

Asia: VN/9765/2025

## **Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi**

### Lausunnonantajan lausunto

#### Lausunnonantajan yleiset huomiot esityksestä

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. 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 koskevista 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. 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. Lautakunnalla ei kuitenkaan ole toimivaltaa valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä, eikä toimivallan laajennusta tässä esitysluonnoksessa ehdoteta.

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

SAK pitää ehdotettuja muutoksia kannatettavina ja tärkeinä, mutta ei riittävinä.

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan, että hyvityskanteen määräajan (jatkossa kanneajan) kulumisen keskeytyisi yhdenvertaisuusvaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Työelämän osalta kanneajan kulumisen tulisi keskeytyä valtuutetun käsittelyn ajaksi myös muissa tilanteissa, kuin niissä, joissa osapuolet suostuvat valtuutetun johdolla käytäviin sovintoneuvotteluihin.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla (jatkossa lautakunta) ei ole toimivaltaa työelämää koskevien syrjintätapausten osalta, vaan yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuuslain 19 §:n mukaan valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta. Olisikin syrjittyjen oikeusturvan kannalta erittäin tärkeää, että kanneaika keskeytyisi ja mahdollisuus syrjintäkanteen nostamiselle säilyisi myös niissä tilanteissa, joissa valtuutettu tutkii työelämää koskevan yksittäisen syrjintätapausten ja osapuolia kuultuaan antaa asiassa perustellun kannanottonsa.

Tämä toteuttaisi nyt esitettyä paremmin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien vaatimuksia. 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. Nyt esitettyssä vaihtoehdossa SAK näkee vaarana, että työnantaja voi kieltäytymällä sovintomenettelystä estää kanneajan keskeytymisen yhdenvertaisuusvaltuutetun toimenpiteiden ts. perustellun kannanoton laatimisen ajaksi. Tämä ei todennäköisesti ainakaan lisää työnantajan sovintohalukkuutta.

Edellä todetun lisäksi tulisi lainsäädännön kehittämistä jatkaa tämän lainmuutoksen jälkeenkin. Työelämän syrjintätapauksia varten tarvitaan matalan kynnyksen tehokkaita oikeussuojakeinoja kipeästi ja SAK katsookin, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulisi antaa toimivalta valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä sekä toimivalta määrätä hyvityksestä osapuolia sitovasti. Lisäksi tasa-arvolain vastaisen syrjinnän osalta tulisi syrjityllä tai syrjityn ammattiliitolla olla mahdollisuus saattaa asia lautakunnan käsiteltäväksi. Nykyisin tämä mahdollisuus on vain tasa-arvovaltuutetulla ja työmarkkinoiden keskusjärjestöillä.

SAK:n näkemyksen mukaan tässä samassa yhteydessä, kun yhdenvertaisuuslain kanneajoja koskevaa 26 §:ää muutetaan, tulisi muuttaa myös pykälän kolmatta momenttia koskien hyvityksen vaatimista työhönottosyrjinnästä. Näissä tilanteissa kanneaika on vain vuoden siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Vuoden kanneaika poikkeaa muista työelämää koskevista kanneajoista. Kanneaika tulisikin pidentää kahteen vuoteen siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Vastaavaa muutosta ollaan ehdottamassa tasa-arvolakiin juuri lausuntokierroksella olleessa esitysluonnoksessa.

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

SAK kannattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten riippumattomuuden vahvistamista. SAK pitää hyvänä ehdotettua muutosta, jonka mukaan valtioneuvosto nimittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan pääsihteerin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta nimittää lautakunnan muun henkilöstön lautakunnan työjärjestyksen mukaisesti.

SAK katsoo, että valtuutettujen velvollisuus antaa valtion virkamieslain mukainen selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle tukisi valtuutettujen esteettömyyden varmistamista sekä edistäisi toiminnan avoimuutta ja parantaisi sen läpinäkyvyyttä, kuten esitysluonnoksessakin todetaan.

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

Toimivallan delegointimahdollisuus

SAK kannattaa esitysluonnoksessa ehdotettua toimivallan delegointimahdollisuutta asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut ja joissa ohjauksen antaminen ei asian oikeudellisesta luonteesta tai sisällöstä johtuen edellytä valtuutetun kannanottoa. Delegointimahdollisuus sujuvoittaa ja tehostaa toimintaa.

Toimiston sisäinen organisointi

Esitysluonnoksen mukaan valtuutettujen on järjestettävä toimistojensa sisäinen toiminta niin, että valtuutetut voivat käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta. SAK pitää ehdotusta hyvänä ja huomauttaa, että valtuutetut tarvitsevat riittävät resurssit, jotta toiminta pystytään järjestämään tämän mukaisesti. 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. Valtuutettujen arviota resurssitarpeista tulee SAK:n näkemyksen mukaan noudattaa, eivätkä merkittävät poikkeamat ole hyväksyttäviä. Helsingin Sanomien tietojen mukaan (HS 18.2.2026) yhdenvertaisuusvaltuutetulle kaavaillaan uutta perusoikeuksien seurannan tehtävää, mutta vain yhdellä lisähenkilötyövuodella, kun valtuutettu esitti viittä. SAK:n näkemyksen mukaan edellä todetussa on kyse merkittävästä poikkeamasta, jota ei voida hyväksyä.

## Kertomusten sisältö

SAK pitää hyvänä, että jatkossa kertomuksia koskevissa pykälissä todettaisiin nimenomaisesti, että eduskuntakertomukset sisältävät muun ohella myös suosituksia. SAK toivoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun tekemät suositukset saisivat sen myötä vahvemman painoarvon ja lainsäätäjä ryhtyisi suositusten mukaisin toimenpiteisiin.

## Syrjintää epäilevälle annettavat tiedot

Esitysluonnoksen mukaan syrjintää epäileville tulee antaa ohjeistusta ja tietoa asian käsittelystä valtuutetun toimistossa, syrjintää epäilevän oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea. SAK pitää ehdotusta hyvänä. SAK:n käsityksen mukaan valtuutetut antavat jo nyt vastaavan tyyppistä ohjeistusta. Asian kirjaaminen lakiin varmistaa kuitenkin sen, että siihen kiinnitetään entisestään huomiota

## **Huomiot yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien sellaisista säännöksistä, joiden ei esitysluonnoksessa ole katsottu edellyttävän lainsäädäntömuutoksia**

Ei lausuttavaa.

## **Huomiot ehdotusten vaikutuksista**

Esitysluonnoksen mukaan sisällöllisesti isoin direktiivitaustainen tehtävämuutos johtuisi tuomioistuimelle ehdotetusta velvollisuudesta varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevissa asioissa. Esitysluonnoksen mukaan on tärkeää huolehtia siitä, että tasa-arvovaltuutettu pystyy huolehtimaan myös uudesta tehtävästään, ja että sillä on tehtävää varten riittävät resurssit. SAK yhtyy luonnoksessa todettuun ja pitää erittäin tervetulleena, että jatkossa tasa-arvovaltuutettua kuullaan, kun tuomioistuimet käsittelevät tasa-arvolain mukaista kannetta. Muutos helpottaa ja tukee tuomareiden työtä sekä parantaa kantajan oikeusturvaa.

## **Muut huomiot**

SAK pitää erittäin tärkeänä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu julkaisisivat lausuntojaan. Esitysluonnoksessa ehdotetaan, että heillä olisi velvollisuus julkaista tiivistelmiä merkittävimmistä lausunnoistaan. Tämäkin on kannatettava muutos, kunhan tiivistelmät ovat riittävän kattavia, jotta ne palvelevat lakien tulkintaohjeina ja siten edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työelämässä ja yhteiskunnassa laajemminkin.

Latvatalo Eveliina  
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry - Työehdot-osasto juristi  
Sanna Mannonen