

30.4.2026

Täydentävä asiantuntijalausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HE 45/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi

Viite: Valiokunnan asiantuntijakuuleminen 24.4.2026

Kiitän mahdollisuudesta antaa täydentävä lausunto koskien koskien tasa-arvolain kokonaisuudistuksen tarvetta.

Tasa-arvovaltuutettu ja useat muut tasa-arvotoimijat ovat esittäneet viime vuosina useita tasa-arvolain uudistustarpeita liittyen syrjintäkieltojen yhdenmukaisuuteen ja valvontaan, oikeussuojakeinojen toimivuuteen ja saatavuuteen sekä tasa-arvon edistämismittareiden riittävyyteen. Naisjärjestöjen Keskusliitto yhtyy näkemykseen, että tasa-arvolakia tulisi uudistaa kokonaisuutena. Lisäksi tulee tarkastella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön kokonaisuutta.

Tasa-arvolakia ja sukupuoleen liittyviä oikeussuojakeinoja koskevia lakeja on viime vuosina uudistettu pistemäisesti, eikä niiden muutostarpeita ja oikeussuojan vahvistamista ole muutosten yhteydessä tarkasteltu riittävästi kokonaisuutena. Tasa-arvolainsäädäntöön tulisi tehdä kokonaisuudistus. Sen pohjaksi tarvitaan selvitys nykyisen lainsäädännön toimivuudesta ja kehittämistarpeista sekä valvontaresurssien riittävyydestä.

Uudistuksen lähtökohtana tulee olla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevien syrjintäkieltojen, oikeussuojakeinojen ja edistämismittareiden yhtenäistäminen, tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun mandaattien yhtenäistäminen, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan vahvistaminen sekä valvovien viranomaisten resurssien vahvistaminen vastaamaan niiden toimintakenttää. Yhtenäistämisen tulee tapahtua niin, että sillä vahvistetaan syrjintää kokeneen käytössä olevia oikeussuojakeinoja ja vahvistetaan valvovien viranomaisten mandaatteja.

Tällä hetkellä kansallinen syrjintää, oikeussuojakeinoja ja valvovien viranomaisten toimivaltaa koskeva lainsäädäntö on epäyhtenäistä. Monelta osin niin päin, että oikeussuojakeinot ovat heikommat sukupuolen osalta kuin muiden syrjintäperusteiden, joskin osittain myös toisin päin.

Tässä lausunnossa nostan esiin joitakin keskeisiä lainsäädännön puutteita, jotka kokonaisuudistuksella tulisi korjata. Osa ehdotuksista koskee tasa-arvolakia, osa tasa-arvovaltuutetusta annettua lakia ja osa lakia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta. Luettelo ei ole tyhjentävä, vaan uudistustarpeet tulee arvioida kattavasti kokonaisuudistusta

pohjustavalla selvityksellä. Kokonaisuudistuksessa tulee huomioida myös yhdenvertaisuuslaki ja laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

- **Tasa-arvovaltuutetulle tulee antaa selkeä toimivalta puuttua moniperusteiseen ja risteävään syrjintään silloin, kun sukupuoli on yksi syrjintäperusteista.**

Nykyisin tasa-arvovaltuutettu ei voi käsitellä syrjintäepäilyä, jos kyse on risteävästä syrjinnästä, vaikka sukupuoli olisi syrjinnän kannalta keskeinen tekijä. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain perustelujen mukaan risteävä syrjintä kuuluu yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan.

Tuoreet EU-direktiivit, kuten tasa-arvoelinten asemaa vahvistava direktiivi ((EU) 2024/1500) korostavat sen tärkeyttä, että tasa-arvoelimet kiinnittävät erityistä huomiota intersektionaaliseen syrjintään yhdenvertaisen kohtelun edistämisessä, syrjinnän ehkäisemisessä, syrjintää koskevien tietojen keräämisessä ja direktiivin mukaisessa uhrien auttamisessa.

Myös palkka-avoimuusdirektiivin ((EU) 2023/970) mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että valvontaelimen tehtäviin kuuluu puuttuminen intersektionaaliseen syrjintään, joka liittyy samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan samaan palkkaan.

- **Yksityishenkilöille tulee antaa oikeus viedä asiansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan myös tasa-arvolain perusteella. Lautakunnalle tulee antaa oikeus määrätä hyvitys ja seuraamusmaksu sekä tasa-arvolakia että yhdenvertaisuuslakia koskevissa syrjintätapauksissa.**

Eduskunta on käsitellessään tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomusta 2022 edellyttänyt valtioneuvostolta yksimielisesti, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan muuttamista matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi myös tasa-arvolain osalta selvitetään. Mikäli yksilö voisi viedä asiansa lautakuntaan itse, esimerkiksi raskaus- tai perhevapaasyrjintää tai muuta tasa-arvolain kieltämää syrjintää epäilevä henkilö voisi saattaa asiansa lautakunnan käsiteltäväksi ja saada hyvitystä joutumatta viemään asiaa käräjäoikeuteen.

Tällä hetkellä vain tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi tehdä lautakunnalle hakemuksen tasa-arvolaissa kielletystä syrjinnästä tai vastatoimista. Yksityishenkilö ei voi tehdä sitä itse, toisin kuin yhdenvertaisuuslakiin perustuvissa syrjintäepäilyissä.

Lautakunta voi nykyisellään suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle, mutta vain yhdenvertaisuuslain perusteella.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on esittänyt, että lautakunnan pitäisi voida määrätä hyvitys ja seuraamusmaksu nykyisen pelkän hyvityssuosituksen sijaan. Myös tasa-arvovaltuutettu on kannattanut sen selvittämistä, voisiko lautakunta määrätä hyvitystä maksettavaksi.

Tuomioistuinkäsittelyyn liittyy korkea kuluriski, ja syrjintäasioiden käsittely tuomioistuimissa on harvinaista. Koska hakemusten käsittely lautakunnassa on maksutonta, parantaisi yksilön mahdollisuus viedä asiansa lautakuntaan ja lautakunnan oikeus määrätä hyvitystä syrjintää kokeneen oikeusturvaa ja hyvityksen saatavuutta.

Tällä hetkellä tasa-arvolain mukaista syrjintää kokenut yksilö voi saada lautakuntamenettelyn kautta korvausta vain tapauksissa, joissa kyseessä on korvauksen sisältävä sovintosopimus. Nämä tapaukset ovat erittäin harvinaisia, sillä tasa-arvovaltuutettu ja työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat vieneet lautakuntaan ylipäättään vain harvoja tapauksia.

- **Tasa-arvovaltuutetulle tulee säätää mahdollisuus hankkia oikeusapua syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Tasa-arvovaltuutetun nykyinen mahdollisuus avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta oikeudenkäynneissä tulee turvata riittävillä resursseilla.**

Tasa-arvovaltuutetulla on tasa-arvolain mukaan mahdollisuus avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta hänen oikeuksiensa turvaamisessa ja oikeudenkäynnissä, jos valtuutettu arvioi, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys. Valtuutetun mahdollisuutta avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta haasteellisissa oikeudenkäynneissä rajoittaa kuitenkin resurssien puute.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus hankkia oikeusapua syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Tasa-arvovaltuutetulle tulisi myöntää vastaava oikeus. Lisäksi tasa-arvovaltuutetulle osoitettavissa resursseissa tulee huomioida myös avustamisen kustannukset valtuutetun nykyisen toimivallan puitteissa.

- Syrjintäriitoihin voi liittyä julkinen intressi saada asiassa lain tulkintaa selventävä oikeuden ratkaisu. Oikeussuojan tarve voi koskea laajaakin joukkoa. Tasa-arvovaltuutetulle tulee myöntää itsenäinen kanneoikeus tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäasioissa. Tämä parantaisi oikeusturvan saatavuuden kollektiivista ulottuvuutta.

- Hallituksen esityksessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi esitetään, että tuomioistuimelle säädettäisiin velvollisuus varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevissa asioissa. Muutos vaikuttaisi positiivisesti uhrin oikeussuojaan tasa-arvolain mukaisissa syrjintäasioissa.

Tuomioistuimen lisäksi myös syyttäjä tulisi velvoittaa varaamaan tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi RL 11 luvun 11 §:n mukaisissa rikoksissa. Tällöin säännökset olivat yhtenäisiä yhdenvertaisuuslain kanssa.

- **Tasa-arvolain edistämismittareita on vahvistettava etenkin häirinnän ehkäisyn sekä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden osalta.**

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kiellon valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä erityisesti sitä, että työnantaja pyrkisi estämään häirintää ennalta tasa-arvosuunnittelun avulla. Jokaisella työnantajalla olisi oltava toimintaohjeet häirintätilanteiden ehkäisemiseksi ja niiden selvittämiseksi. Ohjeet olisi hyvä sisällyttää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulisi ilmetä niiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tasa-arvovaltuutetun mielestä tämä velvoite tulisi kirjata myös tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin. Naisjärjestöjen Keskusliitto yhtyy tähän ehdotukseen. Ks. [Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024](#)

Tasa-arvolain 6c§ mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen, varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Olisi johdonmukaista, että pelkän syrjinnän ehkäisyn sijasta tai lisäksi tasa-arvolakiin olisi kirjattu näille toimijoille selkeä velvoite edistää tasa-arvoa myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyen.

Lakimuutosten lisäksi tasa-arvovaltuutetun resursseja on kasvatettava.

Tasa-arvovaltuutettu on tuonut esiin, että nykyisillä resursseilla ei ole mahdollista valvoa tasa-arvolain noudattamista uskottavasti, tarjota kattavaa ja vaikuttavaa neuvontapalvelua kaikille syrjintää epäileville ja kokeneille tai toteuttaa muita toimia tasa-arvon edistämiseksi.

Yhteydenottojen määrät tasa-arvovaltuutettuun olivat vuonna 2024 noin 55 prosenttia suuremmat kuin vuonna 2020¹. Vuosina 2021–2024² valtuutetun määräraha kasvoi vain 15 prosenttia³. Vuosina 2025 ja 2026 valtuutetun määrärahat heikkenivät. Valtuutettu arvioi lisäksi työsopimuslain muutosten lisäävän tasa-arvovaltuutetun asiakas- ja yhteydenottomääriä merkittävästi.

Se, ettei valtuutettu kykene resurssien niukkuuden vuoksi tehokkaasti suoriutumaan kaikista nykyisistä lakisääteisistä tehtävistään, vaarantaa julkisen vallan velvollisuuden turvata perusoikeuksia (PL 22 §) sekä uhkaa syrjintää kokeneiden oikeusturvaa ja oikeutta saada asiansa asianmukaisesti ja viivytyksettä käsiteltyksi (PL 21 §). Lisäksi esimerkiksi palkka-avoimuusdirektiivi tuo valtuutetulle lisää tehtäviä, jotka tulevat vaatimaan lisää resursseja.

Tasa-arvoelinten asemaa vahvistavan direktiivin ((EU) 2024/1500) mukaan jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että tasa-arvoelimet saavat riittävät resurssit, mukaan lukien pätevä henkilöstö, asianmukaiset tilat ja infrastruktuuri, jotta ne voivat suorittaa kaikki tehtävänsä tehokkaasti, kohtuullisessa ajassa tai kansallisessa lainsäädännössä säädetyissä määräajoissa.

Lisäksi, jos tasa-arvoelimille annetaan uusia toimivaltuuksia, on jäsenvaltioiden direktiivin mukaan tärkeää varmistaa, että niiden taloudelliset ja muut resurssit mahdollistavat edelleen sen, että ne voivat hoitaa tehtävänsä ja käyttää toimivaltaansa tehokkaasti.

Lopuksi

Vahva ja johdonmukainen suoja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvalta syrjinnältä ja häirinnältä sekä vahvat edistämismittarit on tärkeää turvata ja niitä kehittää. Sekä syrjintäkiellot että edistämismittarit tarvitsevat vastaparikseen mandaateiltaan vahvaa ja hyvin resursoitua laillisuusvalvontaa, johon sisältyy myös matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja. Vain siten syrjintää kokenut voi päästä oikeuksiinsa.

Helsingissä 30.4.2026

Aija Salo

Toiminnanjohtaja

Verkställande direktör

¹ [Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024](#).

² Tasa-arvovaltuutetun määräraha oli vuonna 2021 970 000 € ja vuonna 2024 1120 000 €. [TASA-ARVOVALTUUTETUN KERTOMUS EDUSKUNNALLE 2022](#); [Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024](#).

³ Tasa-arvovaltuutetun toimiston lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä) [Lausunto - Lausuntopalvelu](#).



Naisjärjestöjen Keskusliitto – Kvinnoorganisationernas Centralförbund
The National Council of Women of Finland

aija.salo@naisjarjestot.fi