

Erityisvaltuutettujen tehtävien ja päällekkäisyyksien selvittämiseksi asetetulle työryhmälle

Valitettavasti en voinut ohjelmisto-ongelmien vuoksi osallistua aktiivisesti työryhmän kokoukseen 3.12.2024, johon minut oli kutsuttu kuultavaksi. Kykenin kuitenkin seuraamaan kuulemistilaisuutta. Otan tässä kirjallisessa lausunnossa kantaa sekä työryhmän asettamis päätöksen perusteisiin että kuulemistilaisuuden keskusteluun.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen yhdistämishankkeista

Sukupuolisyryntä kiellettiin EU-oikeudessa jo 1970-luvulla. Myös Pohjoismaissa sukupuolisyryntä kieltävät lait edelsivät muiden syrjäperusteiden kieltöjä. Eurooppaoikeudessa ns. vuoden 2000 direktiivit (ns. rotusyrjäntädirektiivi 2000/43/EY ja työsyryntädirektiivi 2000/78/EY) edellyttävät jäsenvaltioiden kieltävän syrjäntä rodun tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnollisen vakaumuksen, iän ja vammaisuuden perusteella. Vuoden 2004 yhdenvertaisuuslaki säädettiin pitkälti näiden direktiivien täytäntöönpanemiseksi. Suomessa, kuten monissa muissakin EU-maissa, pyrkimys yhtenäistää EU:n oikeuden edellyttämiä tasa-arvoelimiä yleistyi vuoden 2000 direktiivien yhteydessä, kun kiellettyjen syrjäntäperusteiden määrä kasvoi.¹ Samaan aikaan vaadittiin intersektionaalisen (risteävän) ja moniperusteisen syrjäntä parempaa huomioon ottamista.² Jo yhdenvertaisuuslain valmistelun alkuvaiheessa eduskunta katsoi, että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tulisi tarjota yhtäläiset oikeussuojakeinot ja seuraamukset eri syrjäntäperusteiden vuoksi syrjityille henkilöille. Olen useassa yhteydessä pitänyt erittäin ongelmallisena sitä, ettei tasa-arvolaki anna sukupuolisyryntä uhrille itsenäistä pääsyä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan.

Tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävien yhdistäminen nousi esiin vuonna 2007, kun oikeusministeriön asettama yhdenvertaisuustoimikunta arvioi mm. mahdollisuutta yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait ja niihin liittyvät viranomaistahot. Yhdessä Johanna Kantolan kanssa kirjoittamassamme artikkelissa³ totesimme tuohon suunnitelmaan liittyvän huomattavia ongelmia. Totesimme, että pohjoismaisissa tasa-arvolaeissa tasa-arvon edistäminen oli tärkeässä asemassa. Pidimme Suomen syrjäntävastaista lainsäädäntöä hajanaisena ja epäjohtonmukaisena ja näimme olevan tarvetta yhtenäistää määritelmiä, menettelytapoja ja sanktiointia. Moniperusteiseen/risteävään syrjäntään ei mielestämme tuolloin kiinnitetty riittävästi huomiota. Vuonna 2016 oikeusministeriössä suunniteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen yhdistämistä. Tuossa yhteydessä ei pyritty säästöihin, vaan valtuutettujen toimintamäärärahat oli tarkoitus säilyttää entisellä tasolla.

Oikeusministeriön vuoden 2024 työryhmän tavoite on selvittää yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun sekä vanhusasiavaltuutetun tehtävien tehtävien kehittämistä ja tehostamista sekä yhdistämistä. Yhdistämisen tavoitteena on asettamis päätöksen mukaan

¹ Johanna Kantola and Kevät Nousiainen (2012) 'European Union as an initiator of new European anti-discrimination regime' in Andrea Krizsan, Hege Skjeie, Judith Squires (eds.) *Institutionalising Intersectionality? Comparative Analyses* (Basingstoke: Palgrave Macmillan), 33-58.

² Johanna Kantola and Kevät Nousiainen (2009). Guest editors. *International Feminist Journal of Politics* 11 (4), Special Issue: Institutionalising Intersectionality in Europe.

³ Kantola, Johanna ja Kevät Nousiainen (2008) 'Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhtenäistämisestä' *Naistutkimus* 2, 6– 20.

resurssien tehokkaampi hyödyntäminen, vaikuttavuuden lisääminen sekä eri syrjäntäperusteiden käsittelyn yhdenmukaistaminen siten, että matalan kynnyksen oikeussuojaa saa kaikilla syrjäntäperusteilla yhdeltä viranomaiselta, jolla tarkoitettaneen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa. Työryhmän asettamisen taustalla on hallitusohjelman kirjaus, jonka mukaan selvitetään mm. säästömahdollisuudet.

Tasa-arvoelimiä koskevista velvoitteista

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki ja niihin liittyvät tasa-arvoelimiä asemaa määrittävät lait ovat kansallisia lakeja, joiden sisältö määrittyy pitkälti kansainvälisten ihmisoikeuksien ja EU-oikeuden pohjalta. Olen eri yhteyksissä todennut, että nämä lait suojelevat syrjäntää vastaan jokseenkin siinä laajuudessa kuin EU:n oikeus sitä edellyttää. Yhdenvertaisuuslaki kuitenkin kieltää Suomen perustuslain tapaan syrjäntän avoimen perusteiden luettelon pohjalta, mitä EU:n oikeus ei tee. Vastaavasti tasa-arvoelimiä on vastuu laajemmasta syrjäntäperusteiden joukosta.

Euroopan komission suositus 2018/951/EU tasa-arvoelimiä koskevista normeista suositteli tasa-arvoelinten toimeksiannon laajentamista niin, että se kattaisi kaikkien EU-oikeuden mukaisten syrjäntäperusteiden osalta saman aineellisen alan (työ ja ammatti, tavaroiden ja palveluiden saatavuus, koulutus, sosiaaliturva ja sosiaalietuudet sekä vihapuhe). Direktiivit 2024/1499/EU ja 2024/1500/EU edellyttävät EU-oikeuden kieltämiin syrjäntäperusteisiin liittyvien tasa-arvoelinten toiminnan täyttävän tietyt minimivaatimukset. Jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampia tasa-arvoelimiä, jotka ovat riippumattomia, joilla on riittävät resurssit ja tietyt tehtävät (syrjäntän estäminen ja yhdenvertaisen kohtelun edistäminen, uhrien auttaminen, vaihtoehtoisen riidanratkaisun tarjoaminen, selvitysten ja lausuntojen tekeminen sekä oikeus avustaa uhria tai toimia tämän puolesta). Palkka-avoimuusdirektiivi (2023/970/EU) asettaa lisäksi erityisiä tehtäviä sukupuoleen perustuvan palkkasyrjäntän torjumiseksi.

Syrjäntäkieltoja täydentää velvollisuus edistää tasa-arvoa (yhdenvertaisuutta)⁴. Perustuslain 6 §:n 4 momentti velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä. Muita syrjäntäperusteita koskevaa eksplisiittistä tasa-arvon edistämisen perustuslaillista velvollisuutta ei ole, joskin julkisella vallalla on 22 §:n mukaan velvollisuus turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Kansainvälisten ihmisoikeuksien on katsottu sisältävän sekä positiivisia oikeuksia että positiivisia velvoitteita. Ei riitä, että valtiot pidättyvät loukkaamasta vapauksiksi tulkittuja ihmisoikeuksia. Niiden on tulee myös edistää oikeuksien, kuten tasa-arvon toteutumista.⁵

Vuoden 1986 tasa-arvolaki velvoitti alusta alkaen useat tahot edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa. Vuoden 2004 yhdenvertaisuuslaki velvoitti vain viranomaiset edistämään

⁴ Vanhastaan yhdenvertaisuudella on viitattu muodolliseen yhdenvertaisuuteen, jota edustaa perustuslain 6 §:n 1 momentti (tosin eduskunnan perustuslakivaliokunnan tulkinnan mukaan tämäkin säädös edellyttää myös tasa-arvon edistämistä). Yhdenvertaisuus omaksuttiin yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä termiksi, joka kattaa muut syrjäntäperusteet kuin sukupuoli, jonka yhteydessä Suomessa käytetään termiä tasa-arvo. Kumpikin syrjäntävastainen laki kuitenkin käsittää sekä muodolliseen että aineelliseen tasa-arvoon tähtäviä säännöksiä.

⁵ Sandra Fredman (2008) *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties* Oxford University Press.

yhdenvertaisuutta, mutta vuoden 2014 lain mukaan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta koskee myös koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjää ja työnantajaa.

Syrjintäperusteiden eroista

Eri syrjintäperusteet eroavat toisistaan monissa suhteissa. Suomen perustuslain 6 §:n 2 momentti siis kieltää syrjinnän monilla nimenomaisilla perusteilla, ja kiellettyjen perusteiden luettelo on lisäksi avoin. Ratkaisu on ihmisoikeussopimuksille ominainen. Esimerkiksi Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen syrjintäkielto käsittää avoimen kiellettyjen syrjintäperusteiden listan. Silti esimerkiksi Euroopan ihmisoikeustuomioistuin ei ole katsonut kaikkien syrjintäperusteiden nauttivan yhtä vahvaa suojaa.⁶ Kansainvälisten ihmisoikeuksien eri syrjintäperusteille tarjoaman suojan erot ovat ymmärrettäviä, koska ihmisiä on historiallisesti suljettu oikeuksien ulkopuolelle ja kohdeltu muita huonommin etenkin tietyillä perusteilla. Etenkin rotu/etninen alkuperä ja sukupuoli nauttivat hyvin vahvaa suojaa. Perustuslain 6 §:n ja yhdenvertaisuuslain 8 §:n mainitsemien 'muun henkilöön liittyvän syyn' kattamien syrjintäperusteiden suoja on heikompi. Yhdenvertaisia ovat syrjintäkiellon suojaamat ihmiset, eivät syrjintäperusteet.

Eri syrjintäperusteiden yhteydessä ilmenee juuri niille ominaisia erityisiä ongelmia. Sukupuolisyrjintä käsittää mm. syrjinnän raskauden ja vanhemmuuden perusteella. Sukupuolisyrjinnäksi katsotaan myös syrjintä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. CEDAW- yleissopimuksen johdanto ja artikkelit⁷ korostavat naisten ja miesten yhdenvertaisuutta, mutta myös nais erityisiä kysymyksiä kuten äitiyttä ja vanhemmuutta, joiden ei pitäisi johtaa syrjintään. Sukupuoleen liittyvään syrjintään (etenkin palkkasyrjintään) liittyy myös huomattavia taloudellisia intressejä. Palkka-avoimuusdirektiivi velvoittaa antamaan myös työnhakijalle oikeuden saada palkkaa koskevaa tietoa. Sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän todistamiseen liittyvä 'yhdessä yhteisen alkuperän' oppi on myös kirjattu direktiiviin. Vastaavia säännöksiä ei ole muiden syrjintäperusteiden yhteydessä. Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan paitsi tasa-arvoelimillä ja työntekijöiden edustajilla myös yhdistyksillä, jotka edistävät tasa-arvoa, tulee olla oikeus aloittaa hallinnollinen tai tuomioistuinmenettely tai osallistua menettelyyn samapalkkaisuutta koskevassa asiassa (15 artikla).

YK:n rotusyrjintäsopimuksen⁸ johdanto toteaa, ettei rotuun perustuvalle syrjinnälle ole mitään teoreettista tai käytännön oikeutusta. Myös yhdenvertaisuuslaki kieltää etniseen alkuperään perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamisen välittömän syrjinnän tilanteissa (11:2 §, kohta 5).

Eri ikäisten ihmisten erilainen kohtelu on usein oikeutettua (yhdenvertaisuuslain 12 §:n 2 momentti). Vammaisuuteen liittyvä syrjintäsuoja kattaa velvollisuuden mukauttaa toimintaympäristöä niin, että erilaiset yhteiskunnalliset toiminnot ovat vammaisten saavutettavissa. Etninen syrjintä ja uskontoon perustuva syrjintä kietoutuvat usein yhteen, ja

⁶ Euroopan ihmisoikeussopimuksen syrjintää koskeva 14 artikla käsittää avoimen kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelon, mutta oikeuskäytännössään ihmisoikeustuomioistuin on katsonut tiukasti suojaetuiksi syrjintäperusteiksi sukupuolen, etnisen alkuperän, syntyperän suhteessa avioliittoon, kansallisuuden, uskonnon ja seksuaalisen suuntautumisen, ks. (Oddny Mjöll Arnardottir(2021), Equality and Non-Discrimination under the Convention on Human Rights.

⁷ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, UN 1979.

⁸ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, UN 1965.

lisäksi niihin liittyvät ongelmat ovat usein sukupuolittuneita. Tiettyihin syrjintäperusteisiin, kuten seksuaaliseen suuntautumiseen ja uskontoon, liittyvä syrjintä on usein luonteeltaan vahvan arvolatautunutta.

Toisaalta on sukupuolisyrynnän estämiseksi on suhteellisen yksinkertaista toteuttaa sellaisia toimia, jotka edellyttävät henkilötietojen käsittelyä. Esimerkiksi palkka-avoimuusdirektiivin palkkaraportoinnin velvoite on työnantajille suhteellisen ongelmaton siinä mielessä, että palkkatietoja on helpompi koota ja eritellä sukupuolen kuin muiden syrjintäperusteiden mukaan. Sukupuoli ei ole EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaan erityisen sensitiivinen tieto, toisin kuin muut nimenomaisesti kielletyt perusteet. Tämä helpottaa sukupuolittain eriytettyä tilastointia. Yhdenvertaisuusvaltuutettu korostaa lausunnossaan luonnoksesta hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta vuosille 2024-2027⁹, että tulisi koota tietoa sukupuolten palkkaeroista myös vähemmistöjen osalta. Esimerkiksi vammaisten henkilöiden osalta työelämään liittyvä tilastotieto ei ole YK:n vammaissopimuksen vaatimusten mukaista. Lausunnossa ei kuitenkaan tarkastella muiden kuin sukupuolen erittelevän tiedon keräämiseen liittyviä haasteita.

Valtuutettujen tulee myös edistää tasa-arvoa/yhdenvertaisuutta. Valtuutettujen tehtävät edelleen lisääntyvät. Esimerkiksi palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano edellyttää palkkaraportointiin liittyvää, palkkakartoitusvelvoitetta laajempaa viranomaisseurantaa ja valvontaa. Tasa-arvoelimiä koskevat direktiivit, samoin kuin palkka-avoimuusdirektiivi, edellyttävät että näillä elimillä on käytettävissään riittävät resurssit. Pohjoismaisen vertailun valossa suomalainen lainsäädäntö ei tarjoa erityisen vahvaa suojaa syrjintää vastaan. Ongelmat liittyvät lainsäädännön kokonaisuuteen, eivät tasa-arvoelinten yhtenäisyyteen tai erillisyyteen.¹⁰

Tasa-arvoelimet ja ihmisoikeusraportoijat – tehtävien päällekkäisyyksistä

Työryhmän tehtävänä on selvittää kolmen oikeusministeriön yhteydessä toimivan elimen tehtävien päällekkäisyyksiä, synergioita sekä työn tehostamismahdollisuuksia. Tasa-arvovaltuutetun ja vähemmistövaltuutetun keskeisiin tehtäviin kuuluu syrjinnänvastaisten lakien valvonta. Toisaalta yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvovat myös työsuojeluviranomaiset. Kuten edellä todettiin, tasa-arvoelinten tulee myös estää syrjintää, edistää yhdenvertaisuutta/tasa-arvoa ja avustaa syrjinnän uhria.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävään on lisäksi yhdistetty ihmisoikeuksien rikkomiseen liittyvää raportointia. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on ihmiskaupparaportoija ja naisiin kohdistuvan väkivallan raportoija. Ihmiskaupparaportoijan tehtävä on tarkastella riippumattomasti ihmiskaupan vastaista työtä toteuttamalla selvityksiä, antamalla oikeudellista neuvontaa ja poikkeuksellisesti avustamalla ihmiskaupan uhreja oikeudessa. Ihmiskaupparaportoija on nostanut mm. thaimaalaisiin marjanpoimijoihin liittyviä epäkohtia esiin raporteissaan.

⁹ Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto luonnoksesta Hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi 2024-2027, YVV/1873/2024 (10.10.2024).

¹⁰ Hellum, Anne, Ikdahl, Ingunn, Svensson, Eva-Maria (eds) (2024) *Nordic Equality and Anti-Discrimination Laws in the Throes of Change*, Routledge. Suomen osalta Nousiainen, Kevät 'Paradoxes of Finnish gender equality law and policies', luku 2.

Naisiin kohdistuvan väkivallan raportojana yhdenvertaisuusvaltuutettu seuraa naisiin kohdistuvaa ja perheväkivaltaa, lainsäädännön toimivuutta ja kansainvälisten velvoitteiden noudattamista. Istanbulin sopimuksen edellyttämää naisiin kohdistuvan ja perheväkivallan torjuntaa koskevien toimien koordinoitua ja seuranta toteuttaa toisaalta NAPE -toimikunta, joka toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu huomauttaa lausunnossaan hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta, etteivät Suomen rikoslaki, uhrien suojelu ja uhripalvelut täytä ns. Istanbulin sopimuksen¹¹ tai EU:n ns. NKV-direktiivin¹² naisiin kohdistuvan väkivallan estämisen vaatimuksia. Olen tästä samaa mieltä. Puutteita on edelleen myös EU:n ns. uhridirektiivin¹³ täytäntöönpanossa.

Etnisen syrjinnän ehkäiseminen on yhdenvertaisuusvaltuutetun, mutta myös romaniasiain neuvottelukunnan tehtävänä. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva neuvottelukunta on vanha ja vakiintunut elin. Sisällöllisesti se toteuttaa romanipoliittista ohjelmaa (nykyinen kolmas ohjelma kattaa vuodet 2023-2030), joka liittyy EU:n strategiseen puiteohjelmaan. Euroopan komissio seuraa ohjelman edistymistä.

Vanhusasiainvaltuutetun tehtävät eivät ole yhtä laajat kuin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetun. Ne rinnastuvat lähinnä lapsiasiainvaltuutetun tehtäviin. Myös lapsiasiainvaltuutettu on itsenäinen, oikeusministeriön hallinnonalalla toimiva elin, joka mm. arvioi lapsen edun ja oikeuksien toteutumista, seuraa lainsäädäntöä ja yhteiskunnallista päätöksentekoa, tekee aloitteita sekä antaa neuvoja ja ohjeita päätöksentekijöille, mm. raporttoimalla eduskunnalle.

Vanhusasiainvaltuutettu on itsenäinen elin, jonka tehtävä on edistää ikääntyneiden oikeuksien toteutumista, seurata lainsäädäntöä ja yhteiskunnallista päätöksentekoa sekä arvioida niiden vaikutuksia ikääntyneisiin. Työnjako yhdenvertaisuusvaltuutetun ja vanhusasiamiehen välillä ei lainsäädännön pohjalta arvioiden ole kovin selkeä, eikä vanhusasiamies valvo yhdenvertaisuuslakia tai avusta ikäsyrjinnän uhreja. Käytännössä vanhusasiamies keskittyy lähinnä vanhuuseläkeissä olevien henkilöiden asemaan. Sekä vanhus- että lapsiasiainvaltuutetun tehtäväkenttä liittyy ikäsyrjintään.

Vanhusasiamies esitti ensimmäisen raporttinsa eduskunnalle kuluvana vuonna. Raportoijana eduskunnassa toimi sosiaali- ja terveysvaliokunta. Raporttiin sisältyi tärkeitä huomioita vanhusväestön asemasta.¹⁴ Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoi oman toimialansa osalta, että ikääntyneiden asemaan vaikuttavat myös mm. sukupuoli, alkuperä, kieli ja seksuaalinen suuntautuminen. Valiokunta viittaa siihen, etteivät kielteiset vaikutukset saisi kohdentua samoihin ihmisiin ja siihen, että omaishoitovastuu jakaantuu hyvin epätasaisesti sukupuolten välille.¹⁵ Nämä kysymykset muistuttavat risteävän syrjinnän tilanteista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen tehtävillä on liittyviä myös ihmisoikeuskeskuksen toimialaan. Eduskunnan oikeusasiamiehen yhteydessä toimiva

¹¹ Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta, SOPS 53/2015.

¹² Direktiivi 2024/1385/EU naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjumisesta.

¹³ Direktiivi 2012/29/EU rikoksen uhrin oikeuksia, tukea ja suojelua koskevista vähimmäisvaatimuksista.

¹⁴ Vanhusasiainvaltuutetun kertomus eduskunnalle K 3/2024 vp.

¹⁵ TyVL 9/2024 vp

ihmisoikeuskeskus edistää perus- ja ihmisoikeuksia.¹⁶ Vuonna 2015 ihmisoikeuskeskuksen erityiseksi tehtäväksi lisättiin vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen täytäntöönpanon edistäminen, suojelu ja seuranta. Nämä liittyvät syrjinnän vastaiseen oikeuteen sekä palveluiden saavutettavuuteen ja esteettömyyteen, joita koskevia säännöksiä sisältyy yhdenvertaisuuslakiin. Vammaisten henkilöiden pääsy yleisille työmarkkinoille on Suomessa ollut pohjoismaisen vertailun valossa heikkoa.¹⁷

Päätelmät

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön mukaiset valtuutettujen tehtävät ja niiden valvomat lait ovat jossakin määrin yhtenäistyneet. Silti sukupuolisyryjinnän uhrilta puuttuu edelleen itsenäinen oikeus viedä asiansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on syrjintäkysymyksissä matalan kynnyksen oikeussuojakeino, eikä ole mitään perustetta sille, että sukupuolisyryjinnän uhreilla on huonompi oikeussuoja kuin muilla syrjinnän uhreilla. Työryhmän tulee tarttua mahdollisuuteen yhtenäistää oikeussuoja tältä osin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä vanhusasiavaltuutetun ohella on useita toimijoita, joiden tehtävillä on yhtymäkohtia työryhmän tarkasteltavana olevien elinten tehtäviin. Eri elimet ovat syntyneet vastaamaan etenkin Suomen kansainvälisiin velvoitteisiin, mutta ei ole syytä epäillä niiden tarpeellisuutta. Olisi kuitenkin hyvä tarkastella näiden elimien valtuuksia, yhteistyötä ja resursseja kokonaisvaltaisemmin kuin pelkästään oikeusministeriön hallinnonalaan keskittymällä. Eri toimijoiden raporttien perusteella moniperusteinen ja risteävä syrjintä edelleen usein sivuutetaan. Eri elinten välinen tehokas koordinaatio ja yhteistyö on siksi tarpeen.

Oikeusministeriön piirissä toimivat tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetut ovat molemmat keskeisiä tasa-arvoelimiä. Sukupuolisyryjintään liittyy erityispiirteitä ja sen torjumiseen liittyvä lainsäädäntö eriytyy edelleen muista syrjintäperusteista, kuten edellä totesin. Keskeisten tasa-arvoelimiä asiantuntemuksen ja resurssien säilymisestä tulee huolehtia. Vanhusasiamies ei ole samaan tapaan keskeinen tasa-arvoelin kuin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetut. Sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu että vanhusasiavaltuutettu käsittelevät ikäsyryjintää. Ottaen huomioon erilaisten ihmis- ja perusoikeuselinten kokonaisuuden en kuitenkaan näe mielekkääksi, että juuri vasta vähän aikaa toiminut vanhusasiainvaltuutettu lopettaisi itsenäisen toimintansa.

Tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuusvaltuutetun ja vanhusasiavaltuutetun tehtävien yhdistäminen ei poista tarvetta huolehtia siitä, että eri syrjintäperusteisiin liittyvät ongelmat ja niihin liittyvä syrjintä tunnistetaan ja sitä ehkäistään. Oikeusministeriön yhteydessä toimivien tasa-arvoelinten toimintaa on jo tehostettu keskittämällä hallinnollisia ja teknisiä palveluita yhteiseen palvelukeskukseen. Tähän liittyvä tehtävien rationalisointi on siis jo tehty. En pidä uskottavana, että nykyisten EU-oikeuden tarkoittamien tasa-arvoelintemme yhdistäminen

¹⁶ Laki eduskunnan oikeusasiamiehestä 197/2002, 3 a luku.

¹⁷ Arnardottir, Oddny Mjöll, Jenum Hotved, Marianne, Nousiainen, Kevät, Ventegodt, Maria (2018) 'Nordic disability employment laws and policies in a human rights perspective' teoksessa Halvorsen, Rune ja Hyinden, Börn (eds) Youth, Diversity and Employment: Comparative Perspectives on Labour Market Policies, Edward Elgar.

synnyttäisi säästöjä. Pikemminkin on tarpeen lisätä ainakin tasa-arvovaltuutetun resursseja, kun palkka-avoimuusdirektiivi pannaan täytäntöön.

Faja da Ovelhassa 8 joulukuuta 2024

Kevät Nousiainen

Professori emerita, OTT, Ty