtuutetuille säädettäisiin velvollisuus antaa kertomuksissaan suosituksia, ja että niiden tulisi julkaista vähintään tiivistelmä merkittävimmistä lausunnoistaan. Valtuutetut ovat käytännössä menelleet näin jo nyt, mutta lainmuutosten jälkeen nämä toimet olisivat lakisääteisiä velvollisuuksia.

Syrjinnän uhrien asemaa ja oikeussuojaa voisi vahvistaa se, että valtuutetuille säädettäisiin velvollisuus kertoa syrjintäasiassa yhteyttä ottaneelle esimerkiksi tämän käytössä olevista oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea. Esitys parantaisi siten syrjinnän uhrin tietoisuutta oikeusturvakeinoistaan.

Merkitystä syrjinnän uhrien asemaan olisi myös sillä, että hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyisi valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ajaksi. Tämä voisi kannustaa sovintomenettelyyn syrjintäasiassa, kun ei olisi pelättävissä, että määräaika kanteen nostamiseen kuluisi loppuun sovintoneuvottelujen aikana. Sovinnollisen ratkaisun kautta syrjinnän kohteeksi joutunut voi saada myös hyvitystä, ilman että hän joutuu viemään asiaa usein raskaaksi koettuun tuomioistuinprosessiin.

Tasa-arvolain mukaisissa syrjintäasioissa syrjinnän uhrin oikeussuojaa parantaisi se, että tuomioistuimen tulisi varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa.

Muista kuin direktiivien täytäntöönpanoon liittyvistä ehdotuksista valtuutettujen toimivallan delegointimahdollisuus voisi parantaa syrjinnän uhrien asemaa, jos syrjintäasiassa lain soveltamisen kannalta vakiintuneimmissa kysymyksissä kannanoton tai ohjeistuksen voisi antaa myös toimiston esittelijä valtuutetun sijaan. Tämä voisi nopeuttaa asioiden käsittelyä. Muutos tukisi perustuslain 21 §:ssä ja hallintolain 23 §:ssä turvattua oikeutta viivytyksettömään käsittelyyn.

Ehdotettu hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytymisen ulottaminen lautakuntamenettelyn keston sijasta lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tuloon asti voisi edelleen alentaa kynnystä hakea asiaan matalan kynnyksen oikeussuojaa lautakunnasta. Se, että asiasta olisi jo lautakunnan lainvoimainen ratkaisu, voisi tukea syrjintää kokenutta hakemaan oikeussuojaa myös tuomioistuimesta. Lainvoimainen lautakunnan tai hallintotuomioistuimen ratkaisu asiasta voisi toisaalta myös edistää sovinnollisen ratkaisun saavuttamista hyvitysasiassa.

Vaikutukset syrjintäepäilyjen kohteena oleviin toimijoihin

Syrjintäepäilyjen kohteena olevien toimijoiden kannalta merkitystä olisi sillä, että hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyisi valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ja yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan antamaa ratkaisua koskevan valitusprosessin ajaksi. Näistä ensimmäinen säännösehdotus johtuu direktiivien täytäntöönpanosta.

Kun osapuolet ovat ilmaisseet valtuutetulle halukkuutensa sovintomenettelyyn, valtuutettu järjestää näiden kanssa tapaamisia. Menettelyssä kestää tyypillisesti joitakin kuukausia. Määräaika kanteen nostamiselle piteneisi käytännössä saman verran. Kanteen vireillepanon takarajan lykkääntymisen ei arvioida lisäävän syrjinnästä epäiltyjen hallinnollista taakkaa, sillä syrjintäepäilyyn faktat ja todennäköisesti myös todisteet ovat olleet esillä jo sovintomenettelyssä, eikä toisaalta myöskään asian riittäisyys käy ilmi vasta mahdollisen kanteen nostamisen yhteydessä.

Hyvityksen kanneajan kulumisen keskeytyminen lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tuloon asti voisi pidentää määräaika kanteen nostamiselle enimmillään koko hallinto-oikeusprosessin mitan verran. Jos lautakunnan ratkaisusta ei valiteta, se tulee lainvoimaiseksi 30 päivän jälkeen lautakunnan ratkaisun tiedoksisaannista. Tapauksissa, joissa lautakunnan ratkaisusta valitetaan

– käytännössä noin 30 prosentissa kaikista tapauksista – hyvityskanteen nostamisen määräaika alkaisi kulua uudelleen vasta, kun hallinto-oikeuden ratkaisu on saanut lainvoiman tai kun korkein hallinto-oikeus on antanut ratkaisunsa asiassa. Hallinto-oikeuden keskimääräinen käsittelyaika vuonna 2024 oli 8,4 kuukautta ja korkeimman hallinto-oikeuden 6 kuukautta.

Lautakunnan keskimääräinen käsittelyaika on vajaa vuosi. Voimassa olevan lain mukaan hyvityskanteen määräajan kuluminen keskeytyy lautakunnan käsittelyn ajaksi. Käytännössä hyvitystä voi siten hakea vielä noin kolmen vuoden kuluttua syrjivästä menettelystä, jos lautakuntamenettely kestää vuoden. Jos lautakunnan ratkaisusta valitettaisiin ja valituksen käsittely eri oikeusasteissa kestäisi yhteensä esimerkiksi kaksi vuotta, hyvitystä voisi vaatia vielä noin viiden vuoden kuluttua kielletystä menettelystä.

Kanneajan keskeytymisestä johtuva kanneajan päättymisen lykkääntyminen ja asian mahdollisen kärjäoikeuskäsittelyn siirtyminen ei kuitenkaan olisi ennakoimatonta syrjintäepäilyn kohteena oleville toimijoille, sillä nämä saisivat asianosaisina lähtökohtaisesti tiedon asian käsittelystä lautakunnassa sekä siitä mahdollisesti seuraavasta valitusprosessista. Jos syrjintää epäilevä nostaa mahdollisen hallinto-oikeusprosessin jälkeen hyvityskanteen kärjäoikeudessa, asia ei ole syrjinnästä epäilylle taholle kokonaisuutena uusi eivätkä tarvittavat todisteet tule etsittäviksi ensimmäistä kertaa vasta kärjäoikeudessa vuosien jälkeen. Molemmat osapuolet ovat olleet osallisina jo lautakunta- ja hallinto-oikeusprosessissa.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Direktiiveissä vahvistetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevat vähimmäisvaatimukset. Direktiivien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten toimintatapoja koskevat säännökset ovat osin varsin yksityiskohtaisia, eikä vastaavia säännöksiä sisälly kansalliseen lainsäädäntöön. Ne tulee siten täytäntöönpanna säännösmuutoksilla.

Direktiivit sisältävät joiltakin osin vaihtoehtoisia tapoja täyttää niissä säädetty velvoitteet. Säännöksissä, jotka sisältävät vaihtoehtoisia täytäntöönpanotapoja, Suomen lainsäädäntö täyttää jo direktiivien vaatimukset, lukuun ottamatta vaatimusta kanneajan riittävyden varmistamisesta sovintomenettelyn jälkeen. Näihin kansallisiin säännöksiin ei tässä esityksessä ehdoteta muutoksia. Kansallista harkintavaltaa esitetään näin ollen käytettäväksi niin, että voimassa olevassa lainsäädännössä olevat ratkaisut säilytetään, koska ne täyttävät direktiivien vaatimukset.

Vaihtoehtoisia toteutustapoja sisältyy artikloihin 7 (Vaihtoehtoinen riidanratkaisu), 8 (Selvitykset), 9 (Lausunnot ja päätökset) ja 10 (Oikeudenkäynti).

Vaihtoehtoista riidanratkaisumenettelyä voi direktiivien 7 artiklan mukaan johtaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelin itse tai muu toimivaltainen yksikkö, jolloin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelin voi esittää kyseiselle yksikölle huomioita. Vaihtoehtoinen riidanratkaisu voidaan artiklan mukaan toteuttaa eri muodoissa, kuten välitys- tai sovittelumenettelynä. Koska Suomen lainsäädäntöön sisältyy yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun mahdollisuus edistää sovintoa, artiklan säännösten perusteella ei esitetä muutoksia lainsäädäntöön.

Artikla sisältää liikkumavaraa myös siinä, miten varmistetaan, että sovellettava kanneaika on riittävän pitkä, jotta asia on mahdollista saattaa tuomioistuimen käsiteltäväksi vielä vaihtoehtoisen riidanratkaisun jälkeen. Suomen lainsäädännön mukaan hyvityskannetta

koskeva määräaika on 1–2 vuotta, jonka valtuutetut ovat kokeneet lyhyeksi sovinnollisen ratkaisun etsimisen kannalta. Kansalliseen lainsäädäntöön on tässä esityksessä päädytty ehdottamaan artiklassa esitettyä vaihtoehtoa kanneajan keskeyttämisestä sovintomenettelyn ajaksi. Toinen vaihtoehto olisi ollut pidentää hyvityskanteen kanneaikaa yleisesti. Kanneajan kulumisen keskeyttämistä sovintomenettelyn ajaksi pidettiin kuitenkin täsmällisempänä keinona varmistaa artiklassa edellytetty mahdollisuus saada riita tuomioistuimeen vielä sen jälkeen, kun asia on yritetty sopia. Lisäksi vanhentumisaikojen tarkistamista tasa-arvolain osalta ollaan parhaillaan harkitsemassa toisessa säädöshankkeessa.

Selvityksiä koskevan direktiivien 8 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää oikeuden tehdä selvityksiä ja saada tietoa ja asiakirjoja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen rikkomisesta myös toiselle toimivaltaiselle elimelle kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimelle, ja tämän elimen tulee saattaa selvityksensä tulokset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimelle. Saman artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, ettei selvityksiä aloiteta tai jatketa samaan asiaan liittyvän oikeudenkäyntimenettelyn ollessa vireillä. Suomen lainsäädännössä kyseiset selvitys- ja tiedonsaantioikeudet on jo säädetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille, eikä selvitysten ja oikeudenkäyntimenettelyn suhteesta ole säädetty.

Lausuntoja ja päätöksiä koskevan direktiivien 9 artiklan mukaan jäsenvaltion tulee päättää, antaako yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelin ei-sitovia lausuntoja vai sitovia päätöksiä. Suomen lainsäädännön mukaan valtuutetut antavat ei-sitovia lausuntoja ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sitovia päätöksiä.

Oikeudenkäyntiä koskevan 10 artiklan 3 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimellä tulee olla joko a) oikeus panna vireille oikeudenkäyntimenettely yhden tai useamman uhrin puolesta tai b) oikeus osallistua oikeudenkäyntimenettelyyn yhden tai useamman uhrin tukena tai c) oikeus käynnistää oikeudenkäyntimenettely omissa nimissään yleisen edun puolustamiseksi. Suomen lainsäädäntö täyttää jo alakohdan b, joten artiklan nojalla ei esitetä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

Lisäksi harkinnanvaraa sisältyy siihen, millä keinoilla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten direktiivien 3 artiklassa edellytetty riippumattomuus varmistetaan. Tässä esityksessä on päädytty esittämään kansalliseen lainsäädäntöön jo sisältyvien, riippumattomuuteen liittyvien säännösten lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja tasa-arvovaltuutetulle velvollisuutta antaa ilmoitus sidonnaisuuksistaan, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan henkilöstön nimittämistoimivallan siirtoa pois oikeusministeriöltä sekä tasa-arvovaltuutetulle oikeutta saada virkavapaus muusta virasta valtuutetun tehtävän hoitamisen ajaksi.

Hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa on tullut esiin myös tarve yhdenmukaistaa yhdenvertaisuusvaltuutettua ja tasa-arvovaltuutettua koskevaa sääntelyä, esimerkiksi niiden tiedonsaantioikeuksia koskevia säännöksiä. Molempia valtuutettuja koskevat kansalliset säännökset toteuttavat tältä osin jo direktiivien velvoitteet, joten tässä esityksessä ei ole ehdotettu näiden säännösten yhdenmukaistamista. Säännösten erot johtuvat ainakin osittain siitä, että valtuutettuja koskevat säännökset on valmisteltu eri aikaan. Erojen poistaminen voisi helpottaa valtuutettujen yhteistyötä ja tehdä valvonnan keinoista myös ulkoapäin arvioituna nykyistä loogisempia. Jos valtuutettuja koskevat säännökset olisivat mahdollisimman yhdenmukaiset, eri syrjintäperusteita kohdeltaisiin samalla tavalla myös valvonnan osalta.

Valtuutettuja koskevia säännöksiä on tässä ehdotuksessa esitetty yhdenmukaistettaviksi siltä osin kuin kyse on direktiivien täytäntöönpanosta. Tällaisia säännösehdotuksia ovat tasa-arvovaltuutetun oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa ja tasa-arvovaltuutetun oikeus saada muusta virasta vapautus valtuutetun tehtävän hoidon ajaksi.

Lisäksi esiin on tullut mahdollisuus samaan aikaan direkttiivien täytäntöönpanon kanssa tarkastella oikeutta viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan toisaalta yhdenvertaisuuslain ja toisaalta tasa-arvolain mukaisia asioita. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan lautakunnalla ei ole toimivaltaa tutkia yhdenvertaisuuslain mukaisia työelämäasioita, kun taas tasa-arvolain soveltamista koskevissa asioissa lautakunnan toimivallassa ei ole vastaavaa rajausta. Tasa-arvolain mukaisen asian puolestaan voi viedä lautakunnan tutkittavaksi ainoastaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö, ei syrjinnän uhri, kun taas yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa vireillepano-oikeus on myös syrjintää epäilevällä itsellään. Direkttiivit eivät toisaalta edellytä, että syrjinnän uhrien tulee voida viedä asiansa sitovia päätöksiä antavaan viranomaiseen. Käytännössä suoja syrjintää vastaan ei kuitenkaan nyt ole samanlainen eri syrjintäperusteilla, mihin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt huomiota esimerkiksi mietinnöissään TyVM 11/2014 vp ja TyVM 14/2022 vp. Nykyistä yhdenvertaisuuslakia säädettäessä perustuslakivaliokunta katsoi, että tavoite asettaa eri perusteilla tapahtuva syrjintä mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen piiriin jäi käsiteltävänä olleessa lakiehdotuksessa saavuttamatta, ja viittasi muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan puuttuvaan toimivaltaan yhdenvertaisuuslain mukaisissa työelämäasioissa sekä erilaiseen vireillepano-oikeuteen lautakunnassa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisissa asioissa (PeVL 31/2014 vp).

Eduskunta edellytti yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen (1192/2022) hyväksyessään, että valtioneuvosto selvittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan työelämän asioissa yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla (EV 189/2022 vp HE 148/2022 vp). Oikeusministeriö on teettänyt selvityksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallasta työelämän asioissa yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla. Selvitys valmistui tammikuussa 2026 (Oikeusministeriön julkaisuja: Selvityksiä ja ohjeita 2026:7).

5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

Direktiivien täytäntöönpano on EU-lainsäädännön virallisen verkkosivuston mukaan kesken käytännössä lähes kaikissa jäsenvaltioissa, minkä vuoksi muiden jäsenvaltioiden harkitsemista toimista ei vielä tämän hallituksen esityksen valmistelun aikana voitu tehdä selkoa.

Tanskassa Tanskan ihmisoikeusinstituutti on nimetty kansalliseksi tasa-arvoelimeksi. Esitys direkttiivien täytäntöönpanoon liittyvästä lainsäädännöstä annettiin parlamentille 20.1.2026 (Lovforslag nr. L 97). Esityksessä pääasiallisena muutosehdotuksena on laajentaa Tanskan ihmisoikeusinstituutin toimivalta koskemaan uskontoa, vakaumusta, ikää ja vammaisuutta koskevaa syrjintää. Direkttiiveihin liittyvät velvoitteet ovat esityksen mukaan suurelta osin sellaisia, jotka ihmisoikeusinstituutti täyttää jo nyt.

Ruotsista on hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa tiedusteltu mahdollisia tarpeita täytäntöönpanna direkttiivien 7 artiklan säännös kanneajan riittävyyden varmistamisesta, kun erimielisyyttä sovitellaan valtuutetun johdolla.

Ruotsissa syrjintävaltuutettu voi syrjinnästä annetun lain (2008:567) mukaisissa työelämän asioissa – lukuun ottamatta tapauksia, jotka koskevat irtisanomista tai erottamista – keskeyttää asian vanhentumisen ilmoittamalla tästä työnantajalle kirjallisesti. Ilmoitukseen voi lain esitöiden (Prop. 2007/08:95, s. 564) mukaan sisältyä neuvottelupyyntö työnantajan kanssa, mutta se ei ole välttämätöntä. Uusi, alkuperäisen mittainen vanhentumisaika alkaa keskeytyspäivästä. Syrjintävaltuutettu voi katkaista asian vanhentumisaajan tällä tavalla yhden kerran. Direkttiivien mahdollisesta vaikutuksesta Ruotsin lainsäädännössä säädettyihin kanneaikoihin tai niiden keskeyttämiseen ei vielä ole saatavissa tietoa.

6 Lausuntopalaute

Luonnos hallituksen esitykseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annettujen direktiivien täytäntöönpanoa koskeväksi lainsäädännöksi oli lausuntokierroksella 28.1.-1.3.2026. Oikeusministeriö pyysi lausunnon 53 viranomaiselta, organisaatiolta ja järjestöltä. Muillekin kuin jakelussa mainituille annettiin mahdollisuus antaa lausunto lausuntopalvelu.fi-sivustolla.

Lausuntoaika oli poikkeuksellisen lyhyt direktiivien täytäntöönpanoaikataulun takia. Direktiiveistä johtuvat muutostarpeet kansalliseen lainsäädäntöön ovat vähäisiä, ja esitetyt muutokset liittyvät suurelta osin valtuutettujen toiminnan järjestämiseen.

Lausuntoja saatiin 18:lta jakelussa olleelta taholta ja kahdelta muulta taholta. Lausuntoja saatiin siten yhteensä 20. Lisäksi 5 taho ilmoitti, ettei niillä ollut lausuttavaa.

Lausunnot ovat kokonaisuudessaan luettavissa verkko-osoitteessa www.lausuntopalvelu.fi (VN/9765/2025). Tämän hankkeen [hankesivulla](#) on myös yhteenveto lausunnoista, ja yhteenvedon liitteenä luettelo lausunnon antaneista tahoista.

Suurimmassa osassa lausuntoja kannatettiin esitykseen sisältyviä ehdotuksia. Osa lausunnonantajista katsoi, että samassa yhteydessä olisi ollut mahdollisuus muihinkin kuin direktiivien edellyttämiin säännösmuutoksiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän uhrien oikeussuojan varmistamiseksi. Yrittäjä- ja työnantajajärjestöt puolestaan painottivat, että ylimääräistä ja tarpeetonta hallinnollista taakkaa yrityksille tulee välttää.

Seuraavassa käydään läpi lausunnoissa esiin tuodut muutostarpeet hallituksen esitykseen lyhyesti: aluksi direktiiveistä johtuviin säännösehdoiksi, sitten muihin.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten riippumattomuuteen liittyvät ehdotukset

Ehdotuksia kannatettiin valtaosin.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta katsoivat, että lautakunnan pääsihteerin nimittämisen siirto ministeriöstä valtioneuvostoon ei välttämättä tue lautakunnan itsenäistä ja riippumatonta asemaa, sillä nimityspäätöksen siirto valtioneuvostoon voisi politisoida virkanimityksen.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT piti tasa-arvovaltuutetun lakisääteistä virkavapaata taustavirastaan haasteellisena rekrytoinnin ja työnantajan päätösvallan kannalta. Jos viranhaltija vapautuu omasta virastaan useiksi vuosiksi, työnantajan tulee järjestää tehtävän hoito pitkäksi aikaa uudelleen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu esitti, että valtuutettujen nimittämismenettelyn avoimuutta vahvistettaisiin pyytämällä eduskunnan ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunnalta kärkihakijoista lausunto. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta katsoi, että lautakunnan määräraha tulisi riippumattomuussyistä järjestää omalle erilliselle eduskunnan päätösvaltaan kuuluvalla momentilleen, kun se nyt on osa ministeriön toimintamäärärahaa.

Akava katsoi, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten riippumattomuus ei toteudu, jos niille lisätään tehtäviä ilman vastaavaa resurssivahvistusta.

Riippumattomuutta koskevia säännösehdoituksia ei muutettu lausuntopalautteen takia.

Lautakunnan pääsihteerin nimittämistoimivallan siirtämisen pois oikeusministeriöltä, valtioneuvoston yleisistunnolle, katsotaan jo sinänsä siirtävän nimittämistoimivallan aiempaa riippumattommalle taholle, kun nimittäminen on tähän saakka ollut pelkästään oikeusministeriön päätösvallassa. Valtioneuvoston nimitysasiat läpikäyvät myös oikeuskanslerin ennakkollisen laillisuusvalvonnan. Pääsihteeri toimii lautakunnassa valmistelijana ja esittelijänä, sen lisäksi että hän johtaa lautakunnan hallintoa. Myös lautakunnan päätöksentekoon osallistuvat puheenjohtajan ja jäsenet nimittää valtioneuvosto. Samoin valtioneuvosto nimittää esimerkiksi valvontatehtävää hoitavat valtuutetut.

Tasa-arvovaltuutetun virkavapaus taustavirastaan puolestaan rinnastuisi muista oikeusministeriön hallinnonalan valvovista valtuutetuista säädettyyn. Vaikka määräaikaiset virkanimitykset voivat johtaa määräaikaisiin virkasuhteisiin virkavapaalla olevan taustayhteisössä, on valmistelussa katsottu tämän lakiin nyt esitettävän yhden säännöspäätöksen virkavapauden olevan perusteltu virkaan valittavan riippumattomuuden korostamiseksi. Säännösehdoiksiin ei lisätty velvoitetta pyytää ihmisoikeusvaltuuskunnalta lausuntoa osana valtuutettujen nimittämismenettelyä. Lakisääteinen lausunnonantomenettely nimittämismenettelyssä on valtiolla hyvin harvinainen, ja sellainen liittyy lähinnä tuomarien nimittämismenettelyyn. Valtion virkamieslain mukaisen nimittämismenettelyn katsotaan täyttävän direktiiveissä edellytetyn läpinäkyvän nimittämismenettelyn vaatimukset.

Mitä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan esittämään lautakunnan omaan määrärahamomenttiin tulee, on esitystä valmisteltaessa riippumattomuuden toteutumisen kannalta pidetty olennaisimpana sitä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat päättää omien taloudellisten ja muiden resurssiensa käytöstä.

Tasa-arvovaltuutetun oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa

Ehdotusta kannatettiin valtaosin.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry vastustivat esitettyä muutosta ja katsoivat, että nykyinen kansallinen sääntely tuomioistuimen mahdollisuudesta pyytää lausuntoa tasa-arvolain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta riittää täyttämään direktiivin vähimmäisedellytykset. Myös Suomen Yrittäjät piti ehdotettua sääntelyä tarpeettomana, koska lautakunta voi yhdenvertaisuusvaltuutetun, tuomioistuimen, muun viranomaisen tai yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT piti ehdotusta sinänsä hyväksyttävänä, mutta piti samalla tärkeänä, ettei menettely pitkittäisi tuomioistuinten käsittelyaikoja tai heikennä osapuolten tasapuolista asemaa tuomioistuimessa. Ehdotetun kuulemismenettelyn toteuttamistapaa ja vaikutuksia käsiteltäessä tulee KT:n mukaan arvioida huolellisesti. Suomen Asianajajat kannatti esitystä ja totesi, että asiantuntijaviranomaisen kuuleminen voi lisätä oikeudenkäyntien laatua ja edistää lain yhdenmukaista soveltamista, mutta valtuutettujen tulee tässä roolissaan pysyä asiantuntija- ja yleisen edun valvojana.

Direktiivien täytäntöönpanon valmistelussa ei pidetty direktiivien 10 artiklan 2 kohdan vaatimusten täyttämiseksi riittävänä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tuomioistuimen pyynnöstä antaa yhdenvertaisuuslakia tai tasa-arvolakia koskevan lausunnon. Mainitun direktiivien säännöksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimillä tulee olla

oikeus esittää huomioita tuomioistuimelle. Tämä oikeus tulee siis olla riippumatta siitä, katsooko tuomioistuin tarpeelliseksi yksittäistapauksessa pyytää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimen lausuntoa. Kuten tämän hallituksen esityksen alussa on todettu, varsinaisia nyt täytäntöönpantavien direktiivien tarkoittama elimiä ovat Suomessa yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu, minkä vuoksi oikeutta tulla kuulluksi tuomioistuimessa esitetään tasa-arvovaltuutetulle eikä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun oikeudesta tulla kuulluksi tuomioistuimessa on jo säädetty. Valtuutetun kuuleminen on tyypillisesti sijoittunut ajankohtaan, jolloin asia muutoinkin odottaa pääkäsittelyä tuomioistuimessa. Näin ollen valtuutetun kuuleminen ei ole pidentänyt asian käsittelyaikaa tuomioistuimessa. Valtuutettua kuullessaan tuomioistuin yleensä lähettää valtuutetulle osapuolten kirjallisen aineiston ja antaa valtuutetulle noin kuukauden mittaisen ajan lausunnon toimittamiseen. Valtuutetun kuuleminen oikeudenkäynnissä voi myös lyhentää prosessin kokonaiskestoajaa, jos asiantuntijakuuleminen edesauttaa sitä, että tuomioistuimen asiassa tekemään ratkaisuun ei haeta muutosta.

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu totesivat lausunnoissaan, että tasa-arvolakiin esitetyn säännöksen sanamuoto poikkeaa yhdenvertaisuuslain säännöksestä (27 §), jossa tuomioistuinten lisäksi myös syyttäjälle on säädetty velvollisuus varata yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi ennen syytteen nostamista rikoslain 11 luvun 11 §:ssä tarkoitetusta rikoksesta. Säännösten tulisi olla yhdenmukaiset. Lisäksi valtuutettuja koskevaa sääntelyä tulisi tasa-arvovaltuutetun mukaan yhdenmukaistaa niin, että myös tasa-arvovaltuutetulle säädettäisiin mahdollisuus hankkia oikeusapua syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle.

Direktiivien 10 artiklassa säädetty tasa-arvoelinten oikeus toimia oikeudenkäynneissä koskee artiklan 1 kohdan mukaan siviili- ja hallinto-oikeudellisia asioita, ei rikosasioita. Direktiivit eivät myöskään edellytä sitä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimen tulisi voida hankkia oikeusapua syrjinnän uhrille muualta. Vaikka lausunnoissa esitetty yhdenmukaistaisi valtuutettuja koskevaa sääntelyä, esityksessä on päädytty näiltä osin ehdottamaan vain direktiivien välttämättä edellyttämiä säännösmuutoksia.

Kanneajan keskeytyminen sovintomenettelyn ajaksi

Valtaosa lausunnonantajista kannatti esitettyä muutosta. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry vastustivat hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytymistä valtuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Myöskään Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ei pitänyt muutosta oikeusturvan toteutumisen kannalta välttämättömänä.

EK:n ja MaRan näkemyksen mukaan nykyiset kanneajat ovat riittävän pitkät eivätkä estä osapuolten mahdollisuutta saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi. Asia on mahdollista panna vireille tuomioistuimessa myös sovintomenettelyn ollessa kesken.

KT totesi, että sovintomenettely kestää tyypillisesti vain joitakin kuukausia, mistä syystä nykyinen lainsäädäntö turvaa riittävästi aikaa hyvityskanteen nostamiselle sovintomenettelyn päättymisen jälkeenkin. KT totesi edelleen, että määräaikojen tehtävänä on varmistaa, että vaatimukset esitetään ilman aiheetonta viivytystä ja että osapuolten oikeudellinen asema ei jää pitkäksi aikaa epäselväksi. Ehdotettu keskeyttämissäännös voisi johtaa kanneaikojen perusteettomaan pidentymiseen. Pitkittynyt käsittely vaikeuttaisi erityisesti työnantajan mahdollisuuksia asian asianmukaiseen selvittämiseen. Vaikka sovintomenettelyjen

vahvistaminen voi osaltaan edistää ratkaisujen löytymistä ilman raskaita oikeusprosesseja, määräaikojen keskeyttämisen vaikutuksia tulisi KT:n mukaan arvioida tarkasti myös kohtuullisten käsittelyaikojen näkökulmasta.

Suomen Asianajajat kannatti kanneajan keskeyttämistä sovintomenettelyn ajaksi, mutta totesi pitävänsä oikeusvarmuuden ja asianajajan vastuun kannalta tärkeänä sitä, että sovintomenettelyn alkaminen ja päättyminen dokumentoidaan selkeästi, ja että osapuolille sekä heidän avustajilleen on yksiselitteistä, milloin kanneaika on keskeytynyt ja milloin se alkaa uudelleen kulu.

Nyt täytäntöönpantavat direktiivit velvoittavat varmistamaan, että sovellettava vanhentumisaika on riittävän pitkä, niin että riidan osapuolille voidaan taata mahdollisuus saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi vielä vaihtoehtoisen riidanratkaisun jälkeen. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi keskeyttämällä vanhentumisajan kulumisen osapuolten sovittelun ajaksi.

Syrjintää epäilevän näkökulmasta voi olla vaara kanneajan kulumisesta loppuun sovinnon etsimisen vielä ollessa kesken, etenkin jos sovintomenettelyä ei ole aloitettu heti syrjintäepäily heräämisen jälkeen. Valtuutetut ovat kaikkiaan pitäneet kanneaikoja liian lyhyinä. Ei siten ole selvää, että nykyiset kanneajat mahdollistavat direktiivien edellyttämällä tavalla asian saattamisen tuomioistuimen käsiteltäväksi vielä vaihtoehtoisen riidanratkaisun jälkeen.

Valtuutetun johtama sovintomenettely kestää tyypillisimmillään joitakin kuukausia. Tämän ei katsota viivästyttävän mahdollista tuomioistuinkäsittelyä olennaisesti verrattuna siihen, milloin kanne nostettaisiin ja asiaan saataisiin tuomioistuimen ratkaisu ilman sovintomenettelyn keskeyttävää vaikutusta.

Kanneajan keskeytyminen voi tehdä sovintomenettelystä aiempaa houkuttelevamman vaihtoehdon ja edesauttaa siten sovintojen syntymistä, kun syrjintää epäilevän ei tarvitse pelätä mahdollisesti epäonnistuvan sovintomenettelyn vaarantavan hänen mahdollisuutensa nostaa asiassa kanne, eikä hänen siten tarvitse valita käräjäoikeuskanteen ja sovintomenettelyn välillä. On usein molempien osapuolten etu saada asiassa sovinnollinen ratkaisu oikeudenkäynnin sijaan. Syrjinnästä epäilyllä ei toisaalta ole velvollisuutta suostua sovintomenettelyyn.

Jotta osapuolille olisi selvää, milloin kanneajan kulumisen on keskeytynyt, valtuutetuille ehdotetaan säädettäväksi velvollisuus antaa sovintomenettelyn aloittamisesta ilmoitus osapuolille.

Sovintomenettely päättyisi joko sovinnon tekemiseen tai siihen, ettei asian käsittelyä menettelyssä enää jatketa. Jos molemmat tai jompikumpi osapuolista ei enää tahdo jatkaa riidan sovittelua, sovittelu päättyisi siihen. Kanteen nostamisen määräaika alkaisi kulua uudelleen siitä lähtien, kun asiaa on käsitelty viimeisen kerran sovittelutapaamisessa. Vastaavasti on määritelty tuomioistuimen ulkopuolisen sovittelun päättyminen velan vanhentumisesta annetun lain (728/2003) 11 §:n säännöskohtaisissa perusteluissa (HE 284/2010 vp, s. 31).

SAK katsoi, että työelämän asioissa kanneajan kulumisen tulisi keskeytyä valtuutetun käsittelyn ajaksi myös muissa kuin sovintomenettelytilanteissa. Ehdotuksessa esitetään tältä osin kuitenkin vain direktiivien välttämättä edellyttämiä säännösmuutoksia.

Valtuutettujen työn järjestämiseen liittyvät ehdotukset

Lausunnoissa kannatettiin valtuutettujen toimiston sisäisen toiminnan järjestämistä riippumattomuutta vahvistavasti, valtuutettujen antamien kertomusten sisällön tarkentamista sekä syrjintää epäilevälle annettavista vähimmäistiedoista säätämistä.

Suomen Asianajajat kiinnitti huomiota siihen, että direktiivien edellyttämä valtuutettujen toimistojen sisäinen eriyttäminen (uhrien tukeminen vs. syrjinnän arviointi) toteutetaan joustavasti ja viranomaisten toiminnan tosiasialliset resurssit huomioon ottaen. Erityisesti pienissä viranomaisissa liiallinen muodollinen eriyttäminen voi johtaa hallinnolliseen kuormitukseen ilman vastaavaa oikeusturvahyötyä. Akava katsoi, ettei organisatorinen eriyttäminen ole mahdollista ilman riittäviä henkilöstö- ja taloudellisia resursseja.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT piti tärkeänä, että tarvittaessa myös työnantajalle annetaan neutraalia ja tasapuolista neuvontaa vastaavasti kuin syrjintää epäilevälle. Ammattiliitto Pro ehdotti, että esityksessä mainittaisiin mahdollisena muuna tukea tarjoavana tahona myös ammattiliittojen tarjoamat palvelut. Tämä täydennys tehtiin säännöskohtaisiin perusteluihin.

Akava totesi, että neuvonnan ja ohjauksen tulee ottaa huomioon tilanteet, joissa syrjintä perustuu useampaan perusteeseen samanaikaisesti. Nykyinen sääntelykehys ei kaikilta osin ole selkeä moniperusteisen syrjinnän valvonnan osalta, mikä voi heikentää oikeussuojan ennakoitavuutta.

Muut kuin direktiivien täytäntöönpanoon liittyvät ehdotukset

Muuna kuin direktiiveihin perustuvana ehdotuksena luonnokseen sisältyi ehdotus käräjäoikeuden kanneajan keskeytymisestä yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa siihen asti, kunnes yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan samassa asiassa antama ratkaisu on lainvoimainen.

EK, MaRa ja Suomen Yrittäjät vastustivat esitystä. EK ja MaRa totesivat, että esityksen toteutuminen pitkittäisi yhdenvertaisuuslain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti ja heikentäisi oikeusvarmuutta. Se lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa, kun työnantajan tulisi varautua useita vuosia mahdolliseen oikeusprosessiin ja säilyttää mm. työnhakutilanteisiin liittyvät työntekijän henkilötiedot ja muut asiaan mahdollisesti liittyvät dokumentit kanneajan päättymiseen saakka.

Suomen Yrittäjät katsoi, että usean vuoden oikeudellinen epävarmuus siitä, voiko hyvityskanne tulla myöhemmin vireille, on kohtuuton. Erityisesti pienemmiltä yrityksiltä puuttuvat resurssit pitää yllä kirjanpitoa ja asiakirjoja mahdollisen oikeudenkäyntiriskin varalta näin pitkään. Säännös aiheuttaisi yrityksille huomattavaa oikeudellisen epävarmuuden aiheuttamaa hallinnollista taakkaa, jota ei lausunnon mukaan ole vaikutusarvioissa käsitelty asianmukaisesti.

Myöskään Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat ei pitänyt ehdotettua muutosta tarpeellisena, vaan katsoi sen pidentävän yhdenvertaisuuslain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti.

Suomen Asianajajat kannatti muutosesitystä mutta totesi, että kanneaikojen merkittävä pidentyminen lisää epävarmuutta vastapuolen näkökulmasta. Liitto piti tärkeänä, että menettelyiden kokonaiskestoa seurataan ja arvioidaan jatkossa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei ole toimivaltaa yhdenvertaisuuslain mukaisissa työelämäasioissa, joten kanneajan keskeytyminen yhdenvertaisuuslakiin ehdotetun 26 §:n 3 momentin muutoksen mukaisesti ei koskisi työelämäasioita, toisin kuin EK:n ja MaRan lausunnoissa on katsottu.

Muissa yhdenvertaisuuslain mukaisissa asiassa kanneaika saattaa keskeytyä enimmillään useaksi vuodeksi, jos asia viedään lautakuntaan ja jompikumpi osapuoli tai molemmat osapuolet valittavat lautakunnan päätöksestä ensin hallinto-oikeuteen ja hakevat sitten mahdollisesti valituslupaa korkeimmasta hallinto-oikeudesta. Kuitenkin jos syrjintää epäilevä nostaa mahdollisen hallinto-oikeusprosessin jälkeen hyvityskanteen käräjäoikeudessa, asia ei ole syrjinnästä epäilylle kokonaisuutena uusi eivätkä tarvittavat todisteet tule etsittäviksi ensimmäistä kertaa vasta käräjäoikeudessa vuosien jälkeen tapahtuneesta. Molemmat osapuolet ovat olleet osallisina jo lautakunta- ja hallinto-oikeusprosessissa.

On epätarkoituksenmukaista, että sama syrjintäepäily olisi samaan aikaan käsittelyssä niin hallinto-oikeusprosessissa kuin käräjäoikeudessaakin.

Akava ja tasa-arvovaltuutettu totesivat, että esitys ei sisällä vastaavaa lisäystä tasa-arvolakiin, vaan tasa-arvolain vastaava säännösehdotus on sisällytetty sosiaali- ja terveysministeriössä valmisteltavana olevaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaan hallituksen esitykseen. Tästä tulisi mainita myös nyt käsillä olevassa hallituksen esityksessä.

Asia on lausuntokierroksen jälkeen lisätty tässä esityksessä yhdenvertaisuuslain 26 §:n 3 momentin säännöskohtaisiin perusteluihin.

Muuna kuin direktiivien täytäntöönpanoon liittyvänä säännösmuutoksena ehdotetaan myös valtuutetuille mahdollisuutta delegoida toimivaltaansa toimiston sisällä.

Asiasta lausuneet kannattivat ehdotusta. Akava ja Suomen Asianajajat korostivat, että delegoinnin rajat tulee määritellä selkeästi ja ennakoitavasti, ja että valtuutetun itsensä tulee ratkaista oikeudellisesti merkittävät, tulkinnanvaraiset tai periaatteellisesti tärkeät kysymykset. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT totesi, että delegoinnin ei pidä johtaa annettavien vastausten, ohjeiden tai kannanottojen epäyhteneväisyyteen, tulkintaeroihin tai vaihteleviin käytäntöihin.

Muuta

Tasa-arvovaltuutettu ja Ammattiliitto Pro katsoivat, että risteävän ja moniperusteisen syrjinnän valvontatoimivaltaa tulisi selkeyttää direktiivien täytäntöönpanossa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että hallituksen esitysluonnoksen perusteluissa esitetään uusi, nykyisestä käytännöstä poikkeava tulkinta sekä moniperusteisen että risteävän syrjinnän osalta. Tämä tasa-arvovaltuutetun toimivaltaa koskeva tulkinta tulisi selkeästi ja yksiselitteisesti kirjata tasa-arvolain 16 §:ään.

Direktiiveissä todetaan risteävän syrjinnän huomioon ottamisesta. Hallituksen esitysluonnoksessa on kuitenkin päädytty esittämään kansalliseen lakiin vain direktiivien selvästi edellyttämät uudet säännökset.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta totesi, että direktiivien 14 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että tasa-arvoelimityksellä on käytössään asianmukaiset mekanismit, joiden avulla ne voivat tehdä yhteistyötä muun muassa muiden tasa-arvoelinten kanssa. Esityksen perusteluissa

on tässä kohdassa mainittu muun muassa tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Neuvottelukunta totesi, että tasa-arvovaltuutetulla ei ole edustusta neuvottelukunnassa. Esityksen perusteluja tarkennettiin tältä osin. Direktiivien täytäntöönpanon valmistelussa on tulkittu, ettei direktiivien sanamuoto asianmukaisista mekanismeista edellytä erillisten yhteistyörakenteiden luomista itsenäisille viranomaisille.

Direktiivien 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että tasa-arvoelimellä on käytettävissään tarvittavat henkilöstö-, tekniset ja taloudelliset resurssit, jotta se voi hoitaa kaikki tehtävänsä ja käyttää kaikkia toimivaltuuksiaan tuloksellisesti. Akava viittasi tähän artiklaan ja totesi, että riippumattomuus ei toteudu ilman riittäviä resursseja. Siksi on tärkeää, että sääntelymuutosten yhteydessä varmistetaan, että elimillä on tosiasialliset edellytykset hoitaa laajenevat ja vaativat tehtävänsä tehokkaasti ja viivytyksettä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kaikkien valmisteilla olevien tasa-arvolain muutosten yhteisvaikutukset tasa-arvovaltuutetun tehtäviin ja työmäärään tulisi arvioida kokonaisuutena. Valtuutetun nykyisillä resursseilla ei ole mahdollista valvoa tasa-arvolain noudattamista uskottavasti eikä tarjota kattavaa ja vaikuttavaa neuvontapalvelua kaikille syrjintää epäileville ja kokeneille. Myös osa muista lausunnonantajista esitti huolensa tasa-arvovaltuutetun resurssien riittävydestä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mukaan direktiivien edellyttämä resurssien varmistaminen niin, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi suorittaa kaikki tehtävänsä tehokkaasti kohtuullisessa ajassa, on vaarassa jäädä toteutumatta asianmukaisesti.

Useat lausunnonantajat totesivat, että eri syrjintäperusteiden valvontaa tulee yhtenäistää. Lausunnoissa tulivat esiin tarve säätää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle toimivalta käsitellä yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä (yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, SAK, Invalidiliitto, Kynnys ry, Ammattiliitto Pro) sekä toimivalta määrätä syrjinnästä hyvitys (yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, SAK, Kynnys ry, Invalidiliitto, Näkövammaisten liitto). Lisäksi osa lausunnonantajista katsoi, että yksilöllä ja/tai ammattiliitolla tulisi olla oikeus viedä tasa-arvolain mukainen asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, SAK, Ammattiliitto Pro).

SAK ja yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottivat rekrytointisyrjintää koskevan kanneajan nostamista kahteen vuoteen. Ammattiliitto Pro esitti, että kanneajat kaikissa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisissa syrjintätilanteissa yhdenmukaistetaan kolmeen vuoteen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu esitti lisäksi eräitä muita yhdenvertaisuuslain muutoksia.

Direktiivien täytäntöönpanoa valmisteltaessa on kuitenkin päädytty esittämään ainoastaan niiden kannalta välttämättömiä säännösmuutoksia sekä kahta muuten tarpeelliseksi osoittautunutta tarkennusta lakeihin.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta

2 a §. *Selvitys sidonnaisuuksista.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 a §, jossa säädettäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetulle velvollisuus ilmoittaa sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle. Ilmoitus vastaisi sisällöltään valtion virkamieslain 8 a §:ssä säädettyä selvitystä sidonnaisuuksista, ja se olisi annettava ennen tehtävään nimittämistä. Myös tehtävän aikana

tapahtuneista sidonnaisuuksia koskevista muutoksista olisi viipymättä ilmoitettava oikeusministeriölle.

Muutos perustuisi direktiivien 3 artiklan 2 kohdassa olevaan veloitteeseen säätää läpinäkyvistä menettelyistä, jotka koskevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten päätös- tai johtotehtävissä toimivien henkilöiden mahdollisia eturistiriitoja. Yhdenvertaisuusvaltuutetun virkaan nimitetty ei tee sitovia ratkaisuja, mutta toimii yhdenvertaisuus- tai tasa-arvoelimen johtotehtävässä, minkä takia direktiivien säännös eturistiriitoja koskevista menettelyistä koskee myös tätä virkaa.

Valtion virkamieslain 8 a §:ssä – johon uudessa 2 a §:ssä viitattaisiin – on säädetty velvollisuus sidonnaisuusselvityksen antamiseen virkamieslain 26 §:n 1–4 kohdassa tarkoitettuihin virkoihin eli valtion ylimmän johdon virkoihin. Valtion virkamieslain 8 a §:n mukaan virkaan nimitettäväksi esitettävän henkilön on ennen nimittämistä annettava selvitys elinkeinotoiminnastaan, omistuksistaan yrityksissä ja muusta varallisuudestaan, velkojen ja muiden taloudellisten vastuiden määrästä ja perusteesta, kyseiseen virkaan kuulumattomista tehtävistään, luottamus- ja hallintotehtävistään sekä virkamieslain 18 §:ssä tarkoitetuista sivutoimistaan. Ilmoitukseen pitää sivutoimilupaa edellyttävien sivutoimien osalta sisällyttää tieto niistä saaduista tuloista. Lain 18 §:n mukaan sivutoimella tarkoitetaan virkaa sekä palkattua työtä ja tehtävää, joista virkamiehellä on oikeus kieltäytyä, samoin kuin ammattia, elinkeinoa ja liikettä.

Erikseen sidonnaisuusilmoituksen antamisvelvollisuus on säädetty esimerkiksi tietosuojavaltuutetulle ja apulaistietosuojavaltuutetulle (Tietosuojal 13 §) muun muassa sillä perusteella, että yleisen tietosuojasetuksen 52 artiklassa säädetään valvontaviranomaisten jäsenten riippumattomuudesta ja jäsenvaltion velvollisuudesta säätää valvontaviranomaisen jäsenen toimen kanssa yhteensopimattomasta toiminnasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnan luotettavuuden ja puolueettomuuden kannalta on tärkeä, ettei valtuutetulla epäillä olevan sellaisia taloudellisia tai muita sidonnaisuuksia, joilla voisi olla vaikutusta hänen toimivaltansa käyttöön. Ehdotettu sääntely valtuutetun sidonnaisuuksien avoimesta ilmoittamisesta tukisi valtuutetun esteettömyyden varmistamista sekä edistäisi toiminnan avoimuutta ja parantaisi sen läpinäkyvyyttä.

8 §. Kertomukset. Pykälän 1 momentissa on säädetty yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosittain valtioneuvostolle antamasta kertomuksesta. Momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että kertomus sisältää raportoinnin valtuutetun taloudesta ja henkilöstöstä.

Lisäys perustuisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimestä annettujen direktiivien 17 artiklan b alakohtaan, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee laatia ja asettaa yleisön saataville vuotuinen toimintakertomuksensa, johon sisältyy vuotuinen talousarviota, henkilöstöä ja tilinpäätöstä koskeva raportointi. Direktiivien 16 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee kerätä toimintaansa koskevia tietoja tätä kertomusta varten.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu raportoi toiminnastaan paitsi vuotuisessa kertomuksessaan valtioneuvostolle, myös talousarviolain mukaisessa menettelyssä. Valtion talousarviolain 12 a §:n 1 momentin mukaan valtio kirjanpitovelvollisena jakautuu kirjanpitoyksiköihin. Talousarviolain 12 b §:n 1 momentin mukaan kirjanpitoyksiköt vastaavat maksuliikkeestään, kirjanpidostaan ja tilinpäätöksestään sekä laativat saman lain 21 §:ssä tarkoitetun toimintakertomuksen. Lain 21 §:n 1 momentin mukaan toimintakertomuksen tulee antaa oikeat

ja riittävät tiedot talousarvion noudattamisesta sekä kirjanpitoyksikön tuotoista ja kuluista, taloudellisesta asemasta ja toiminnallisesta tuloksellisuudesta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on osa Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston kirjanpitoyksikköä. Virastosta annetun valtioneuvoston asetuksen (47/2024) 1 §:n mukaan virastossa toimivat erityisviranomaiset laativat kirjanpitoyksikön tilinpäätökseen kuuluvan toimintakertomuksen kukin omasta toiminnastaan. Virastosta annetun lain perustelujen (HE 31/2023 vp, s. 56) mukaan hallintopalveluyksikkö kokoaa kirjanpitoyksikön tilinpäätöksen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei siten tee omaa tilinpäätöstä, mutta se laatii kirjanpitoyksikön tilinpäätökseen kuuluvan toimintakertomuksen. Kirjanpitoyksikön tilinpäätöksestä toimintakertomuksineen tulee julkinen.

Valtuutetulle säädettäisiin nyt ehdotettavassa säännöksessä velvollisuus raportoida vuosittaisessa valtioneuvostolle annettavassa kertomuksessa myös taloudesta ja henkilöstöstä. Taloudesta raportointi tarkoittaisi käytännössä valtuutetun resursseista ja talousarvion pääpiirteistä kertomista. Taloudesta raportoinnin laajuutta harkitessa huomioon tulee otettavaksi, että valtuutettu raportoi taloudestaan jo laajasti kirjanpitoyksikön tilinpäätöksessä. Henkilöstöstä raportointi tarkoittaisi esimerkiksi henkilötyövuosien määrästä kertomista.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun valtioneuvostolle vuosittain antama kertomus tulee julkiseksi siinä vaiheessa, kun se annetaan valtioneuvostolle. Kertomus on julkaistu myös valtuutetun verkkosivuilla.

Pykälän 2 momentissa on säädetty, että valtuutettu antaa eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kertomuksessa käsitellään myös muita valtuutetun toimialoja. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi, että kertomus sisältää yhdenvertaisuuden edistämistä koskevia suosituksia.

Säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivien 17 artiklan c alakohdassa oleva säännös suositusten antamisesta. Kyseisen alakohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee julkaista vähintään joka neljäs vuosi yksi tai useampia suosituksia sisältävä kertomus yhdenvertaisen kohtelun ja syrjinnän tilasta jäsenvaltiossaan, mukaan lukien mahdolliset rakenteelliset kysymykset.

Kertomus tulisi vastaisuudessa antaa direktiivien edellyttämällä tavalla vähintään joka neljäs vuosi, kun se nyt on annettu käytännössä kerran vaalikaudessa, valtuutetun sopivaksi katsomana ajankohtana. Kertomuksen antamisen taajuus pysyisi siten käytännössä samana.

Käytännössä yhdenvertaisuusvaltuutetun eduskuntakertomus on jo nyt sisältänyt suosituksia.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun eduskuntakertomus tulee julkiseksi siinä vaiheessa, kun se annetaan eduskunnalle. Kertomus on julkaistu myös valtuutetun verkkosivuilla.

8 a §. Tietojen erittely ja lausuntojen julkaisu. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 a § yhdenvertaisuusvaltuutetun keräämien tietojen erittelystä ja lausuntojen julkaisusta. Säännökset liittyisivät yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annettujen direktiivien täytäntöönpanoon.

Pykälän ehdotetun 1 momentin mukaan valtuutetun tulisi eritellä syrjinnästä keräämänsä tieto syrjintäperusteittain ja elämänalueittain. Direktiivien 16 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee kerätä toimintaansa koskevia tietoja 17 artiklassa säädettyjä kertomuksia varten. Tiedot on eriteltävä direktiivien 2006/54/EY ja 2010/41/EU sekä

79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY soveltamisalaan kuuluvien perusteiden ja alojen mukaan. Käytännössä yhdenvertaisuusvaltuutettu erittelisi tiedot em. perusteiden mukaan siltä osin kuin ne kuuluvat valtuutetun toimialaan. Yhdenvertaisuusvaltuutettu tilastoi nytkin yhteydenotot sekä syrjintäperusteittain että elämänalueittain; elämänalueita ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveystalvet, koulutus ja kasvatus sekä työelämä.

Lisäksi tiedot tulisi eritellä komission hyväksymien, direktiivien 18 artiklassa tarkoitettujen indikaattorien mukaisesti. Kerätyt henkilötiedot olisi anonymisoitava tai, jos tämä ei ole mahdollista, pseudonymisoitava.

Pykälän ehdotetun *2 momentin* mukaan valtuutetun tulisi julkaista tiivistelmä erityisen merkityksellisiksi katsomistaan lausunnoistaan yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa. Lausunnoilla tarkoitettaisiin tässä ennen muuta yksittäisissä syrjintäasioissa annettuja kannanottoja. Säännös vastaisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annettujen direktiivien 9 artiklan 3 kohdassa säädettyä velvollisuutta julkaista vähintään tiivistelmä lausunnoista ja päätöksistä, joiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitykset katsovat olevan erityisen merkityksellisiä. Säännös koskee valtuutetun yhdenvertaisuuslain valvontaa koskevia tehtäviä.

Tiivistelmän sijaan valtuutettu voi julkaista kannanottonsa tietenkin myös kokonaisuudessaan. Säännöksessä olevan velvoitteen täyttäisi myös tapauksista tehdyn yhteenvedon julkaisu.

Valtuutettu on nytkin julkaissut kannanottojaan ja lausuntojaan internet-sivuillaan sekä kertomuksissaan. Julkisuuslain 20 §:n mukaan viranomaisen on edistettävä toimintansa avoimuutta ja tässä tarkoituksessa tarvittaessa laadittava oppaita, tilastoja ja muita julkaisuja sekä tietoaisteita palveluistaan, ratkaisukäytännöstään sekä yhteiskuntaoloista ja niiden kehityksestä toimialallaan.

8 b §. *Syrjintää epäilevälle annettava ohjeistus.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 b §, jossa säädettäisiin syrjintää epäilevälle, yhdenvertaisuusvaltuutettuun yhteyttä ottaneelle annettavista tiedoista. Pykälän mukaan syrjintää epäilevälle tulisi kertoa asian käsittelystä valtuutetun toimistossa, syrjintää epäilevän oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea.

Lisättävän säännöksen taustalla on direktiivien 6 artiklan 3 kohta, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimityksen on tiedotettava syrjinnän uhreja yhteydenoton alussa tietyistä seikoista. Näitä ovat asian oikeudellinen kehys, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimityksen tarjoamat palvelut ja niihin liittyvät menettelylliset näkökohdat, käytettävissä olevat oikeussuojakeinot, mukaan lukien mahdollisuus saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi, sovellettavat luottamuksellisuutta koskevat säännöt ja henkilötietojen suoja sekä mahdollisuus saada psykologista tai muunlaista tukea muilta elimiltä tai organisaatioilta. Pykälässä tarkoitettaisiin näitä asioita.

Myös hallintolain 8 §:n mukaan viranomaisen on toimivaltansa rajoissa annettava asiakkailleen tarpeen mukaan hallintoasian hoitamiseen liittyvää neuvontaa sekä vastattava asiointia koskeviin kysymyksiin ja tiedusteluihin. Lainkohdan perustelujen mukaan tähän menettelyneuvontaan kuuluisi esimerkiksi tietojen antaminen viraston käytännöstä, kuten käsittelytavasta ja -vaiheista. Viranomaisen on huolehdittava siitä, että asiakkaalla on selkeä käsitys menettelyllisten oikeuksiensa käyttämisestä.

Asian käsittelyyn liittyvästä luottamuksellisuudesta on osittain säädetty julkisuuslaissa, jonka 24 §:ssä on lueteltu viranomaisen asiakirjojen salassapitoperusteet. Pykälän 1 momentin 15 kohdan mukaan salassa pidettäviä ovat asiakirjat, jotka sisältävät tietoja viranomaisen

tehtäväksi säädetystä tarkastuksesta tai muusta valvontatoimeen liittyvästä seikasta, jos tiedon antaminen niistä vaarantaisi valvonnan tai sen tarkoituksen toteutumisen tai ilman painavaa syytä olisi omiaan aiheuttamaan vahinkoa asiaan osalliselle. Momentin 32 kohdan mukaan salassa pidettäviä ovat asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön poliittisesta vakaumuksesta tai tietoja henkilön yksityiselämän piirissä esittämistä mielipiteistä taikka tietoja henkilön elintavoista, osallistumisesta yhdistystoimintaan tai vapaa-ajan harrastuksista, perhe-elämästä tai muista niihin verrattavista henkilökohtaisista oloista.

Julkisuuslain 11 §:n mukaan asianosaisella – käytännössä siis esimerkiksi sillä, jonka syrjivästä toiminnasta valtuutettuun on otettu yhteyttä – on oikeus saada asiaa käsittelevältä viranomaiselta tieto muunkin kuin julkisen asiakirjan sisällöstä, joka voi tai on voinut vaikuttaa hänen asiansa käsittelyyn. Julkisuuslain ajantasaisuudesta koskeneessa työryhmämietinnössä OM 2023:32 esitettiin, että asianosaisella ei olisi oikeutta saada asianomistajan tai asianosaisen salassa pidettäviä henkilöllisyyttä koskevia tietoja, jos tiedon antaminen vaarantaisi asianomistajan tai asianosaisen tai ilmoituksen tekijän turvallisuutta, etuja tai oikeuksia. Säännösehdotuksen perusteluissa todetaan, että julkisuuslain nojalla ilmoittajan henkilöllisyyden suojaaminen on eräissä tilanteissa mahdollista lain 24 §:n 1 momentin 15 kohdan nojalla. Ilmoittajan henkilöllisyyden salaaminen myös asianosaiselta on mietinnön mukaan eräissä tilanteissa ollut mahdollista voimassa olevan julkisuuslain 11 §:n 2 momentin 1 kohdan perusteella, jonka mukaan asianosaisella, hänen edustajallaan ja avustajallaan ei ole oikeutta asiakirjaan, josta tiedon antaminen olisi vastoin erittäin tärkeää yleistä etua taikka lapsen etua tai muuta erittäin tärkeää yksityistä etua.

Oikeuskansleri on ratkaisussaan OKV/1146/10/2022 ja OKV/1146/10/2022-OKV-11 käsitellyt salassa pidettävien henkilötietojen paljastumista diaari- ja ratkaisutietoja yhdisteltäessä. Ratkaisu koski pääosin hallinto-oikeuden menettelyä, joka perustui oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annettuun lakiin (381/2007). Oikeuskansleri totesi, että tuomioiden ja muiden oikeudenkäyttöraatkaisujen perusteluissa ja diaarijulkisuudessa tulee ottaa huomioon tietosuoja-asetuksen 4 ja 25 artikloista johtuvat vaatimukset suoraan sovellettavana lakisääteisenä velvoitteena. Oletusarvoisen ja sisäänrakennetun tietosuojan vastainen henkilötietojen käsittely sekä epäsuoran tunnistamisen kohtuullisesti tunnistettavissa ja vältettävissä oleva sivuuttaminen voivat johtaa siihen, että tietyissä asiaryhmissä oikeussuojan hakemiselle muodostuu tosiasiallisia esteitä.

Mahdollisuus saada asiassa muuta tukea voisi tarkoittaa esimerkiksi ammatti- ja muiden järjestöjen tarjoamia palveluita, oikeusaputoimistoja ja terveydenhuollon palveluita. Esimerkiksi Rikosuhripäivystys neuvoo uhreja heidän oikeuksiensa käyttämisessä. Joillakin paikkakunnilla on tarjolla erityistukea maahanmuuttajataustaisille naisille.

Velvollisuus antaa tietyt tiedot jokaiselle syrjintäasiassa yhteyttä ottaneelle ei tarkoita sitä, että tiedot olisi välttämättä annettavat henkilökohtaisesti. Mahdollista voisi olla esimerkiksi, että yhteydenottaja saisi edellä mainittuja asioita koskevan kootun ohjeistuksen syrjintäepäilystä ilmoitettuaan. Tietojen antamisvelvollisuus tulisi suhteuttaa myös yhteydenoton laatuun ja yhteydenottajan tarpeisiin: esimerkiksi lyhyissä puheluissa jo vähäisempi ohjeistus voi olla riittävä. Kyseeseen voi tulla myös hallintolain 8 §:n mukainen toimivaltaiseen viranomaiseen opastaminen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun on myös ilmoitettava syrjintäasiassa yhteyttä ottaneelle, syrjintää epäilevälle kohtuullisessa ajassa, päätetäänkö asian käsittely vai onko sitä syytä jatkaa. Hallintolain 23 §:n mukaan asia on käsiteltävä ilman aiheetonta viivytyä, ja viranomaisen on esitettävä asianosaiselle tämän pyynnöstä arvio päätöksen antamisajankohdasta sekä vastattava käsittelyn etenemistä koskeviin tiedusteluihin.

9 §. *Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto.* Pykälän 3 momentissa on säädetty yhdenvertaisuusvaltuutetun hyväksymästä toimiston työjärjestyksestä. Momenttia täydennettäisiin niin, että valtuutettu hyväksyy toimistolle myös työohjelman. Siinä tulisi esitellä valtuutetun painopisteet ja suunnitellut toimet.

Muutoksella pantaisiin täytäntöön direktiivien 17 artiklan a alakohta. Direktiivien johdantokappaleissa (43, 44) on taustoitettu säännöstä sillä, että työohjelman hyväksymisellä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat varmistaa työnsä eri osa-alueiden johdonmukaisuuden ajan mittaan ja käsitellä toimeksiantoonsa kuuluvia järjestelmällisiä syrjintäkysymyksiä osana pitkän aikavälin toimintasuunnitelmaa.

Pykälään esitetään lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun olisi järjestettävä toimistonsa sisäinen toiminta niin, että valtuutettu voi käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta.

Ehdotetulla säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivien 3 artiklan 3 ja 4 kohdat. Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet kehittävät sisäisen rakenteen, joka takaa niiden toimivaltuuksien käytön itsenäisesti ja tapauksen mukaan puolueettomasti. Direktiivien johdantokappaleiden (18, 19) mukaan elinten sisäinen rakenne tarkoittaa esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimen sisäistä organisaatiota ja prosesseja. Toimivaltuuksien käytön itsenäisyys ja tarvittaessa puolueettomuus tulee ottaa huomioon, kun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimellä on toistensa kanssa mahdollisesti ristiriidassa olevia tehtäviä, erityisesti jos osassa tehtävistä keskitytään uhrien tukemiseen.

Artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että silloin kun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet hoitavat useita eri tehtäviä, niiden sisäinen rakenne takaa yhdenvertaisuutta koskevan tehtävän itsenäisen toteuttamisen. Direktiivien johdantokappaleiden (19,20) mukaan tällaisen elimen, sisäisellä rakenteella olisi taattava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotekävän tehokas hoitaminen. Yhdenvertaisuusvaltuutettu hoitaa myös muita kuin yhdenvertaisuutta koskevia tehtäviä, kuten ihmiskaupparaportoijan tehtävää.

Kansallisessa lainsäädännössä ei ole säädetty valtuutettujen sisäisestä organisoinnista, vaan itsenäiset viranomaiset päättävät itse työnsä järjestämisestä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun itsenäisyyden vuoksi lakiin ei nytkään esitetä lisättäväksi täsmällisiä säännöksiä sen organisaatiosta, vaan valtuutetulle itselleen säädettäisiin velvoite kehittää sisäinen rakenteensa direktiivien 3 artiklan 3 ja 4 kohtia vastaavasti.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on useita yhdenvertaisuuden valvontaan ja edistämiseen liittyviä tehtäviä. Valtuutettu voi selvittää puolueettomasti syrjintävaihteita ja samassa asiassa avustaa uhreja esimerkiksi neuvomalla ja avustamalla hakemusten laatimisessa. Toisaalta arvioitaessa sitä, kuinka vahvasti eri tehtävät tulee järjestää toisistaan erillisiksi toiminnoksi, tulee huomioon otettavaksi se, ettei valtuutettu anna sitovia päätöksiä. Se ei siis toisaalta avusta uhria tietyssä asiassa ja toisaalta tee sitovaa ratkaisua saman henkilön asiassa.

Toiminta voitaisiin jakaa esimerkiksi yksiköihin sen mukaan, onko tehtävässä kyse uhrin tukemisesta vai syrjintäasian puolueettomasta arvioinnista. Välttämätöntä se ei kuitenkaan olisi, kunhan valtuutetun sisäisessä toiminnan järjestämisessä ja prosesseissa otetaan huomioon kunkin toimivaltuuden itsenäinen ja tapauksen mukaan riippumaton käyttö.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa työskenteli vuonna 2025 runsaat 30 henkilöä. Toiminta on organisoitu yhdenvertaisuusyksikköön, ihmisoikeusraportointi ja ulkomaalaisten oikeudet -yksikköön, hallintoyksikköön ja viestintäyksikköön.

9 a §. *Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan siirto.* Lakiin lisättäisiin uusi 9 a §, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi siirtää toimivallan kannanoton tai ohjauksen antamiseen toimiston esittelijänä toimivalle virkamiehelle asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut ja joissa asian oikeudellinen luonne tai sisältö on sellainen, ettei kannanoton tai ohjauksen antaminen edellytä yhdenvertaisuusvaltuutetun kannanottoa.asioista, joissa toimivalta voidaan siirtää, määrättäisiin tarkemmin työjärjestyksessä.

Valtuutettu ei anna asioissa sitovia ratkaisuja, vaan ohjausta, neuvoja ja kannanottoja. Kannanotossa voidaan esittää oikeudellinen arvio siitä, onko asiassa syytä epäillä tapahtuneen yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Koska yhteydenottoja on paljon ja niiden määrä on yhä lisääntynyt varsinkin sen jälkeen, kun valtuutettu sai toimivallan valvoa yhdenvertaisuuslain toteutumista myös työelämässä, on tarpeen, että osassa asioita ohjauksen tai kannanoton voi antaa toimiston esittelijä.

Delegointimahdollisuus koskisi vastauksen, ohjeen tai kannanoton antamista asioissa, joissa tulkintakäytäntö on vakiintunutta ja joissa asian oikeudellinen luonne tai sisältö ei muutenkaan edellytä yhdenvertaisuusvaltuutetun kannanottoa. Delegoida ei voitaisi esimerkiksi sellaista asiaa, jossa vastaus sisältää uuden lain soveltamista linjaavan tai muutoin merkittävän kannanoton, ei myöskään laajakantoisia eikä periaatteellisesti tärkeitä asioita.

Asiat ja asiaryhmät, joita delegointimahdollisuus koskisi, määritettäisiin tarkemmin valtuutetun antamassa toimiston työjärjestyksessä, samoin kuin muut asiaan mahdollisesti liittyvät edellytykset. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi siten ratkaisuvallasta siitä, missä asioissa soveltamiskäytännön voidaan katsoa vakiintuneen siinä määrin, että toimivallan siirto on mahdollista.

Jokaista esittelijänä toimivaa virkamiestä koskee perustuslain 118 §:stä johtuva virkavastuu. Sovellettaviksi tulevat myös virkamieslain (750/1994) 4 luvun yleiset virkamiehen velvollisuuksia koskevat säännökset, esimerkiksi taloudellista tai muuta etua ja sivutoimia koskevat säännökset.

Muutos tukisi perustuslain 21 §:ssä ja hallintolain 23 §:ssä turvattua oikeutta viivytyksettömään käsittelyyn, kun oikeudellisesti yksinkertaisissa asioissa muutkin kuin valtuutettu voisivat ohjeistaa yhteydenottajia. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi keskittyä käsittelemään kysymyksiä, joiden ratkaiseminen edellyttää laajempaa oikeudellista harkintaa.

Voimaantulosäännös. Lainkohta sisältäisi säännöksen lain voimaantulosta sekä sidonnaisuusilmoitusta koskevan säännöksen soveltamista koskevan siirtymäsäännöksen. Siirtymäsäännöksen mukaan lain voimaan tullessa yhdenvertaisuusvaltuutettuna toimivan olisi annettava ehdotetussa 2 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

7.2 Laki tasa-arvovaltuutetusta

1 §. *Tasa-arvovaltuutettu.* Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että valtuutetuksi nimitetty vapautuu hoitamasta muuta valtion, hyvinvointialueen tai kunnan virkaa siksi ajaksi, jona hän toimii valtuutettuna. Ehdotus vastaa muista valvontaa tekevästä oikeusministeriön

hallinnonalan valtuutetuista eli yhdenvertaisuusvaltuutetusta, tietosuoja-valtuutetusta ja tiedusteluvalvontavaltuutetusta säädettyä.

Vastaavasti on säädetty myös esimerkiksi eduskunnan oikeusasiamiehestä ja Ihmisoikeuskeskuksen johtajasta. Säännösehdotus vahvistaa valtuutetun riippumattomuutta, kun valtuutetulla on kautensa jälkeen lainmukainen mahdollisuus palata aiempiin tehtäviinsä. Valtuutetun riippumattomuutta on edellytetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annetuissa direktiiveissä.

1 a §. *Selvitys sidonnaisuuksista.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 1 a §, jossa säädettäisiin tasa-arvovaltuutetulle velvollisuus ilmoittaa sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle. Ilmoitus vastaisi sisällöltään valtion virkamieslain 8 a §:ssä säädettyä selvitystä sidonnaisuuksista, ja se olisi annettava ennen tehtävään nimittämistä. Myös tehtävän aikana tapahtuneista sidonnaisuuksista koskevista muutoksista olisi viipymättä ilmoitettava oikeusministeriölle.

Muutos perustuisi direktiivien 3 artiklan 2 kohdassa olevaan veloitteeseen säätää läpinäkyvistä menettelyistä, jotka koskevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten päätös- tai johtotehtävissä toimivien henkilöiden mahdollisia eturistiriitoja. Tasa-arvovaltuutetun virkaan nimitetty ei tee sitovia ratkaisuja, mutta toimii yhdenvertaisuus- tai tasa-arvoelimen johtotehtävässä, minkä takia direktiivien säännös eturistiriitoja koskevista menettelyistä koskee myös tätä virkaa.

Tasa-arvovaltuutetun toiminnan luotettavuuden ja puolueettomuuden kannalta on tärkeä, ettei valtuutetulla epäillä olevan sellaisia taloudellisia tai muita sidonnaisuuksia, joilla voisi olla vaikutusta hänen toimivaltansa käyttöön. Ehdotettu sääntely valtuutetun sidonnaisuuksien avoimesta ilmoittamisesta tukisi valtuutetun esteettömyyden varmistamista sekä edistäisi toiminnan avoimuutta ja parantaisi sen läpinäkyvyyttä.

Tarkemmat säännöskohtaiset perustelut ovat edellä kohdassa 7.1 Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta, 2 a §.

4 §. *Tasa-arvovaltuutetun toimisto.* Pykälän 3 momentissa on säädetty tasa-arvovaltuutetun hyväksymästä toimiston työjärjestyksestä. Momenttia täydennettäisiin niin, että valtuutettu hyväksyy toimistolle myös työohjelman. Siinä tulisi esitellä valtuutetun painopisteet ja suunnitellut toimet.

Muutoksella pantaisiin täytäntöön direktiivien 17 artiklan a alakohta. Direktiivien johdantokappaleissa (43, 44) on taustoitettu säännöstä sillä, että työohjelman hyväksymisellä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet voivat varmistaa työnsä eri osa-alueiden johdonmukaisuuden ajan mittaan ja käsitellä toimeksiantoonsa kuuluvia järjestelmällisiä syrjäintäkysymyksiä osana pitkän aikavälin toimintasuunnitelmaa.

Pykälään esitetään lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan tasa-arvovaltuutetun olisi järjestettävä toimistonsa sisäinen toiminta niin, että valtuutettu voi käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta.

Ehdotetulla säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivien 3 artiklan 3 kohta, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet kehittävät sisäisen rakenteen, joka takaa niiden toimivaltuuksien käytön itsenäisesti ja tapauksen mukaan puolueettomasti. Direktiivien johdantokappaleiden (18, 19) mukaan elinten sisäinen rakenne tarkoittaa esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimen sisäistä organisaatiota ja prosesseja. Toimivaltuuksien käytön itsenäisyys ja tarvittaessa puolueettomuus tulee ottaa huomioon, kun

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimellä on toistensa kanssa mahdollisesti ristiriidassa olevia tehtäviä, erityisesti jos osassa tehtävistä keskitytään uhrien tukemiseen.

Kansallisessa lainsäädännössä ei ole säädetty valtuutettujen sisäisestä organisoinnista, vaan itsenäiset viranomaiset päättävät itse työnsä järjestämisestä. Tasa-arvovaltuutetun itsenäisyyden vuoksi lakiin ei nytkään esitetä lisättäväksi täsmällisiä säännöksiä sen organisaatiosta, vaan valtuutetulle itselleen säädettäisiin velvoite kehittää sisäinen rakenteensa direktiivin 3 artiklan 3 kohtaa vastaavasti.

Tasa-arvovaltuutetulla on useita tasa-arvon valvontaan ja edistämiseen liittyviä tehtäviä. Valtuutettu voi selvittää puolueettomasti syrjintävaihteita ja samassa asiassa avustaa uhreja esimerkiksi neuvomalla ja avustamalla hakemusten laatimisessa. Toisaalta arvioitaessa sitä, kuinka vahvasti eri tehtävät tulee järjestää toisistaan erillisiksi toiminnoksi, tulee huomioon otettavaksi se, ettei valtuutettu anna sitovia päätöksiä. Se ei siis toisaalta avusta uhria tietyssä asiassa ja toisaalta tee sitovaa ratkaisua saman henkilön asiassa.

Toiminta voitaisiin jakaa esimerkiksi yksiköihin sen mukaan, onko tehtävässä kyse uhrin tukemisesta vai syrjintäasian puolueettomasta arvioinnista. Välttämätöntä se ei kuitenkaan olisi, kunhan valtuutetun sisäisessä toiminnan järjestämisessä ja prosesseissa otetaan huomioon kunkin toimivaltuuden itsenäinen ja tapauksen mukaan riippumaton käyttö.

Tasa-arvovaltuutettu on kooltaan pieni viranomainen. Sen henkilöstön määrä vuonna 2024 oli 11. Ei siten ole välttämättä tarkoituksenmukaista, että pieni viranomainen joutuisi järjestämään työnsä muodollisesti esimerkiksi useassa yksikössä. Asia on viranomaisen itsensä ratkaistavissa.

4 a §. *Tasa-arvovaltuutetun toimivallan siirto.* Lakiin lisättäisiin uusi 4 a §, jonka mukaan tasa-arvovaltuutettu voisi siirtää toimivallan ohjeiden tai neuvojen antamiseen toimiston esittelijänä toimivalle virkamiehelle asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut ja joissa asian oikeudellinen luonne tai sisältö on sellainen, ettei ohjauksen tai neuvojen antaminen edellytä tasa-arvovaltuutetun kannanottoa. Asioista, joissa toimivalta voidaan siirtää, määrättäisiin tarkemmin työjärjestyksessä.

Tasa-arvovaltuutettu ei anna asioissa sitovia ratkaisuja, vaan ohjeita, neuvoja ja kannanottoja. Kannanotossa voidaan esittää oikeudellinen arvio siitä, onko asiassa syytä epäillä tapahtuneen tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Koska yhteydenottoja on paljon ja niiden määrä on yhä lisääntymässä, on tarpeen, että osassa asioita ohjauksen tai kannanoton voi antaa toimiston esittelijä.

Delegointimahdollisuus koskisi vastauksen, ohjeen tai kannanoton antamista asioissa, joissa tulkintakäytäntö on vakiintunutta ja joissa asian oikeudellinen luonne tai sisältö ei muutenkaan edellytä tasa-arvovaltuutetun kannanottoa. Delegoida ei voitaisi esimerkiksi sellaista asiaa, jossa vastaus sisältää uuden lain soveltamista linjaavan tai muutoin merkittävän kannanoton, ei myöskään laajakantoisia eikä periaatteellisesti tärkeitä asioita.

Asiat ja asiaryhmät, joita delegointimahdollisuus koskisi, määritettäisiin tarkemmin valtuutetun antamassa toimiston työjärjestyksessä, samoin kuin muut asiaan mahdollisesti liittyvät edellytykset. Tasa-arvovaltuutetulla olisi siten ratkaisuvallasta siitä, missä asioissa soveltamiskäytännön voidaan katsoa vakiintuneen siinä määrin, että toimivallan siirto on mahdollista.

Jokaista esittelijänä toimivaa virkamiestä koskee perustuslain 118 §:stä johtuva virkavastuu. Sovellettaviksi tulevat myös virkamieslain (750/1994) 4 luvun yleiset virkamiehen velvollisuuksia koskevat säännökset, esimerkiksi taloudellista tai muuta etua ja sivutoimia koskevat säännökset.

Muutos tukisi perustuslain 21 §:ssä ja hallintolain 23 §:ssä turvattua oikeutta viivytyksettömään käsittelyyn, kun oikeudellisesti yksinkertaisissa asioissa muutkin kuin valtuutettu voisivat ohjeistaa yhteydenottajia. Tasa-arvovaltuutettu voisi keskittyä käsittelemään kysymyksiä, joiden ratkaiseminen edellyttää laajempaa oikeudellista harkintaa.

5 §. Tasa-arvovaltuutetun kertomukset. Pykälän 1 momentissa on säädetty tasa-arvovaltuutetun vuosittain valtioneuvostolle antamasta kertomuksesta. Momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että kertomus sisältää raportoinnin valtuutetun taloudesta ja henkilöstöstä.

Lisäys perustuisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien 17 artiklan b alakohtaan, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee laatia ja asettaa yleisön saataville vuotuinen toimintakertomuksensa, johon sisältyy vuotuinen talousarviota, henkilöstöä ja tilinpäätöstä koskeva raportointi. Direktiivien 16 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee kerätä toimintaansa koskevia tietoja tätä kertomusta varten.

Tasa-arvovaltuutettu raportoi toiminnastaan paitsi vuotuisessa kertomuksessaan valtioneuvostolle, myös talousarviolain mukaisessa menettelyssä. Valtion talousarviolain 12 1 §:n 1 momentin mukaan valtio kirjanpitovelvollisena jakautuu kirjanpitoyksiköihin. Talousarviolain 12 b §:n 1 momentin mukaan kirjanpitoyksiköt vastaavat maksuliikkeestään, kirjanpidostaan ja tilinpäätöksestään sekä laativat saman lain 21 §:ssä tarkoitetun toimintakertomuksen. Lain 21 §:n 1 momentin mukaan toimintakertomuksen tulee antaa oikeat ja riittävät tiedot talousarvion noudattamisesta sekä kirjanpitoyksikön tuotoista ja kuluista, taloudellisesta asemasta ja toiminnallisesta tuloksellisuudesta.

Tasa-arvovaltuutettu on osa Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston kirjanpitoyksikköä. Virastosta annetun valtioneuvoston asetuksen (47/2024) 1 §:n mukaan virastossa toimivat erityisviranomaiset laativat kirjanpitoyksikön tilinpäätökseen kuuluvan toimintakertomuksen kukin omasta toiminnastaan. Virastosta annetun lain perustelujen (HE 31/2023 vp, s. 56) mukaan hallintopalveluyksikkö kokoaa kirjanpitoyksikön tilinpäätöksen.

Tasa-arvovaltuutettu ei siten tee omaa tilinpäätöstä, mutta se laatii kirjanpitoyksikön tilinpäätökseen kuuluvan toimintakertomuksen. Kirjanpitoyksikön tilinpäätöksestä toimintakertomuksineen tulee julkinen.

Valtuutetulle säädettäisiin nyt ehdotettavassa säännöksessä velvollisuus raportoida vuosittaisessa valtioneuvostolle annettavassa kertomuksessa myös taloudesta ja henkilöstöstä. Taloudesta raportointi tarkoittaisi käytännössä valtuutetun resursseista ja talousarvion pääpiirteistä kertomista. Taloudesta raportoinnin laajuutta harkitessa huomioon tulee otettavaksi, että valtuutettu raportoi taloudestaan jo laajasti kirjanpitoyksikön tilinpäätöksessä. Henkilöstöstä raportointi tarkoittaisi esimerkiksi henkilötyövuosien määrää.

Tasa-arvovaltuutetun valtioneuvostolle vuosittain antama kertomus tulee julkiseksi siinä vaiheessa, kun se annetaan valtioneuvostolle. Kertomus on julkaistu myös valtuutetun verkkosivuilla.

Pykälän 2 momentissa on säädetty, että tasa-arvovaltuutettu antaa eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi, että kertomus sisältää tasa-arvon edistämistä koskevia suosituksia.

Velvoitteella antaa kertomuksessa suosituksia pantaisiin täytäntöön direktiivien 17 artiklan c alakohdan säännös suositusten antamisesta. Kyseisen alakohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee julkaista vähintään joka neljäs vuosi yhden tai useamman suosituksen sisältävä kertomus yhdenvertaisen kohtelun ja syrjinnän tilasta jäsenvaltiossaan, mukaan lukien mahdolliset rakenteelliset kysymykset.

Kertomus tulisi vastaisuudessa antaa direktiivien edellyttämällä tavalla vähintään joka neljäs vuosi, kun se nyt on annettu käytännössä kerran vaalikaudessa, valtuutetun sopivaksi katsomana ajankohtana. Kertomuksen antamisen taajuus pysyisi siten käytännössä samana.

Käytännössä tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomus on jo nyt sisältänyt suosituksia.

Tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomus tulee julkiseksi siinä vaiheessa, kun se annetaan eduskunnalle. Kertomus on julkaistu myös valtuutetun verkkosivuilla.

5 a §. Tietojen erittely ja lausuntojen julkaisu. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 a § tasa-arvovaltuutetun keräämien tietojen erittelystä ja lausuntojen julkaisusta. Säännökset liittyisivät yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien täytäntöönpanoon.

Pykälän ehdotetun 1 momentin mukaan valtuutetun tulisi eritellä syrjinnästä keräämänsä tieto elämäalueittain. Direktiivien 16 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten tulee kerätä toimintaansa koskevia tietoja 17 artiklassa säädettyjä kertomuksia varten. Tiedot on eriteltävä direktiivien 2006/54/EY ja 2010/41/EU sekä 79/7/ETY, 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2004/113/EY soveltamisalaan kuuluvien perusteiden ja alojen mukaan. Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolakia, jonka tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Elämäalueita, joilta syrjintäyhteydenottoja tulee, ovat esimerkiksi työelämä ja koulutus.

Lisäksi tiedot tulisi eritellä komission hyväksymien, direktiivien 18 artiklassa tarkoitettujen indikaattorien mukaisesti. Kerätyt henkilötiedot olisi anonymisoitava tai, jos tämä ei ole mahdollista, pseudonymisoitava.

Pykälän ehdotetun 2 momentin mukaan valtuutetun tulisi julkaista tiivistelmä erityisen merkityksellisiksi katsomistaan lausunnoistaan. Lausunnoilla tarkoitettaisiin tässä ennen muuta yksittäisissä syrjintäasioissa annettuja kannanottoja. Säännös vastaisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien 9 artiklan 3 kohdassa säädettyä velvollisuutta julkaista vähintään tiivistelmä lausunnoista ja päätöksistä, joiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimet katsovat olevan erityisen merkityksellisiä.

Tiivistelmän sijaan valtuutettu voi julkaista kannanottonsa tietenkin myös kokonaisuudessaan. Säännöksessä olevan velvoitteen täyttäisi myös tapauksista tehdyn yhteenvedon julkaisu. Valtuutettu on nykyin julkaissut kannanottojaan ja lausuntojaan internet-sivuillaan sekä kertomuksissaan, mutta tähän ei ole ollut laintasoista velvoitetta.

Myös julkisuuslain 20 §:ssä on säädetty viranomaisen velvollisuudesta edistää toimintansa avoimuutta ja tässä tarkoituksessa tarvittaessa laatia muun muassa tietoaineistoja ratkaisukäytännöstään.

5 b §. *Syrjintää epäilevälle annettava ohjeistus.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 b §, jossa säädettäisiin syrjintää epäilevälle, tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottaneelle annettavista tiedoista. Pykälän mukaan syrjintää epäilevälle tulisi kertoa asian käsittelystä valtuutetun toimistossa, syrjintää epäilevän oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea.

Lisättävän säännöksen taustalla on direktiivien 6 artiklan 3 kohta, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten on tiedotettava syrjinnän uhreja yhteydenoton alussa tietyistä seikoista. Näitä ovat asian oikeudellinen kehys, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimen tarjoamat palvelut ja niihin liittyvät menettelylliset näkökohdat, käytettävissä olevat oikeussuojakeinot, mukaan lukien mahdollisuus saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi, sovellettavat luottamuksellisuutta koskevat säännöt ja henkilötietojen suoja sekä mahdollisuus saada psykologista tai muunlaista tukea muilta elimiltä tai organisaatioilta. Pykälässä tarkoitettaisiin näitä asioita.

Myös hallintolain 8 §:n mukaan viranomaisen on toimivaltansa rajoissa annettava asiakkailleen tarpeen mukaan hallintoasian hoitamiseen liittyvää neuvontaa sekä vastattava asiointia koskeviin kysymyksiin ja tiedusteluihin. Lainkohdan perustelujen mukaan tähän menettelyneuvontaan kuuluisi esimerkiksi tietojen antaminen viraston käytännöstä, kuten käsittelytavasta ja -vaiheista. Viranomaisen on huolehdittava siitä, että asiakkaalla on selkeä käsitys menettelyllisten oikeuksiensa käyttämisestä.

Asian käsittelyyn liittyvästä luottamuksellisuudesta on osittain säädetty julkisuuslaissa, jonka 24 §:ssä on lueteltu viranomaisen asiakirjojen salassapitoperusteet. Pykälän 1 momentin 15 kohdan mukaan salassa pidettäviä ovat asiakirjat, jotka sisältävät tietoja viranomaisen tehtäväksi säädetystä tarkastuksesta tai muusta valvontatoimeen liittyvästä seikasta, jos tiedon antaminen niistä vaarantaisi valvonnan tai sen tarkoituksen toteutumisen tai ilman painavaa syytä olisi omiaan aiheuttamaan vahinkoa asiaan osalliselle. Momentin 32 kohdan mukaan salassa pidettäviä ovat asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön poliittisesta vakaumuksesta tai tietoja henkilön yksityiselämän piirissä esittämistä mielipiteistä taikka tietoja henkilön elintavoista, osallistumisesta yhdistystoimintaan tai vapaa-ajan harrastuksista, perhe-elämästä tai muista niihin verrattavista henkilökohtaisista oloista.

Julkisuuslain 11 §:n mukaan asianosaisella – käytännössä siis esimerkiksi sillä, jonka syrjivästä toiminnasta valtuutettuun on otettu yhteyttä – on oikeus saada asiaa käsittelevältä viranomaiselta tieto muunkin kuin julkisen asiakirjan sisällöstä, joka voi tai on voinut vaikuttaa hänen asiansa käsittelyyn. Julkisuuslain ajantasaistamista koskeneessa työryhmämietinnössä OM 2023:32 esitettiin, että asianosaisella ei olisi oikeutta saada asianomistajan tai asianosaisen salassa pidettäviä henkilöllisyyttä koskevia tietoja, jos tiedon antaminen vaarantaisi asianomistajan tai asianosaisen tai ilmoituksen tekijän turvallisuutta, etuja tai oikeuksia. Säännösehdotuksen perusteluissa todetaan, että julkisuuslain nojalla ilmoittajan henkilöllisyyden suojaaminen on eräissä tilanteissa mahdollista lain 24 §:n 1 momentin 15 kohdan nojalla. Ilmoittajan henkilöllisyyden salaaminen myös asianosaiselta on mietinnön mukaan eräissä tilanteissa ollut mahdollista voimassa olevan julkisuuslain 11 §:n 2 momentin 1 kohdan perusteella, jonka mukaan asianosaisella, hänen edustajallaan ja avustajallaan ei ole oikeutta asiakirjaan, josta tiedon antaminen olisi vastoin erittäin tärkeää yleistä etua taikka lapsen etua tai muuta erittäin tärkeää yksityistä etua.

Oikeuskansleri on ratkaisussaan OKV/1146/10/2022 ja OKV/1146/10/2022-OKV-11 käsitellyt salassa pidettävien henkilötietojen paljastumista diaari- ja ratkaisutietoja yhdisteltäessä. Ratkaisu koski pääosin hallinto-oikeuden menettelyä, joka perustui oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annettuun lakiin (381/2007). Oikeuskansleri totesi, että

tuomioiden ja muiden oikeudenkäyttöraikaisujen perusteluissa ja diaarijulkisuudessa tulee ottaa huomioon tietosuoja-asetuksen 4 ja 25 artikloista johtuvat vaatimukset suoraan sovellettavana lakisääteisenä velvoitteena. Oletusarvoisen ja sisäänrakennetun tietosuojan vastainen henkilötietojen käsittely sekä epäsuoran tunnistamisen kohtuullisesti tunnistettavissa ja vältettävissä oleva sivuuttaminen voivat johtaa siihen, että tietyissä asiaryhmissä oikeussuojan hakemiselle muodostuu tosiasiallisia esteitä.

Tasa-arvovaltuutettuun voi ottaa puhelimitse yhteyttä myös nimettömästi. Ohjeiden ja neuvojen saaminen ei puhelinyhteydenotoissa edellytä soittajan henkilötietojen kertomista.

Mahdollisuus saada asiassa muuta tukea voisi tarkoittaa esimerkiksi ammatti- ja muiden järjestöjen tarjoamia palveluita, oikeusaputoimistoja ja terveydenhuollon palveluita.

Velvollisuus antaa tietyt tiedot jokaiselle syrjintäasiassa yhteyttä ottaneelle ei tarkoita sitä, että tiedot olisi välttämättä annettavat henkilökohtaisesti. Mahdollista voisi olla esimerkiksi, että yhteydenottaja saisi edellä mainittuja asioita koskevan kootun ohjeistuksen syrjintäepäilystä ilmoitettuaan. Tietojen antamisvelvollisuus tulisi suhteuttaa myös yhteydenoton laatuun ja yhteydenottajan tarpeisiin: esimerkiksi lyhyissä puheluissa jo vähäisempi ohjeistus voi olla riittävä. Kyseeseen voi tulla myös hallintolain 8 §:n mukainen toimivaltaiseen viranomaiseen opastaminen.

Tasa-arvovaltuutetun on myös ilmoitettava syrjintäasiassa yhteyttä ottaneelle kohtuullisessa ajassa, päätetäänkö asian käsittely vai onko sitä syytä jatkaa. Hallintolain 23 §:n mukaan asia on käsiteltävä ilman aiheutonta viivytystä, ja viranomaisen on esitettävä asianosaiselle tämän pyynnöstä arvio päätöksen antamisajankohdasta sekä vastattava käsittelyn etenemistä koskeviin tiedusteluihin.

Voimaantulosäännös. Lainkohta sisältäisi säännöksen lain voimaantulosta sekä sidonnaisuusilmoitusta koskevan säännöksen soveltamista koskevan siirtymäsäännöksen. Siirtymäsäännöksen mukaan lain voimaan tullessa tasa-arvovaltuutettuna toimivan olisi annettava ehdotetussa 1 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

7.3 Yhdenvertaisuuslaki

26 §. *Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus.* Pykälässä on säädetty hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskevan vaatimuksen tekemisestä tuomioistuimeen, muun muassa vaatimuksen esittämisen määräajasta. Pykälän 2 momentin mukaan yhdenvertaisuuslain 23 §:n mukaista hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava käräjäoikeudessa muissa kuin työhönottotilanteissa kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Pykälän 3 momentin mukaan hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista koskevan kanteen määräajan kulumisen katkeaa siksi ajaksi, kun asia on vireillä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että määräaika alkaa kulua uudelleen vasta, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti. ”Katkaisee”-sana muutetaan samalla ”keskeyttää”-sanaksi, mikä vastaisi velan vanhentumisesta annetun lain 11 §:n 2 momentin ilmaisuja. Määräajan keskeyttämisellä ei olisi sitä vaikutusta, että määräaika alkaisi keskeyttämisen jälkeen kulua alusta asti uudelleen, vaan se jatkuisi siitä mihin asti sitä on ehtinyt kulua.

Kanteen nostamisen määräajan kulumisen keskeytyisi edelleen sinä päivänä, kun asia tulisi vireille lautakunnassa. Määräajan kulumisen jatkuisi sen jälkeen, kun lautakunnan asiassa antama ratkaisu olisi lainvoimainen. Asioissa, joissa lautakunta ei anna valituskelpoista päätöstä, määräajan kulumisen jatkuisi, kun asian vireilläolo lautakunnassa päättyy.

Määräajan keskeytymisestä lautakuntamenettelyn ajaksi on säädetty siinä tarkoituksessa, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa olisi mahdollista käyttää matalan kynnyksen oikeussuojakeinona ilman vaaraa kanteen nostamisen määräajan kulumisesta umpeen lautakuntäsittelyn aikana. Lautakunta voi lain 20 §:n 3 momentin mukaan muissa kuin työelämää koskevissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia ja asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon sekä suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle.

Kanneajan kulumisen keskeytymistä lautakuntamenettelyn ajaksi on lain esitöissä (HE 148/2022 vp, s. 36, 39) perusteltu sillä, että syrjintäepäilyn käsitteleminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa voi tukea syrjintää epäilevää sen arvioinnissa, onko tapauksessa rikottu yhdenvertaisuuslakia, ja kannattaako asiaa viedä eteenpäin. Menettely voi myös tukea sovinnon saavuttamista asiassa. Lautakunnan antama ratkaisu voi olla merkityksellinen myös mahdollisessa myöhemmässä oikeudenkäynnissä. Lainmuutoksen arvioitiin edistävän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan hyödyntämistä matalan kynnyksen oikeussuojaelimenä, kun määräaika hyvityksen vaatimiselle ei kuluisi tai uhkaisi kuluja umpeen asian lautakuntäsittelyn aikana.

Lautakunnan päätöksistä on muutoksenhakuoikeus hallintotuomioistuimeen. Hallintotuomioistuinten keskimääräinen käsittelyaika oli syksyllä 2025 runsaat kahdeksan kuukautta. Lautakunnalle tulleiden hakemusten keskimääräinen käsittelyaika on pidentynyt niin, että tilanteissa, joissa haetaan muutosta lautakunnan päätöksiin hallinto-oikeudelta, on hyvin todennäköistä, että käräjäoikeuden kanneaika kuluu loppuun jo ennen kuin hallinto-oikeus on antanut asiassa ratkaisun.

Hyvityskanteen vireille panemisen ja oikeudenkäynnin kuluriskin arvioimisen kannalta syrjintää epäilevälle olisi kuitenkin tärkeää saada lautakunnan lainvoimainen päätös siitä, onko asiassa ollut kyse syrjinnästä. Säännöstä esitetään tästä syystä muutettavaksi niin, että hyvityksen vaatimisen määräaika alkaisi kuluu uudelleen vasta, kun lautakunnan asiassa tekemä ratkaisu on saanut lainvoiman. Lainkohdan muutoksen tavoite olisi sama kuin määräajan keskeyttämistä koskevan, jo voimassa olevan säännöksen: edistää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan täysimääräistä hyödyntämistä matalan kynnyksen oikeussuojaelimenä.

Lausuntokierroksella alkuvuodesta 2026 olleessa, sosiaali- ja terveysministeriössä valmistellussa hallituksen esitysluonnoksessa tasa-arvolain muuttamiseksi on vastaavanlainen säännösehdotus kanneajan keskeytymisestä tasa-arvolain mukaisissa asioissa.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi *4 momentti*, jonka mukaan hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyisi myös yhdenvertaisuusvaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Säännös liittyisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien täytäntöönpanoon. Direktiivien 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että syrjintäasian vanhentumisaika on riittävän pitkä, jotta riidan osapuolille voidaan taata mahdollisuus saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi myös vaihtoehdoisen riidanratkaisun jälkeen. Esimerkkinä artiklassa annetaan asian vanhentumisaajan kulumisen katkaiseminen osapuolten osallistuessa vaihtoehdoiseen riidanratkaisumenettelyyn. Samassa artiklassa on säädetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten velvollisuudesta tarjota osapuolille mahdollisuus vaihtoehdoiseen riidanratkaisuun.

Yhdenvertaisuuslain 19 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voi yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevassa asiassa. Lainkohdan yksityiskohtaisten perustelujen mukaan sovinto voi kohdistua syrjinnän tai vastatoimien kiellon rikkomista koskevaan riitaan. Valtuutetun tulisi auttaa osapuolia löytämään keskenään heitä tyydyttävät ratkaisut myös mahdollisesta rahamääräisestä hyvityksestä. Jos osapuolten välillä saavutetaan sopimus vain tietyistä asioista, voitaisiin asia muilta osin saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tai tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Lain 21 §:n mukaan sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Yhdenvertaisuuslain 20 §:n 1 momentin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio. Lainkohdan yksityiskohtaisten perustelujen mukaan sovinnon kohteena olevan asian tulee olla riittävän tarkkarajaisesti määritelty ja sovinnon ehtojen selkeästi ilmaistu.

Ehdotettu muutos tarkoittaisi, että hyvitystä tai syrjivien ehtojen mitättömäksi julkistamista koskevan kanteen nostamisen määräaika ei kuluisi sinä aikana, kun asiassa yritetään yhdenvertaisuusvaltuutetun johdolla lain 19 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaisesti aikaansaada sovintoa. Valtuutetun tulisi antaa osapuolille ilmoitus sovintomenettelyn aloittamisesta, osapuolten halukkuutta menettelyyn ensin tiedusteltuaan. Kanteen nostamisen määräajan kulumisen keskeytyisi siitä päivästä, kun valtuutettu antaa osapuolille tällaisen ilmoituksen. Sovittelu päättyisi joko sovinnon tekemiseen tai siihen, ettei asian käsittelyä sovittelussa enää jatketa. Jos molemmat tai jompikumpi osapuolista ei enää tahdo jatkaa riidan sovittelua, sovittelu päättyisi siihen. Kanteen nostamisen määräajan keskeytyminen jatkuisi siihen saakka, kun asiaa on viimeisen kerran käsitelty sovittelutapaamisessa.

Vastaavan tyyppisesti on säädetty velan vanhentumisesta annetussa laissa, jonka 11 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan velan vanhentuminen katkeaa pykälän 2 momentissa säädetyllä tavalla, jos saatava otetaan käsiteltäväksi sellaisessa sovittelumenettelyssä, jossa tehty sovinto voidaan vahvistaa täytäntöönpanokelpoiseksi siten kuin riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa annetussa laissa (394/2011) säädetään. Pykälän 2 momentin mukaan vanhentuminen keskeytyy menettelyn ajaksi, kun päätös tai sopimus 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetun sovittelun aloittamisesta tehdään.

Jotta sovintomenettely keskeyttäisi yhdenvertaisuuslain 26 §:ssä tarkoitetun kanteen nostamisen määräajan kulumisen, edellytettäisiin, että yhdenvertaisuusvaltuutettu on ollut mukana menettelyssä. Tätä perustelee määrämuodon tarve asiassa, jolla on vaikutuksia tuomioistuimen kanneaikaan. Myös velan vanhentumisesta annetun lain 11 §:ssä edellytetään vanhentumisen keskeyttävältä tuomioistuimen ulkopuoliselta sovittelumenettelyltä, että se on riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa annetun lain mukaista. Ko. laissa tuomioistuimen ulkopuolisella sovittelulla tarkoitetaan lain 18 §:n 1 momentin mukaan sopimuksen, sääntöjen tai muun vastaavan järjestelyn perusteella toimitettua jäsennellyä menettelyä, jossa riita-asian osapuolet pyrkivät itse vapaaehtoisesti ratkaisemaan riitansa sovinnollisesti sovittelijan avustuksella. Sovittelumenettelyn tulee siten täyttää tietyt laissa säädetty kriteerit, jotta se olisi ko. lain mukaista sovittelua ja jotta sitä voitaisiin hakea vahvistettavaksi täytäntöönpanokelpoiseksi – ja jotta sillä olisi velan vanhentumisen keskeyttävä vaikutus.

Yhdenvertaisuuslain 26 §:ssä tarkoitetun kanteen nostamisen määräaika on käytännössä koettu lyhyeksi, jos asiassa yritetään ensin saada aikaan sovinto valtuutetun myötävaikutuksella. Ehdotettu muutos voisi edistää sovintoratkaisun etsimistä raskaan oikeudenkäyntiprosessin sijaan, kun määräaika kanteen nostamiselle ei kului tai uhkaksi kuluu umpeen sovinnosta neuvottelemisen aikana. Siten syrjintää tai vastatoimia epäilevä henkilö ei joutuisi valitsemaan, ilmaiseeko hän halukkuutensa asian sovinnolliseen ratkaisuun vai viekö asian suoraan tuomioistuimeen. Sovittelu on riidanratkaisukeinona myös edullisempi vaihtoehto kuin täysimittainen oikeudenkäynti, sekä riidan osapuolille että valtiolle.

Kanteen nostamisen määräajan keskeytyminen ei koskisi yhdenvertaisuuslain vastaisesta menettelystä johtuvia vahingonkorvauskanteita. Vahingonkorvausasioissa kanteen nostamisen määräaika määräytyy velan vanhentumisesta annetun lain mukaan ja on pidempi kuin hyvitystä ja syrjiviä ehtoja koskevan vaatimuksen määräaika, kolme vuotta.

Valtuutetun johtama sovintomenettely keskeyttäisi kanteen nostamisen määräajan kulumisen siitä riippumatta, onko sovinto tarkoitus saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan vahvistettavaksi.

Voimaantulosäännös. Lainkohta sisältää säännöksen lain voimaantulosta sekä siirtymäsäännöksen, jonka mukaan nyt ehdotettavan lain voimaan tullessa vireillä olleeseen asiaan sovellettaisiin ennen lain voimaantuloa voimassa olleita säännöksiä.

Ennen lain voimaantuloa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa vireille pannussa asiassa hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskevan vaatimuksen määräaika keskeytyisi siten lain aiemman 26 §:n 3 momentin mukaisesti vain lautakuntakäsittelyn ajaksi. Vasta lain voimaantulon jälkeen lautakunnassa vireille pannuissa asioissa määräajan kulumisen keskeytyisi, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti.

Lisäksi siirtymäsäännös tarkoittaisi, että sovintomenettely, joka olisi vireillä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa lain voimaantulon hetkellä, ei keskeyttäisi hyvityskanteen tai syrjiviä ehtoja koskevan vaatimuksen määräajan kulumista 26 §:n ehdotetussa uudessa 4 momentissa säädetyllä tavalla. Säännöstä sovellettaisiin vasta lain voimaantulon jälkeen aloitettaviin sovintomenettelyihin.

7.4 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

12 §. Hyvityksen vaatiminen. Pykälässä on säädetty hyvitystä koskevan vaatimuksen tekemisestä tuomioistuimeen, muun muassa vaatimuksen esittämisen määräajasta. Pykälän 2 momentin mukaan tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä on vaadittava käräjäoikeudessa muissa kuin työhönottotilanteissa kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi *4 momentti*, jonka mukaan hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyisi tasa-arvovaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Säännös liittyisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien täytäntöönpanoon. Direktiivien 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että syrjintäasian vanhentumisaika on riittävän pitkä, jotta riidan osapuolille voidaan taata mahdollisuus saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi myös vaihtoehdoisen riidanratkaisun jälkeen. Esimerkkinä artiklassa annetaan asian vanhentumisaajan kulumisen katkaiseminen osapuolten osallistuessa vaihtoehtoiseen riidanratkaisumenettelyyn. Samassa artiklassa on säädetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten velvollisuudesta tarjota osapuolille mahdollisuus vaihtoehtoiseen riidanratkaisuun.

Tasa-arvolain 19 §:n 4 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. Muutossäädöksen (915/2016) perustelujen (HE 98/2016 vp, s. 9) mukaan tasa-arvovaltuutettu voisi esimerkiksi järjestää osapuolille sovintoon tähtääviä tapaamisia. Valtuutetun tulisi puolueettomasti ja kaikkia osapuolia kunnioittaen auttaa osapuolia löytämään keskenään heitä tyydyttävät ratkaisut myös mahdollisesta rahamääräisestä korvauksesta.

Tasa-arvolain 21 §:n 5 momentin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon tasa-arvolaisissa tarkoitettua 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.

Ehdotettu muutos tarkoittaisi, että hyvityskanteen nostamisen määräaika ei kuluisi sinä aikana, kun asiassa yritetään tasa-arvovaltuutetun johdolla lain 19 §:n 4 momentin mukaisesti aikaansaada sovintoa. Valtuutetun tulisi antaa osapuolille ilmoitus sovintomenettelyn aloittamisesta, osapuolten halukkuutta menettelyyn ensin tiedusteltuaan. Kanteen nostamisen määräajan kulumisen keskeytyisi siitä päivästä, kun valtuutettu antaa osapuolille tällaisen ilmoituksen. Sovintomenettely päättyisi joko sovinnon tekemiseen tai siihen, ettei asian käsittelyä menettelyssä enää jatketa. Jos molemmat tai jompikumpi osapuolista ei enää tahdo jatkaa riidan sovittelua, sovittelu päättyisi siihen. Kanteen nostamisen määräajan keskeytyminen jatkuisi siihen saakka, kun asiaa on viimeisen kerran käsitelty sovittelutapaamisessa.

Vastaavan tyyppisesti on säädetty velan vanhentumisesta annetussa laissa (728/2003), jonka 11 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan velan vanhentuminen katkeaa pykälän 2 momentissa säädetyllä tavalla, jos saatava otetaan käsiteltäväksi sellaisessa sovittelumenettelyssä, jossa tehty sovinto voidaan vahvistaa täytäntöönpanokelpoiseksi siten kuin riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa annetussa laissa (394/2011) säädetään. Pykälän 2 momentin mukaan vanhentuminen keskeytyy menettelyn ajaksi, kun päätös tai sopimus 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua sovittelun aloittamisesta tehdään.

Jotta sovintomenettely keskeyttäisi tasa-arvolain 12 §:ssä tarkoitettua kanteen nostamisen määräajan kulumisen, edellytettäisiin, että tasa-arvovaltuutettu on ollut mukana menettelyssä. Tätä perustelee määrämudon tarve asiassa, jolla on vaikutuksia tuomioistuimen kanne-aikaan. Myös velan vanhentumisesta annetun lain 11 §:ssä edellytetään vanhentumisen keskeyttävältä tuomioistuimen ulkopuoliselta sovittelumenettelyltä, että se on riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa annetun lain mukaista. Ko. laissa tuomioistuimen ulkopuolisella sovittelulla tarkoitetaan lain 18 §:n 1 momentin mukaan sopimuksen, sääntöjen tai muun vastaavan järjestelyn perusteella toimitettua jäseneltyä menettelyä, jossa riita-asian osapuolet pyrkivät itse vapaaehtoisesti ratkaisemaan riitansa sovinnollisesti sovittelijan avustuksella. Sovittelumenettelyn tulee siten täyttää tietyt laissa säädettyt kriteerit, jotta se olisi ko. lain mukaista sovittelua ja jotta sitä voitaisiin hakea vahvistettavaksi täytäntöönpanokelpoiseksi – ja jotta sillä olisi velan vanhentumisen katkaiseva vaikutus.

Tasa-arvolain 12 §:ssä tarkoitettua kanteen nostamisen määräaika on käytännössä koettu lyhyeksi, jos asiassa yritetään ensin saada aikaan sovinto valtuutetun myötävaikutuksella. Ehdotettu muutos voisi edistää sovintoratkaisun etsimistä raskaan oikeudenkäyntiprosessin sijaan, kun määräaika kanteen nostamiselle ei kuluisi tai uhkaisi kulua umpeen sovinnosta neuvottelemisen aikana. Siten syrjintää tai vastatoimia epäilevä henkilö ei joutuisi valitsemaan, ilmaiseksi halukkuutensa asian sovinnolliseen ratkaisuun vai viekö asian suoraan

tuomioistuimeen. Sovittelu on riidanratkaisukeinona myös edullisempi vaihtoehto kuin täysimittainen oikeudenkäynti, sekä riidan osapuolille että valtiolle.

Kanteen nostamisen määräajan keskeytyminen ei koskisi tasa-arvolain vastaisesta menettelystä johtuvia vahingonkorvauskanteita. Vahingonkorvausasioissa kanteen nostamisen määräaika määräytyy velan vanhentumisesta annetun lain mukaan ja on pidempi kuin hyvitystä ja syrjiviä ehtoja koskevan vaatimuksen määräaika, kolme vuotta.

Valtuutetun johtama sovintomenettely keskeyttäisi kanteen nostamisen määräajan kulumisen siitä riippumatta, onko sovinto tarkoitus saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan vahvistettavaksi.

22 §. Tasa-arvovaltuutetun kuuleminen. Laista aiemmin (1329/2014) kumotun 22 §:n tilalle ehdotetaan uutta 22 §:ää, jossa tuomioistuimelle säädettäisiin velvollisuus antaa tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa, tasa-arvolakia koskevassa asiassa.

Säännöksellä pantaisiin täytäntöön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annettujen direktiivien 10 artiklan 2 kohta, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimityksellä tulee olla oikeus esittää huomioita tuomioistuimelle kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Direktiivien johdantokappaleiden (31, 32) mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimityksellä voisi esittää huomionsa tuomioistuimelle esimerkiksi antamalla asiantuntijalausuntoja.

Tasa-arvovaltuutetulla on tasa-arvon toteutumista ja syrjintää seuraavana viranomaisena erityisasiantuntemusta syrjinnän eri ilmenemismuodoista.

Säännöstä ei sovellettaisi, jos valtuutettu tai hänen alaisensa virkamies avustaa valtuutetusta annetun lain 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla käsittelyssä syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunutta.

Voimaantulosäännös. Lainkohta sisältää säännöksen lain voimaantulosta sekä siirtymäsäännöksen, jonka mukaan nyt ehdotettavan lain voimaan tullessa vireillä olleeseen asiaan sovellettaisiin ennen lain voimaantuloa voimassa olleita säännöksiä. Näin ollen sovintomenettely, joka olisi vireillä tasa-arvovaltuutetun toimistossa lain voimaantulon hetkellä, ei keskeyttäisi hyvityskanteen määräajan kulumista 12 §:n ehdotetussa uudessa 4 momentissa säädetyllä tavalla. Säännöstä sovellettaisiin vasta lain voimaantulon jälkeen aloitettaviin sovintomenettelyihin.

Samoin tuomioistuimen ehdotetun 22 §:n mukainen velvollisuus antaa tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa koskisi asioita, jotka tulevat tuomioistuimessa vireille tämän lain voimaantulon jälkeen.

7.5 Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta

5 §. Henkilöstö. Pykälän 3 momenttia muutettaisiin niin, että oikeusministeriön sijaan valtioneuvosto nimittäisi jatkossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan pääsihteerin ja lautakunta itse muun henkilöstönsä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annettujen direktiivien 3 artiklan 1 kohdan mukaan tasa-arvoelimityksen on voitava hallinnoida omia taloudellisia ja muita resurssejaan ja tehdä omia päätöksiä muun muassa henkilöstöstään. Direktiivien johdantokappaleiden (17, 18) mukaan

tämä tarkoittaisi myös henkilöstön valintaa. Asiassa on kyse yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten itsenäisyydestä ja riippumattomuudesta.

Pääsihteerin nimittäisi valtioneuvosto. Pääsihteeri johtaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käytännön toimintaa, minkä vuoksi on perusteltua, että valtioneuvosto nimittää pääsihteerin virkaan niin kuin se nimittää myös esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetut.

Lautakunta nimittäisi itse muun henkilöstönsä. Se määräisi nimittämismenettelystä lautakunnan sisällä tarkemmin työjärjestyksessään.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 19.6.2026.

9 Toimeenpano ja seuranta

Direktiivin seurannasta ja raportoinnista ja seurannasta säädetään sen 18 artiklassa. Komissio vahvistaa viimeistään 19.6.2026 täytäntöönpanosäädöksellä luettelon direktiivien mukaisesti nimettyjen tasa-arvoelinten toimintaa koskevista yhteisistä indikaattoreista. Indikaattorit kattavat tasa-arvoelinten tekniset, taloudelliset ja henkilöresurssit, toiminnallisen riippumattomuuden, saatavuuden ja tuloksellisuuden sekä niiden tehtävien, valtuuksien tai rakenteen kehityksen.

Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle viimeistään 19.6.2031 ja sen jälkeen viiden vuoden välein direktiivien soveltamista koskevat tiedot.

Komissio laatii direktiivien soveltamista ja käytännön vaikutuksia koskevan kertomuksen, joka perustuu paitsi jäsenvaltioiden toimittamiin tietoihin myös Euroopan unionin perusoikeusviraston ja Euroopan tasa-arvoinstituutin kansallisella ja unionin tasolla keräämiin tietoihin. Kertomuksessa käsitellään tasa-arvoelinten toiminnallista riippumattomuutta ja tehokkuutta jäsenvaltioissa.

10 Suhde muihin esityksiin

Esityksen 4. lakiehdotuksessa ehdotetaan, että naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 12 §:ään lisätään uusi 4 momentti, jonka mukaan pykälän 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen keskeytyy tasa-arvovaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Tasa-arvovaltuutetun tulee antaa sovintomenettelyn aloittamisesta ilmoitus osapuolille.

Sosiaali- ja terveysministeriössä on valmisteltu naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muutosesitys (HE 39/2026 vp), jossa myös ehdotetaan lisättäväksi lain 12 §:ään uusi 4 momentti. Esitysten käsittely tulee tältä osin sovittaa yhteen eduskunnassa.

Sekä edellä mainitussa sosiaali- ja terveysministeriön lakihankkeessa että samassa ministeriössä valmistellussa toisessa tasa-arvolain muutosesityksessä (palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano) on lausuntokierroksella olleiden esitysluonnosten mukaan tarkoitus esittää muutosta myös tasa-arvolain 12 §:n 2 momenttiin. Nämä ehdotukset eivät vaikuta tässä esityksessä ehdotettuun, eivät myöskään muut näissä esityksissä ehdotetut mainitun lain muutokset.

11 Suhde perustuslakiin ja sääätämisyjärjestys

Esitys liittyy perustuslain 6 §:ssä säädettyyn yhdenvertaisuuteen, 21 §:ssä säädettyyn oikeusturvaan ja 22 §:ssä säädettyyn julkisen vallan velvollisuuteen turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

11.1 Yhdenvertaisuus

Perustuslain 6 §:n 1 momentin yleisen yhdenvertaisuuslausekkeen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Pykälän 2 momentissa olevan syrjintäkiellon mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pykälän 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetuille säädettävä velvollisuus julkaista tiivistelmä merkityksellisistä katsomistaan lausunnoista lisää tietoisuutta yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevista oikeuksista, samoin se, että valtuutetut antaisivat suosituksia kerran neljässä vuodessa julkaistavissa kertomuksissaan.

Tasa-arvolain mukaisissa asioissa yhdenvertaisuuden toteutumista edistää esitettävistä muutoksista myös se, että tuomioistuimella olisi velvollisuus varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevista asioista.

11.2 Oikeusturva

Perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsiteltyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi.

Valtuutettujen organisoitumista koskevat säännösmuutokset sekä ehdotettu mahdollisuus delegoida toimivaltaa esittelijöille olisivat merkityksellisiä asioiden asianmukaisen ja viivytyksettömän käsittelyn kannalta. Valtuutetut saavat suuren määrän syrjintää koskevia yhteydenottoja vuodessa, ja toimivallan delegointimahdollisuus osassa asioita esittelijöille edesauttaisi sitä, että valtuutettujen toimistot pystyvät tarjoamaan matalan kynnyksen oikeussuojaa mahdollisimman monelle kohtuullisessa ajassa.

Ehdotettu sääntely sidonnaisuusilmoituksista tukisi valtuutettujen esteettömyyden varmistamista ja sekin siten asian asioiden asianmukaista käsittelyä. Asianmukaista käsittelyä tukisi myös ehdotettu säännös syrjintäasiassa valtuutettuun yhteyttä ottaneelle annettavista tiedoista.

Syrjinnän uhrien oikeusturvan toteutumista tukisi esitetty muutos hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytymisestä sovintomenettelyn päättymiseen sekä yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tulemiseen asti. Viimeksi mainittu voisi vahvistaa syrjintää epäilevän tosiasiallisia mahdollisuuksia hyödyntää lautakuntaa matalan kynnyksen oikeussuojakeinona.

Vaikka mahdollinen kanteen käsittely käräjäoikeudessa siirtyisi hallinto-oikeusprosessin jälkeiseen aikaan, syrjinnästä epäillyllä olisi tieto syrjäntäepäilystä ja asian vaiheesta koko valitusprosessin ajan, koska molemmat osapuolet olisivat osallisina jo lautakunta- ja hallinto-oikeusprosessissa. Hallinto-oikeusprosessin jälkeinen syrjäntäkanne ei siten tulisi syrjäntäepäilyn kohteelle yllättäen. Esityksen ei tästä syystä katsota lisäävän oikeudellista epävarmuutta.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Koska yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annetuissa direktiiveissä on säännöksiä, jotka ehdotetaan pantaviksi täytäntöön lailla, annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (1326/2014) 8 § ja 9 §:n 3 momentti,
sellaisena kuin niistä on 8 § laissa 988/2021, sekä
lisätään lakiin uusi 2 a, 8 a ja 8 b §, 9 §:ään uusi 4 momentti sekä lakiin uusi 9 a § seuraavasti:

2 a §

Selvitys sidonnaisuuksista

Yhdenvertaisuusvaltuutetun on annettava valtion virkamieslain (750/1994) 8 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle.

8 §

Kertomukset

Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan. Kertomuksessa käsitellään myös ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Kertomuksessa käsitellään lisäksi naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa sekä toimia ja toimintaperiaatteita niiden ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Kertomus sisältää raportoinnin valtuutetun taloudesta ja henkilöstöstä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa lisäksi eduskunnalle vähintään joka neljäs vuosi kertomuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kertomus sisältää yhdenvertaisuuden edistämistä koskevia suosituksia. Kertomuksessa käsitellään myös ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Kertomuksessa käsitellään lisäksi naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa sekä toimia ja toimintaperiaatteita niiden ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa kertomuksen yhdessä tasa-arvovaltuutetun kanssa.

8 a §

Tietojen erittely ja lausuntojen julkaisu

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee eritellä syrjinnästä keräämänsä tieto syrjintäperusteittain ja elämänalueittain.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu julkaisee tiivistelmän yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa antamistaan erityisen merkityksellisiksi katsomistaan lausunnoista.

8 b §

Syrjintää epäilevälle annettava ohjeistus

Syrjintää epäilevälle tulee hänen ottaessaan yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun antaa tietoa asian käsittelystä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa, syrjintää epäilevän oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea.

9 §

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

Yhdenvertaisuusvaltuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen ja työohjelman.
Yhdenvertaisuusvaltuutetun on järjestettävä toimiston sisäinen toiminta niin, että valtuutettu voi käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta.

9 a §

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan siirto

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi siirtää toimivallan kannanoton tai ohjauksen antamiseen toimiston esittelijänä toimivalle virkamiehelle asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut ja joissa asian oikeudellinen luonne tai sisältö on sellainen, ettei kannanoton tai ohjauksen antaminen edellytä yhdenvertaisuusvaltuutetun kannanottoa. Asioista, joissa toimivalta voidaan siirtää, määrätään tarkemmin työjärjestyksessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa yhdenvertaisuusvaltuutettuna toimivan on annettava tämän lain 2 a §:ssä tarkoitettu selvitys kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

2.

Laki

tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) 1 §:n 1 momentti, 4 §:n 3 momentti ja 5 §, sellaisena kuin niistä on 1 §:n 1 momentti laissa 28/2024, sekä *lisätään* lakiin uusi 1 a §, 4 §:ään uusi 4 momentti sekä lakiin uusi 4 a, 5 a ja 5 b § seuraavasti:

1 §

Tasa-arvovaltuutettu

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, säädettyjä tehtäviä varten on oikeusministeriön hallinnonalalla tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun nimittää valtioneuvosto enintään viideksi vuodeksi kerrallaan. Tasa-arvovaltuutetuksi nimitetty vapautuu hoitamasta muuta virkaa siksi ajaksi, jonka hän toimii valtuutettuna.

1 a §

Selvitys sidonnaisuuksista

Tasa-arvovaltuutetun on annettava valtion virkamieslain (750/1994) 8 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle.

4 §

Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Tasa-arvovaltuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen ja työohjelman.
Tasa-arvovaltuutetun on järjestettävä toimiston sisäinen toiminta niin, että valtuutettu voi käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta.

4 a §

Tasa-arvovaltuutetun toimivallan siirto

Tasa-arvovaltuutettu voi siirtää toimivallan ohjeiden tai neuvojen antamiseen toimiston esittelijänä toimivalle virkamiehelle asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut ja joissa asian oikeudellinen luonne tai sisältö on sellainen, ettei ohjauksen tai neuvojen antaminen edellytä tasa-arvovaltuutetun kannanottoa. Asioista, joissa toimivalta voidaan siirtää, määrätään tarkemmin työjärjestyksessä.

5 §

Tasa-arvovaltuutetun kertomukset

Tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan. Kertomus sisältää raportoinnin valtuutetun taloudesta ja henkilöstöstä.

Tasa-arvovaltuutettu antaa lisäksi eduskunnalle vähintään joka neljäs vuosi kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta. Kertomus sisältää tasa-arvon edistämistä koskevia suosituksia. Tasa-arvovaltuutettu voi antaa kertomuksen yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa.

5 a §

Tietojen erittely ja lausuntojen julkaisu

Tasa-arvovaltuutetun tulee eritellä syrjinnästä keräämänsä tieto elämänalueittain.

Tasa-arvovaltuutettu julkaisee tiivistelmän antamistaan erityisen merkityksellisiksi katsomistaan lausunnoista.

5 b §

Syrjintää epäilevälle annettava ohjeistus

Syrjintää epäilevälle tulee hänen ottaessaan yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun antaa tietoa asian käsittelystä tasa-arvovaltuutetun toimistossa, syrjintää epäilevän oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa tasa-arvovaltuutettuna toimivan on annettava tämän lain 1 a §:ssä tarkoitettu selvitys kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta

3.

Laki

yhdenvertaisuuslain 26 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 26 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1192/2022, sekä
lisätään 26 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1192/2022, uusi 4 momentti seuraavasti:

26 §

Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus

Asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen. Määräaika alkaa kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti.

Lisäksi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen keskeytyy yhdenvertaisuusvaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee antaa sovintomenettelyn aloittamisesta ilmoitus osapuolille.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa vireillä olleeseen asiaan sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

4.

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 12 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1023/2008, uusi 4 momentti ja lakiin siitä lailla 1329/2014 kumotun 22 §:n tilalle uusi 22 § seuraavasti:

12 §

Hyvityksen vaatiminen

Edellä 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen keskeytyy tasa-arvovaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Tasa-arvovaltuutetun tulee antaa sovintomenettelyn aloittamisesta ilmoitus osapuolille.

22 §

Tasa-arvovaltuutetun kuuleminen

Tuomioistuimen on sen käsiteltävänä olevassa, tämän lain soveltamista koskevassa asiassa varattava tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa vireillä olleeseen asiaan sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

5.

Laki

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain (1327/2014) 5 §:n 3 momentti seuraavasti:

5 §

Henkilöstö

Valtioneuvosto nimittää lautakunnan pääsihteerin. Lautakunnan muun henkilöstön nimittää lautakunta. Nimittämisestä määrätään tarkemmin työjärjestyksessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 9.4.2026

Pääministeri

Petteri Orpo

Oikeusministeri Leena Meri

1.

Laki

yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (1326/2014) 8 § ja 9 §:n 3 momentti, sellaisena kuin niistä on 8 § laissa 988/2021, sekä
lisätään lakiin uusi 2 a, 8 a ja 8 b §, 9 §:ään uusi 4 momentti sekä lakiin uusi 9 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 a §

Selvitys sidonnaisuuksista

Yhdenvertaisuusvaltuutetun on annettava valtion virkamieslain (750/1994) 8 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle.

8 §

8 §

Kertomukset

Kertomukset

Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan. Kertomuksessa käsitellään myös ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Kertomuksessa käsitellään lisäksi naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa sekä toimia ja toimintaperiaatteita niiden ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa lisäksi eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kertomuksessa käsitellään myös ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Kertomuksessa käsitellään lisäksi naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa sekä toimia ja toimintaperiaatteita niiden ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan. Kertomuksessa käsitellään myös ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Kertomuksessa käsitellään lisäksi naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa sekä toimia ja toimintaperiaatteita niiden ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. *Kertomus sisältää raportoinnin valtuutetun taloudesta ja henkilöstöstä.*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa lisäksi eduskunnalle *vähintään joka neljäs vuosi* kertomuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. *Kertomus sisältää yhdenvertaisuuden edistämistä koskevia suosituksia.* Kertomuksessa käsitellään myös ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Kertomuksessa käsitellään lisäksi naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa

Voimassa oleva laki

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa kertomuksen yhdessä tasa-arvovaltuutetun kanssa.

Ehdotus

sekä toimia ja toimintaperiaatteita niiden ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa kertomuksen yhdessä tasa-arvovaltuutetun kanssa.

8 a §

Tietojen erittely ja lausuntojen julkaisu

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee eritellä syrjinnästä keräämänsä tieto syrjintäperusteittain ja elämänalueittain.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu julkaisee tiivistelmän yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa antamistaan erityisen merkityksellisiksi katsomistaan lausunnoista.

8 b §

Syrjintää epäilevälle annettava ohjeistus

Syrjintää epäilevälle tulee hänen ottaessaan yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun antaa tietoa asian käsittelystä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa, syrjintää epäilevän oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea.

9 §

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtäväänsä perehtyneitä esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu nimittää toimiston virkamiehet ja ottaa palvelukseen toimiston muun henkilöstön.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen.

9 §

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtäväänsä perehtyneitä esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu nimittää toimiston virkamiehet ja ottaa palvelukseen toimiston muun henkilöstön.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen ja työohjelman.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun on järjestettävä toimiston sisäinen toiminta niin, että valtuutettu voi käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 a §

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan siirto

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi siirtää toimivallan kannanoton tai ohjauksen antamiseen toimiston esittelijänä toimivalle virkamiehelle asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut ja joissa asian oikeudellinen luonne tai sisältö on sellainen, ettei kannanoton tai ohjauksen antaminen edellytä yhdenvertaisuusvaltuutetun kannanottoa. Asioista, joissa toimivalta voidaan siirtää, määrätään tarkemmin työjärjestyksessä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tämän lain voimaan tullessa yhdenvertaisuusvaltuutettuna toimivan on annettava tämän lain 2 a §:ssä tarkoitettu selvitys kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.*

2.

Laki

tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) 1 §:n 1 momentti, 4 §:n 3 momentti ja 5 §, sellaisena kuin niistä on 1 §:n 1 momentti laissa 28/2024, sekä lisätään lakiin uusi 1 a §, 4 §:ään uusi 4 momentti sekä lakiin uusi 4 a, 5 a ja 5 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

1 §

Tasa-arvovaltuutettu

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, säädettyjä tehtäviä varten on oikeusministeriön hallinnonalalla tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun nimittää valtioneuvosto enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton.

Tasa-arvovaltuutetun kelpoisuusvaatimuksena on muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto, perehtyneisyys viran tehtäväälaan ja käytännössä osoitettu johtamistaito.

Ehdotus

1 §

Tasa-arvovaltuutettu

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, säädettyjä tehtäviä varten on oikeusministeriön hallinnonalalla tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun nimittää valtioneuvosto enintään viideksi vuodeksi kerrallaan. *Tasa-arvovaltuutetuksi nimitetty vapautuu hoitamasta muuta virkaa siksi ajaksi, jonka hän toimii valtuutettuna.*

Tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton.

Tasa-arvovaltuutetun kelpoisuusvaatimuksena on muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto, perehtyneisyys viran tehtäväälaan ja käytännössä osoitettu johtamistaito.

1 a §

Selvitys sidonnaisuuksista

Tasa-arvovaltuutetun on annettava valtion virkamieslain (750/1994) 8 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

4 §

Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Tasa-arvovaltuutetulla on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtäväänsä perehtyneitä esittelijöitä ja muuta henkilöstöä.

Tasa-arvovaltuutettu nimittää toimiston virkamiehet.

Tasa-arvovaltuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen.

Tasa-arvovaltuutetulla on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtäväänsä perehtyneitä esittelijöitä ja muuta henkilöstöä.

Tasa-arvovaltuutettu nimittää toimiston virkamiehet.

Tasa-arvovaltuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen ja työohjelman.

Tasa-arvovaltuutetun on järjestettävä toimiston sisäinen toiminta niin, että valtuutettu voi käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta.

4 a §

Tasa-arvovaltuutetun toimivallan siirto

Tasa-arvovaltuutettu voi siirtää toimivallan ohjeiden tai neuvojen antamiseen toimiston esittelijänä toimivalle virkamiehelle asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut ja joissa asian oikeudellinen luonne tai sisältö on sellainen, ettei ohjauksen tai neuvojen antaminen edellytä tasa-arvovaltuutetun kannanottoa. Asioista, joissa toimivalta voidaan siirtää, määrätään tarkemmin työjärjestyksessä.

5 §

5 §

Tasa-arvovaltuutetun kertomukset

Tasa-arvovaltuutetun kertomukset

Tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan.

Tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan. *Kertomus sisältää raportoinnin valtuutetun taloudesta ja henkilöstöstä.*

Tasa-arvovaltuutettu antaa lisäksi eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta. Tasa-arvovaltuutettu voi antaa kertomuksen yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu antaa lisäksi eduskunnalle vähintään joka neljäs vuosi kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta. *Kertomus sisältää tasa-arvon edistämistä koskevia suosituksia.* Tasa-arvovaltuutettu voi antaa kertomuksen yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa.

5 a §

Tietojen erittely ja lausuntojen julkaisu

Tasa-arvovaltuutetun tulee eritellä syrjinnästä keräämänsä tieto elämänalueittain.

Tasa-arvovaltuutettu julkaisee tiivistelmän antamistaan erityisen merkityksellisiksi katsomistaan lausunnoista.

5 b §

Syrjintää epäilevälle annettava ohjeistus

Syrjintää epäilevälle tulee hänen ottaessaan yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun antaa tietoa asian käsittelystä tasa-arvovaltuutetun toimistossa, syrjintää epäilevän oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tämän lain voimaan tullessa tasa-arvovaltuutettuna toimivan on annettava tämän lain 1 a §:ssä tarkoitettu selvitys kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.*

3.

Laki

yhdenvertaisuuslain 26 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 26 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa
1192/2022, sekä
lisätään 26 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1192/2022, uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

26 §

26 §

*Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva
vaatimus*

*Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva
vaatimus*

Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi.

Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.

Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi.

Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen. *Määräaika alkaa kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti.*

Lisäksi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen keskeytyy yhdenvertaisuusvaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee antaa sovintomenettelyn aloittamisesta ilmoitus osapuolille.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Tämän lain voimaan tullessa vireillä
olleeseen asiaan sovelletaan tämän lain
voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.*

4.

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 12 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1023/2008, uusi 4 momentti ja lakiin siitä lailla 1329/2014 kumotun 22 §:n tilalle uusi 22 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 §

12 §

Hyvityksen vaatiminen

Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

Edellä 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen keskeytyy tasa-arvovaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Tasa-arvovaltuutetun tulee antaa sovintomenettelyn aloittamisesta ilmoitus osapuolille.

22 §

Tasa-arvovaltuutetun kuuleminen

Tuomioistuimen on sen käsiteltävänä olevassa, tämän lain soveltamista koskevassa

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*asiassa varattava tasa-arvoaltuutetulle
mahdollisuus tulla kuulluksi.*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tämän lain voimaan tullessa vireillä
olleeseen asiaan sovelletaan tämän lain
voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.*

5.

Laki

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain (1327/2014) 5 §:n 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 §

5 §

Henkilöstö

Henkilöstö

Lautakunnalla on päätoiminen pääsihteeri. Lautakunnalla voi lisäksi olla pää- tai sivutoimisia esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä.

Pääsihteeriltä ja esittelijältä vaaditaan muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto sekä hyvä perehtyneisyys lautakunnan toimialaan.

Oikeusministeriö nimittää lautakunnan pääsihteerin ja muun henkilöstön.

Lautakunnalla on päätoiminen pääsihteeri. Lautakunnalla voi lisäksi olla pää- tai sivutoimisia esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä.

Pääsihteeriltä ja esittelijältä vaaditaan muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto sekä hyvä perehtyneisyys lautakunnan toimialaan.

Valtioneuvosto nimittää lautakunnan pääsihteerin. Lautakunnan muun henkilöstön nimittää lautakunta. Nimittämisestä määrätään tarkemmin työjärjestyksessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .