

## Lausuntoyhteenveto

27.3.2026

# Luonnos hallituksen esitykseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annettujen direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi

## Yleistä

Luonnos hallituksen esitykseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitystä annettujen direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi oli lausuntokierroksella 28.1.-1.3.2026. Luonnos sisälsi ehdotuksia yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain, tasa-arvovaltuutetusta annetun lain, yhdenvertaisuuslain, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain muuttamiseksi.

Lausuntoaika oli poikkeuksellisen lyhyt direktiivien täytäntöönpanoaikataulun takia. Direktiivien kansallisen täytäntöönpanon määräaika on 19.6.2026. Direktiiveistä johtuvat muutostarpeet kansalliseen lainsäädäntöön ovat vähäisiä, ja luonnoksessa esitetyt muutokset liittyvät suurelta osin valtuutettujen toiminnan järjestämiseen.

Oikeusministeriö pyysi lausunnon 53 viranomaiselta, organisaatiolta ja järjestöltä. Näistä lausunnon antoi 18 tahoa. Lisäksi lausunnon antoi 2 muuta lausunnonantajaa. Lausuntoja saatiin siten yhteensä 20. Lisäksi 6 tahoa ilmoitti, ettei niillä ollut lausuttavaa. Lausunnonantajien luettelo on tämän tiivistelmän liitteenä, ja lausunnot ovat luettavissa verkko-osoitteessa [www.lausuntopalvelu.fi](http://www.lausuntopalvelu.fi) (VN/9765/2025).

Luonnokseen sisältyneitä esityksiä kannatettiin enimmäkseen. Seuraavassa keskitytään lähinnä luonnoksesta esitettyyn kriittiseen palautteeseen.

## Lausunnon antajien yleiset huomiot

Akava ry piti hallituksen esitystä perusteltuna ja direktiivien tavoitteiden mukaisena.

### Postiosoite Postadress

Oikeusministeriö  
PL 25  
FI-00023 Valtioneuvosto  
Finland

### Käyntiosoite Besöksadress

Meritullinkatu 10  
00130 Helsinki  
Finland

### Puhelin Telefon

0295 16001  
Internat.  
+358 295 16001

### Faksi Fax

09 160 67730  
Internat.  
+358 9 160 67730

### S-posti, internet E-post, internet

[kirjaamo.om@gov.fi](mailto:kirjaamo.om@gov.fi)  
[www.oikeusministerio.fi](http://www.oikeusministerio.fi)  
[www.justitieministeriet.fi](http://www.justitieministeriet.fi)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, Kynnys ry ja Vammaisfoorumi kannattivat ehdotuksia, mutta katsoivat, että ne ovat osin riittämättömiä. Vammaisfoorumin ja Kynnys ry:n mukaan direktiivien täytäntöönpanon yhteydessä olisi ollut mahdollisuus myös laajempiin muutoksiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän uhrien oikeussuojan varmistamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu kritisoi sitä, että vaikka kansallisen syrjintälainsäädännön tulisi olla mahdollisimman yhdenmukainen, yhdenvertaisuusvaltuutettua ja tasa-arvovaltuutettua koskevia säännöksiä on ehdotuksessa esitetty yhdenmukaistettavaksi vain siltä osin kuin kyse on direktiivien asettamien vähimmäisvaatimusten täytäntöönpanosta.

Suomen Yrittäjät totesi, että esitys on asianmukainen siltä osin kuin muutokset ovat direktiivien velvoittamia eivätkä laajenna työnantajiin ja elinkeinonharjoittajiin kohdistuvia velvoitteita. Esitys sisälsi kuitenkin myös kansallista lisäsäätelyä, jota direktiivit eivät edellytä. Ylimääräistä ja tarpeetonta hallinnollista taakkaa yrityksille tulee välttää. Säätelyn tulee olla selkeää ja ennakoitavaa.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT piti esitysluonnoksen tavoitteita yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämisestä lähtökohtaisesti hyväksyttävänä. KT kiinnitti huomiota kuitenkin siihen, että työelämässä syrjintäepäilyihin liittyvät menettelyt kohdistuvat usein suoraan työnantajiin, ja esityksen asioista erityisesti käsittelyaikojen kohtuullisuudella on työnantajille merkittävä vaikutus.

## **Huomiot oikeudenkäyntiin liittyvistä ehdotuksista**

### ***Hyvityskanteen määräajan keskeytyminen valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ajaksi***

Akava kannatti esitystä ja totesi, että yksilön oikeusturva edellyttää sitä, ettei syrjinnän kohteeksi joutunut joudu valitsemaan sovintomenettelyn ja kanneoikeuden välillä. Kynnys ry kannatti esitystä ja katsoi, että molemmat kanneajan keskeytymiseen liittyvät muutokset edistäisivät vammaisten syrjinnän uhrien mahdollisuuksia saada oikeussuojaa.

Myös suurin osa muista lausunnon antaneista kannatti esitystä.

Lausunnonantajista Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry vastustivat esitystä. Myöskään Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT ei pitänyt sitä tarpeellisenä.

EK:n ja MaRan näkemyksen mukaan nykyiset kanneajat ovat riittävän pitkät, eivätkä ne estä osapuolia saattamasta asiaa 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. Näin ollen määräajan keskeyttämistä sovintomenettelyn ajaksi ei voida pitää oikeusturvan toteutumisen kannalta välttämättömänä.

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 kanneajojen perusteettomaan pidentymiseen. Pitkittänyt käsittely vaikeuttaa erityisesti työnantajan mahdollisuuksia asian asianmukaiseen selvittämiseen, sillä näyttöön liittyvät edellytykset heikkenevät ajan kuluessa, kun esimerkiksi asiaan liittyvä henkilöstö voi vaihtua. Myös kirjallisen näytön esittäminen hankaloituu, erityisesti vanhempien syrjintätapausten osalta.

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

Eläkeläisliittojen etujärjestö Eetu ry toivoi, että sovintomenettelyn suosion mahdollinen kasvu otetaan huomioon turvaamalla valtuutettujen resurssit.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry katsoi, että työelämän asioissa kanneajan kulumisen tulisi keskeytyä myös kun valtuutettu tutkii työelämää koskevan yksittäisen syrjintätapausten ja osapuolia kuultuaan antaa asiassa perustellun kannanottonsa.

***Hyvityskanteen määräajan keskeytyminen yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tuloon asti***

Suurin osa lausunnon antaneista kannatti esitystä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry ja Suomen Yrittäjät vastustivat sitä. Myöskään Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT ei pitänyt esitettyä säännösmuutosta tarpeellisena.

EK ja MaRa totesivat, että kanneajan pitkittyminen 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. Kanneajan pitkittyminen loisi lisäriskejä myös työntekijän henkilötietojen tietosuojan näkökulmasta.

EK ja MaRa totesivat, esitetty säädösmuutos pitkittäisi yhdenvertaisuuslain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti ja heikentäisi oikeusvarmuutta. MaRa totesi lisäksi, että käytännön tilanteissa syrjintäepäily

kohteena olevan työnantajan voisi useiden vuosien jälkeen tosiasiaassa olla mahdotonta esittää todistelua puolustautuakseen syrjintäepäilyä koskevassa asiassa esimerkiksi työpaikalla tapahtuneiden henkilöstövaihdosten johdosta. Myös KT:n mukaan esitetty muutos pidentäisi yhdenvertaisuuslain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei kuitenkaan ole toimivaltaa käsitellä yhdenvertaisuuslain mukaisia työelämän asioita, joten edellä mainittu lainmuutos ei liittyisi työelämän syrjintäepäilyihin.

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.

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

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta totesi, että asiamäärien merkittävän kasvun myötä lautakunnalle tulleiden hakemusten keskimääräinen käsittelyaika nykyisillä resursseilla on pidentynyt niin, että tilanteissa, joissa haetaan muutosta lautakunnan päätöksiin hallinto-oikeudelta, on hyvin todennäköistä, että kun asian käsittely hallinto-oikeudessa kestää pääsääntöisesti vähintään noin vuoden verran, kanneaika vanhenee jo ennen kuin hallinto-oikeus on antanut asiassa ratkaisun.

***Tasa-arvovaltuutetun oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa tasa-arvolain soveltamista koskeissa asioissa***

Useimmat lausunnonantajat kannattivat esitystä. Akava ja STTK totesivat, että kuulemisoikeus vahvistaa tuomioistuinten käytettävissä olevaa asiantuntemusta, tukee lain yhdenmukaista soveltamista ja parantaa syrjintää kokeneen oikeussuojaa.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry vastustivat muutosta ja katsoivat, että nykyinen kansallinen sääntely tuomioistuimen mahdollisuudesta pyytää lausunto tasa-arvolain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta riittää täyttämään direktiivin vähimmäisedellytykset. EK totesi, että myöskään resurssien näkökulmasta ei ole järkevää, että tuomioistuimen tulisi aina varata tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa valtuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi.

Suomen Yrittäjät piti ehdotettua sääntelyä direktiivien täytäntöönpanon kannalta tarpeettomana, koska yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi jo esimerkiksi tuomioistuimen pyynnöstä antaa lausunnon myös yhdenvertaisuuslain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta. Kuulemismenettelystä muodostuisi helposti mekaaninen menettely, ja tuomioistuinprosessit voisivat venyä tarpeettomasti.

Mikäli tällainen velvollisuus kuitenkin asetettaisiin, tasa-arvovaltuutetun tulisi Suomen Yrittäjien mukaan käyttää kuulemismahdollisuutta harkiten ja neutraalisti.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT piti ehdotusta sinänsä hyväksyttävänä, mutta piti tärkeänä, ettei menettely pitkitä tuomioistuinten käsittelyaikoja tai heikennä osapuolten tasapuolista asemaa tuomioistuimessa. Ehdotetun kuulemismenettelyn toteuttamistapaa ja vaikutuksia käsittelyaikoihin tulee KT:n mukaan arvioida huolellisesti.

Asianajajaliitto totesi, että valtuutettujen roolin tulee pysyä asiantuntija- ja yleisen edun valvojana, ei yksittäisen osapuolen tosiasiallisena tukijana. Prosessuaalisen tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin näkökulmasta on tärkeää, että tuomioistuin ja asianosaiset hahmottavat selkeästi valtuutetun roolin ja että valtuutetun kuuleminen ei johda tosiasialliseen epäsymmetriaan osapuolten välillä.

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu huomauttivat, 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 yhdenvertaisuusvaltuutettu esitti yhdenvertaisuuslain 27 §:n kuulemisvelvollisuutta uudistettavaksi siten, että syyttäjällä olisi velvollisuus kuulla yhdenvertaisuusvaltuutettua rikoslain 11 luvun 10 §:n mukaisesta kiihottamisesta kansanryhmää vastaan ja rikoslain 11 luvun 10 a§:n mukaisesta törkeästä tekemuodosta ennen kuin syyttäjä tekee päätöksen asiassa.

Tasa-arvovaltuutettu esitti, että yhdenvertaisuusvaltuutettua ja tasa-arvovaltuutettua koskevaa sääntelyä yhdenmukaistettaisiin niin, että myös tasa-arvovaltuutetulle säädettäisiin mahdollisuus hankkia oikeusapua syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kannatti ehdotusta, mutta esitti huolen kuulemismahdollisuuden vaikutuksesta valtuutetun työmäärään.

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

Luonnokseen sisältyi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten riippumattomuuteen liittyviä ehdotuksia. Näitä olivat lautakunnan henkilöstön nimittämistoimivallan siirtäminen oikeusministeriöltä lautakunnalle itselleen, lautakunnan pääsihteerin nimittämistoimivallan siirtäminen oikeusministeriöltä valtioneuvostolle sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetuille säädettävä velvollisuus antaa ilmoitus sidonnaisuuksistaan. Lisäksi ehdotuksen mukaan säädettäisiin, että tasa-

arvovaltuutetuksi nimitetty vapautuisi hoitamasta muuta valtion, hyvinvointialueen tai kunnan virkaa toimikautensa ajaksi.

Näistä esityksistä lausuneet kannattivat esityksiä enimmäkseen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta katsoivat kuitenkin, että lautakunnan pääsihteerin nimittämisen siirto ministeriöstä valtioneuvostoon ei välttämättä tue lautakunnan itsenäistä ja riippumatonta asemaa, sillä nimityspäätöksen siirto valtioneuvostoon voisi politisoida virkanimityksen. Toisaalta lautakunta huomautti, että nimittämistoimivallan siirtoa valtioneuvostolle voidaan pitää perusteltuna, koska valtioneuvosto nimittää myös lautakunnan jäsenet, puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan.

Kunta- ja hyvinvointityöntekijät KT kiinnitti huomiota tasa-arvovaltuutetun vapautumiseen taustavirkansa hoitamisesta toimikautensa ajaksi. KT piti ehdotettua muutosta haasteellisena rekrytoinnin ja työnantajan päätösvallan kannalta. Jos viranhaltija vapautuu omasta virastaan useiksi vuosiksi, työnantajan tulee järjestää tehtävän hoito pitkäksi aikaa uudelleen. Tämä aiheuttaa merkittävää hallinnollista kuormitusta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta esittivät elinten riippumattomuuden lisäämistä myös muilla tavoin. Valtuutettu esitti, että nimittämismenettelyn avoimuutta vahvistettaisiin pyytämällä eduskunnan ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunnalta kärkihakijoista lausunto. Lautakunnan mukaan ehdotetut muutokset voivat olla riittämättömiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan itsenäisen ja riippumattoman aseman turvaamisen kannalta. Lautakunta totesi, että sen talous on järjestetty osaksi ministeriön toimintamenomäärärahaa. Tämä avaa lausunnon mukaan ministeriölle mahdollisuuden määrätä lautakunnan resursseista tavalla, joka käytännössä voisi häivyttää lautakunnan taloudenpidosta muodollisen itsenäisyyden. Lautakunta katsoi, että vain järjestämällä lautakunnan määräraha omalle erilliselle eduskunnan päätösvaltaan kuuluvalla momentilleen turvataan lautakunnan itsenäinen ja riippumaton asema suhteessa oikeusministeriöön.

Akava katsoi, että riippumattomuus ei toteudu, jos tehtäviä lisätään ilman vastaavaa resurssivahvistusta.

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

Esitysluonnos sisälsi direktiivien täytäntöönpanoon liittyviä ehdotuksia valtuutettujen toiminnan järjestämisestä. Tällaisia olivat valtuutettujen toimistojen sisäisen toiminnan järjestäminen niin, että valtuutettu voi käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta, valtuutetun taloudesta ja henkilöstöstä raportoinnin sisällyttäminen valtuutettujen vuotuisen kertomukseen, suositusten sisällyttäminen valtuutettujen

joka neljäs vuosi antamiin kertomuksiin sekä syrjintää epäilevälle annettavista vähimmäistiedoista säätäminen. Lisäksi direktiiveihin liittymättömänä muutoksena esitettäisiin valtuutetuille mahdollisuutta delegoida toimivaltaansa toimiston sisällä työjärjestyksellä.

Asioista lausuneet kannattavat muutoksia.

Suomen Asianajajat kiinnitti huomiota siihen, että direktiivien edellyttämä 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 hyvinvointityönantajat KT piti tärkeänä, että tarvittaessa myös työnantajalle annetaan vastaavasti neutraalia ja tasapuolista neuvontaa kuin syrjintää epäilevälle. Ammattiliitto Pro ehdotti, että esityksessä mainittaisiin mahdollisena muuna tukea tarjoavana tahona myös ammattiliittojen tarjoamat palvelut.

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.

Myös valtuutettujen delegointimahdollisuutta kannatettiin yleisesti. Akava ja Asianajajaliitto korostivat, että delegoinnin rajat tulee määritellä selkeästi ja ennakoitavasti, ja että valtuutetun itsensä tulee ratkaista oikeudellisesti merkittävät, tulkinnanvaraiset tai periaatteellisesti tärkeät kysymykset. KT totesi, että delegoinnin ei pidä johtaa annettavien vastausten, ohjeiden tai kannanottojen epäyhteneväisyyteen, tulkintaeroihin tai vaihteleviin käytäntöihin.

Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että toisin kuin esityksessä todetaan, mahdollisuus delegoida tasa-arvovaltuutetun toimivaltaa toimiston esittelijöille ei vapauta toimiston resursseja enemmän oikeudellista harkintaa edellyttävien yhteydenottojen käsittelyyn.

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

Tasa-arvovaltuutettu ja Ammattiliitto Pro katsoivat, että risteävän ja moniperusteisen syrjinnän valvontatoimivaltaa tulisi selkeyttää direktiivien täytäntöönpanossa. Direktiivien 5 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että tasa-arvoelimillä on valtuudet toteuttaa toimia, joilla ehkäistään syrjintää ja edistetään yhdenvertaista kohtelua. Tällaisia toimia toteuttaessaan tasa-arvoelimet voivat ottaa huomioon epäedulliset erityistilanteet, jotka perustuvat risteävään syrjintään, jolla tarkoitetaan sekä sukupuoleen että yhteen tai useampaan muuhun suojattuun syrjintäperusteeseen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että hallituksen esitysluonnoksessa 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. Ammattiliitto Pro totesi, että moniperusteisen ja risteävän syrjinnän valvontaa olisi tullut yhdenmukaistaa ja selkeyttää direktiivien toimeenpanossa. Tasa-arvovaltuutetulla ei ole selkeää oikeutta puuttua sellaiseen moniperustaiseen syrjintään, jossa sukupuolen lisäksi myös jokin toinen syrjintäperuste on ollut syynä henkilön syrjivään kohteluun.

Direktiivien 14 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että tasa-arvoelimillä on käytössään asianmukaiset mekanismit, joiden avulla ne voivat toimivaltansa puitteissa tehdä yhteistyötä muiden tasa-arvoelinten kanssa samassa jäsenvaltiossa sekä asiaankuuluvien julkisten ja yksityisten tahojen kanssa. Esitysehdotuksen perusteluissa on tässä kohdassa mainittu muun muassa tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Neuvottelukunta totesi lausunnossaan, että tasa-arvovaltuutetulla ei ole edustusta neuvottelukunnassa, eikä tasa-arvoasiain neuvottelukunnalla siten ole vastaavanlaista kytköstä tasa-arvovaltuutettuun kuin yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunnalla on yhdenvertaisuusvaltuutettuun. Neuvottelukunnan lausunnon mukaan on syytä kiinnittää huomiota siihen, että direktiivi edellyttää asianmukaisten mekanismien varmistamisen.

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.

Direktiivien johdantokappaleiden mukaan taloudelliset ja muut resurssit tehtävien hoitamiseksi tehokkaasti ja kohtuullisessa ajassa tulee varmistaa myös, kun elimille annetaan uusia toimivaltuuksia. Ammattiliitto Pron mukaan tähän tulee kiinnittää enemmän huomiota Suomessa. Kansallisen talousarviomenettelyn on varmistettava nämä resurssit ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten mahdollisuus hallinnoida omia taloudellisia ja muita resurssejaan nykyistä paremmin.

### **Huomiot ehdotusten vaikutuksista**

Ehdotuksen vaikutuksista lausunnoissa huomiota kiinnitettiin vaikutuksiin viranomaisille ja yrityksille.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kaikkien valmisteilla olevien tasa-arvolain muutosten yhteisvaikutukset tasa-arvovaltuutetun tehtäviin ja työmäärään tulisi arvioida kokonaisuutena, ei esitys kerrallaan. Tasa-arvolain muutosesityksiä on valmisteilla samaan aikaan myös sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä. Tasa-arvovaltuutetun mukaan

valtuutetun nykyisillä resursseilla ei ole enää mahdollista valvoa tasa-arvolain noudattamista uskottavasti eikä tarjota kattavaa ja vaikuttavaa neuvontapalvelua kaikille syrjintää epäileville ja kokeneille.

Myös tasa-arvoasiain neuvottelukunta esitti huolensa tasa-arvovaltuutetun resurssien riittävydestä ja valtuutetun toimintaedellytysten turvaamisesta.

Naisjärjestöjen Keskusliitto piti tärkeänä, että muutosten vaikutuksia valtuutettujen ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan resurssitarpeeseen seurataan, ja että viranomaisille ohjataan tarvittaessa lisäresursseja uusien tehtävien hoitamiseen.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT ja Suomen Yrittäjät kiinnittivät huomiota hyvityskanteen määräajan keskeyttämisestä johtuviin vaikutuksiin.

Suomen Yrittäjien mukaan hyvityksen kanneajan kulumisen keskeytyminen lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tuloon asti aiheuttaisi yrityksille huomattavaa oikeudellisen epävarmuuden aiheuttamaa hallinnollista taakkaa. Yrityksiin kohdistuvan hallinnollisen taakan lisääntymistä ei lausunnon mukaan ole esitysehdotuksen vaikutusarvioissa käsitelty asianmukaisesti. Oikeudellista epävarmuutta ja siitä seuraavaa hallinnollista rasitetta ei poista se, että syrjintäepäilyn kohteena olevat toimijat saivat tiedon asian käsittelystä lautakunnassa sekä siitä mahdollisesti seuraavasta valitusprosessista.

KT:n näkemyksen mukaan esityksen keskeinen vaikutus työnantajille liittyy hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeyttämiseen valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ajaksi. Työnantajan kannalta muutos merkitsee sitä, että mahdollinen oikeudellinen vastuu voi jäädä avoimeksi huomattavan pitkäksi aikaa. Tämä lisää epävarmuutta ja vaikeuttaa työpaikkojen mahdollisuuksia käsitellä ja selvittää asiaa asianmukaisesti, kun näyttöön liittyvät edellytykset heikkenevät ajan kulumisen myötä. Vaikka sovintomenettelyjen vahvistaminen voi osaltaan edistää ratkaisujen löytymistä ilman raskaita oikeusprosesseja, määräaikaisten keskeyttämisen vaikutuksia tulisi KT:n mukaan arvioida tarkasti myös kohtuullisten käsittelyaikaisten näkökulmasta. Esityksen vaikutuksia tulisi arvioida myös tarkemmin sen osalta, lisäävätkö muutokset tosiasiallisesti sovinnollisia ratkaisuja vai johtavatko ne ainoastaan prosessien pitkittymiseen.

## **Muut huomiot**

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 säätää lautakunnalle toimivalta määrätä syrjinnästä hyvitys (yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, SAK, Kynnys ry, Invalidiliitto, Näkövammaisten liitto). Lisäksi yksilöllä ja/tai ammattiliitolla tulisi olla oikeus viedä tasa-arvolain mukainen asia

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, SAK, Ammattiliitto Pro).

STTK totesi lausunnossaan, että erityisesti moniperusteisen ja risteävän syrjinnän valvontaa koskevaa sääntelyä on arvioitava ja mahdollisuuksien mukaan yhdenmukaistettava tehokkaan valvonnan turvaamiseksi.

SAK ehdotti rekrytointisyrjintää koskevan kanneajan nostamista kahteen vuoteen, samoin yhdenvertaisuusvaltuutettu yhdenvertaisuuslain rekrytointisyrjintää koskevan kanneajan. Ammattiliitto Pro esitti, että kanneajat kaikissa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisissa syrjintätilanteissa yhdenmukaistetaan palkka-avoimuusdirektiivin palkkasyrjintätilanteita koskevaan kolmeen vuoteen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu esitti lisäksi hallinto-oikeuksille ja työtuomioistuimelle mahdollisuutta määrätä hyvitys yhdenvertaisuuslain vastaisesta syrjinnästä, työnantajalle velvollisuutta antaa pyynnöstä viipymättä kirjallinen selvitys henkilölle, joka epäilee tulleen syrjityksi sekä saavutettavuuden ja esteettömyyden laiminlyöntiä säädettäväksi kielletyksi syrjinnäksi. Lisäksi valtuutettu ehdotti, että velvoite häirintään puuttumiseen säädetään nimenomaisesti myös viranomaisten, tavaroiden ja palveluiden tarjoajille sekä urheilujärjestöille ja seuroille, että varhaiskasvatuksen velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitteluun palautetaan toimipaikkakohtaiseksi ja että asunto-osakeyhtiöt lisätään yhdenvertaisuuslain 15 §:ään mukauttamisvelvollisiksi toimijoiksi.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että valtuutetulla on jo nykyisellään vaikeuksia suoriutua kaikista lakisääteisistä tehtävistään. Valtuutetun määrärahat ovat pysyneet usean vuoden ajan muuttumattomina, vaikka tehtävät ja työmäärä ovat kasvaneet merkittävästi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mukaan direktiivien edellyttämä resurssien varmistaminen niin, että lautakunta voi suorittaa kaikki tehtävänsä tehokkaasti kohtuullisessa ajassa, on vaarassa jäädä toteutumatta asianmukaisesti.

Liite

Lausunnonantajat

## Liite

### Lausunnonantajat

Lausuntoa pyydettiin alla luetelluilta viranomaisilta, organisaatioilta ja järjestöiltä. Lausunto saatiin (\*)-illä merkityiltä tahoilta.

Akava ry (\*)  
 Antirasistinen Foorumi  
 Eduskunnan oikeusasiamiehen toimisto (*ei lausuttavaa*)  
 Elinkeinoelämän keskusliitto EK (\*)  
 Eläkeläisliittojen etujärjestö Eetu ry (\*)  
 Helsingin juutalainen seurakunta  
 Ihmisoikeuskeskus  
 Ihmisoikeusliitto  
 Invalidiliitto (\*)  
 Kehitysvammaisten tukiliitto ry  
 Kirkon työmarkkinalaitos  
 Korkein hallinto-oikeus (*ei lausuttavaa*)  
 Korkein oikeus  
 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT (\*)  
 Kuurojen liitto ry  
 Kynnys ry (\*)  
 Lapsiasiavaltuutettu  
 Miesjärjestöjen keskusliitto (*ei lausuttavaa*)  
 Miessakit ry  
 Monikulttuurijärjestöjen yhteistyöverkosto Moniheli ry  
 Naisasialiitto Unioni  
 Naisjärjestöjen Keskusliitto (\*)  
 Naisjärjestöt yhteistyössä – Nytkis ry  
 Näkövammaisten liitto ry (\*)  
 Oikeuskanslerinvirasto  
 Oikeuspalveluvirasto  
 Romaniasiain neuvottelukunta RONK  
 Saamelaiskäräjät  
 Saamelaisneuvosto  
 Seta ry  
 Sosiaali- ja terveysministeriö  
 SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry  
 STTK ry (\*)  
 Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry (\*)  
 Suomen Asianajajat (\*)  
 Suomen ekumeeninen neuvosto  
 Suomen Muslimifoorumi ry

Suomen Romanifoorumi ry  
Suomen saamelaisten keskusjärjestö  
Suomen Yrittäjät SY (\*)  
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tane (\*)  
Tasa-arvovaltuutettu (\*)  
Trasek ry  
Tuomioistuinvirasto (*ei lausuttavaa*)  
Työ- ja elinkeinoministeriö (*ei lausuttavaa*)  
USKOT-foorumi ry  
Valtakunnalliset eläkeläisjärjestöt VENK ry (\*)  
Valtiovarainministeriö (*ei lausuttavaa*)  
Vammaisfoorumi (\*)  
Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta VANE  
Vanhusasiavaltuutettu  
Vanhustyön keskusliitto  
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (\*)  
Yhdenvertaisuusvaltuutettu (\*)

Lisäksi lausunnon antoivat:

Ammattiliitto Pro

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry