

Asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 45/2026vp)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 24.4.2026

Aija Salo, toiminnanjohtaja, Naisjärjestöjen Keskusliitto

aija.salo@naisjarjestot.fi

Naisjärjestöjen Keskusliitto (NJKL) kiittää eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä eduskunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi.

Tiivistelmä lausunnosta:

- Naisjärjestöjen Keskusliitto kannattaa esitettyjä muutoksia. Ne vahvistavat syrjintää kokeneen oikeussuojaa sekä tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa.
- Hallituksen esitys lähtee direktiivin edellyttämän minimitason toimeenpanosta. Olisi ollut perusteltua toteuttaa samalla laajempia muutoksia syrjintään puuttumisen tehostamiseksi, valvovien viranomaisten toimivallan vahvistamiseksi sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tehokkaammaksi edistämiseksi.
- Erityisesti tasa-arvolakiin on viime vuosina tehty useita yksittäisiä muutoksia. Nähdäksemme tarvitaan tasa-arvolain kokonaisuudistus, jossa lain toimivuus ja kehittämistarpeet arvioidaan kattavasti.
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun, tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan resursseja on syytä kasvattaa niiden tehtäviä vastaavasti, huomioon ottaen myös valtuutettujen edistämismahdollisuudet.
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle on syytä osoittaa toimivalta käsitellä syrjintää työelämässä ja määrätä syrjinnästä hyvitys.
- Syrjintää kokeneen oikeussuojan ja oikeuksiin pääsyn riittävä toteutuminen edellyttää myös muita kuin HE:ssä esitettyjä keinoja.

Tiivistelmä hallituksen esityksen sisällöstä:

- Hallituksen 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 Euroopan unionin neuvoston 7.5.2024 ja Euroopan parlamentin ja neuvoston 14.5.2024 antamat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevat direktiivit (EU) 2024/1499 ja (EU) 2024/1500, joiden tavoitteena on luoda jäsenvaltioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille aiempaa vahvemmat puitteet yhdenvertaisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi ja syrjinnän torjumiseksi.
- Esityksen mukaan tuomioistuimille säädettäisiin velvollisuus kuulla tasa-arvovaltuutettua naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain soveltamista koskevista asioista.
- 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.

Huomiot oikeudenkäyntiin liittyvistä ehdotuksista: a) hyvityskanteen määräajan keskeytyminen valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ajaksi sekä yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tuloon asti ja b) tasa-arvovaltuutetun oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa tasa-arvolain soveltamista koskevista asioissa

Naisjärjestöjen Keskusliitto kannattaa oikeudenkäyntiin liittyviä ehdotuksia, joiden mukaan hyvityskanteen määräaika keskeytyisi valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ajaksi sekä yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tuloon asti.

Nykytila, jossa määräaika alkaa kulua uudelleen lautakunnan annettua ratkaisunsa, vaikka siitä olisi valitettu hallintotuomioistuimeen, ei ole tarkoituksenmukainen. Se voi johtaa tilanteisiin, joissa kanneajaksi kääntymisen saattaa kulua umpeen ennen kuin lautakuntaan saatettu asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Näin ollen määräajan keskeytymisen jatkaminen on perusteltua ja parantaa syrjintää kohdanneiden asemaa. 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.

NJKL kannattaa niin ikään ehdotusta myöntää tasa-arvovaltuutetulle oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa tasa-arvolain soveltamista koskevista asioista. Tällä olisi myönteinen vaikutus uhrin oikeussuojaan tasa-arvolain mukaisissa syrjintäasioissa.

Lisäksi NJKL katsoo, että hallituksen esitystä tulisi muuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen esitysten mukaan niin, ettei tasa-arvolakiin esitetyn säännöksen sanamuoto poikkeaisi yhdenvertaisuuslain säännöksestä (27 §), vaan ne olisivat yhdenmukaiset. Yhdenvertaisuuslain säännöksen mukaan tuomioistuinten lisäksi myös syyttäjälle on säädetty velvollisuus varata yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi ennen syytteen nostamista rikoslain 11 luvun 11 §:ssä tarkoitettusta rikoksesta. Nähdäksemme sama tulisi taata myös tasa-arvovaltuutetulle.

NJKL puoltaa niin ikään valtuutettujen esitystä siitä, että valtuutettuja koskevaa sääntelyä tulisi yhdenmukaistaa niin, että myös tasa-arvovaltuutetulle säädettäisiin mahdollisuus hankkia oikeusapua syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Vaikkei direktiivi edellytä yllä mainittuja muutoksia, ovat ne nähdäksemme perusteltuja ja kannatettavia, sillä ne edistäisivät tasa-arvon toteutumista ja yhdenmukaistaisivat valtuutettuja koskevaa sääntelyä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten riippumattomuus ja siihen liittyvät muutosehdotukset: lautakunnan henkilöstön nimittämistoimivalta ja valtuutettujen sidonnaisuusilmoitukset

NJKL katsoo, että lautakunnan henkilöstön nimittämistoimivallan siirtäminen lautakunnalle lisää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten riippumattomuutta ja on siten perusteltu.

Lautakunnan pääsihteerin nimityksen siirtäminen valtioneuvostolle vastaa valtuutettujen nimitysmenettelyä ja on siten johdonmukainen. Nimittämistoimivallasta säädettäessä on kiinnitettävä erityistä huomiota lautakunnan itsenäisyyden ja riippumattomuuden turvaamiseen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun työn järjestämiseen liittyvät asiat: toimivallan delegointimahdollisuus, toimiston sisäinen organisointi, kertomusten sisältö, syrjintää epäilevälle annettavat tiedot

NJKL yhtyy näkemykseen, jonka mukaan 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. Tämä voisi parantaa syrjinnän uhrin tietoisuutta oikeusturvakeinoistaan.

Voidaan pitää tarkoituksenmukaisena, että syrjintäasiassa lain soveltamisen kannalta vakiintuneimmissa kysymyksissä kannanoton tai ohjeistuksen voisi antaa myös toimiston esittelijä valtuutetun sijaan, mikä nopeuttaisi asioiden käsittelyä. Tämän voidaan katsoa tukevan perustuslain 21 §:ssä ja hallintolain 23 §:ssä turvattua oikeutta viivytyksettömään käsittelyyn.

Huomiot ehdotusten vaikutuksista

Direktiivien täytäntöönpanosta aiheutuu yhdenvertaisuusvaltuutetulle, tasa-arvovaltuutetulle ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle lisää hallinnollisia ja käytännön menettelytapoihin liittyviä tehtäviä, mutta muutosten ei esityksessä arvioida lisäävän viranomaisten resurssitarvetta. NJKL pitää tätä arviota ylioptimistisena. Erityisesti tasa-arvovaltuutetulle annettava oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimissa sitoo valtuutetun resursseja. Lisäksi on huomioitava parhaillaan valmistelussa olevan palkka-avoimuusdirektiivin vaikutukset tasa-arvovaltuutetun resurssitarpeeseen.

Niin tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntakin ovat jo pitkään olleet aliresursoituja suhteessa niiden tehtäväkenttään, erityisesti huomioiden myös valtuutettujen veloitteet edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja valvoa myös eri toimijoiden edistämiselveloitteiden toteutumista.

NJKL pitää ensiarvoisen tärkeänä, että muutosten vaikutuksia valtuutettujen sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan resurssitarpeeseen seurataan ja että viranomaisille ohjataan lisäresursseja sekä uusien tehtävien hoitamiseen että aiempien tehtävien riittävän kattavaan toteuttamiseen.

Muut huomiot

Käsillä oleva uudistus toteuttaa direktiivien edellyttämän minimitason. Prosessi olisi tarjonnut hyvän mahdollisuuden myös laajempiin muutoksiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja valvovien viranomaisten toimivallan ja resurssien vahvistamiseksi.

Erityisesti tasa-arvolakiin on viime vuosina tehty useita yksittäisiä muutoksia. Nähdäksemme tarvitaan tasa-arvolain kokonaisuudistus, jossa lain toimivuus ja kehittämistarpeet arvioidaan kattavasti. Yksittäisenä tasa-arvolain muutostarpeena nostamme esiin sen, että varhaiskasvatuksen velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitteluun on syytä palauttaa toimipaikkakohtaiseksi.

Useat esitysluonnoksesta lausuneet tahot totesivat, että eri syrjintäperusteiden valvontaa tulee yhtenäistää. Lausunnoissa tulivat esiin tarve säätää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle toimivalta käsitellä yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä sekä lautakunnan toimivalta määrätä syrjinnästä hyvitys. NJKL yhtyy näihin näkemyksiin ja toivoo, että ne huomioidaan hallituksen esityksessä.

Moniperusteisen ja risteävän syrjinnän valvontaa olisi tullut yhdenmukaistaa ja selkeyttää direktiivin toimeenpanossa. Tasa-arvovaltuutetulla ei ole selkeää oikeutta puuttua sellaiseen moniperustaiseen syrjintään, jossa sukupuolen lisäksi myös jokin toinen syrjintäperuste (kuten esimerkiksi ikä, etninen alkuperä tai uskonto) on ollut syynä henkilön syrjivään kohteluun.

Syrjintää kokeneiden tietoisuutta oikeuksistaan ja käytettävissä olevista oikeussuojakeinoista on yleisesti ottaen syytä vahvistaa ja kynnystä ilmoittaa syrjinnästä madaltaa myös muilla keinoin, kuten saavutettavalla ja selkokiehisellä viestinnällä ja parantamalla viranomaisten toimintaa prosesseissa, joissa oikeussuojakeinojen käyttämiseen saatetaan päätyä. Yksi keskeisistä korkeaan ilmoituskynnykseen vaikuttavista seikoista on heikko luottamus siihen, että syrjinnästä ilmoittaminen johtaa seurauksiin.