

## **Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslain, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain ja yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta**

### **ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhdenvertaisuuslakia niin, että yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen laajennetaan koskemaan myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Tämän lisäksi häirinnän määritelmää ehdotetaan muutettavaksi niin, että häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Lisäksi häirintää koskevaan pykälään lisätään uusi momentti, jolla selkeytetään varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjän vastuuta puuttua tiedossaan olevaan häirintään. Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi sääntelyä niin, että asia voidaan viedä käsiteltäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman, että asiassa on nimetty uhri.

Lisäksi ehdotetaan tarkennettavaksi kohtuullisia mukautuksia koskevaa sääntelyä niin, että vammainen henkilö voi saada myös palvelun viranomaiselta kohtuullisena mukautuksena. Tämän lisäksi selkeytetään kohtuullisten mukautusten arviointia sen osalta, että kohtuullisia mukautuksia arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet.

Lisäksi selkeytetään sääntelyä sen osalta, että yhdenvertaisuuslain valvontaa koskevia säännöksiä sovelletaan tuomioistuimiin muilta osin, paitsi niiden lainkäyttötoiminnassa.

Lisäksi ehdotetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä syrjinnän uhriille sen toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Tähän liittyen ehdotetaan lisäksi, että hallintotuomioistuimet voisivat vahvistaa sovinnon hyvitysasiasia koskevalta osalta. Toimivalta hyvityksen määräämiseen säilyisi käräjäoikeuksilla siltä osin, kuin asia ei kuuluisi lautakunnan toimivaltaan, tai kun hyvitystä vaadittaisiin muun asian yhteydessä.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain säännöksiä lautakunnan organisaatiosta ja menettelystä koskien muun muassa lautakunnan kokoonpanoja, varapuheenjohtajien määrää, sidonnaisuuksista ilmoittamista sekä jäsenten eroamisikää. Lisäksi ehdotetaan, että lautakunta voisi jättää tutkimatta yli kaksi vuotta vanhan asian. Lisäksi hyvitysmenettelyyn liittyen ehdotetaan muutoksia lautakunnan menettelyssä noudatettavaa lainsäädäntöä koskevaan sääntelyyn.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi muutettavaksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettua lakia niin, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saada riittävät tiedot ja suorittaa valvontaa uuden ehdotettavan varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelu- ja edistämismenettelyn osalta.

Esitys perustuu pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman kirjauksiin, joiden mukaan hallituskaudella toteutetaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus ja säädetään velvoittavista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista myös varhaiskasvatuksessa.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.6.2023.

Esitys liittyy valtion vuoden 2023 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT .....	4
1 Asian tausta ja valmistelu .....	4
1.1 Tausta .....	4
1.2 Valmistelu .....	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
2.1 Yhdenvertaisuuslaki ja sitä koskeva arviointihanke .....	4
2.2 Yhdenvertaisuussuunnitelmia koskeva lainsäädäntö ja varhaiskasvatus .....	5
2.3 Kohtuulliset mukautukset.....	7
2.4 Häirintä ja siihen puuttuminen .....	8
2.5 Yhdenvertaisuuslain valvonta .....	9
2.5.1 Yhdenvertaisuuslakia valvovat viranomaiset.....	9
2.5.2 Syrjintäasian vieminen lautakuntaan ilman nimettyä asianomistajaa .....	10
2.5.3 Yhdenvertaisuuslain valvontasäännösten soveltaminen tuomioistuimiin ja muihin lainkäyttöelimiin .....	11
2.6 Hyvitys .....	12
2.6.1 Kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö.....	12
2.6.2 EU-säätely .....	14
2.6.3 Kansainväliset ja alueelliset ihmisoikeusvelvoitteet ja -sitoumukset sekä ihmisoikeusmekanismit.....	15
2.6.4 Nykytilan arviointi .....	17
2.7 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyä koskeva sääntely.....	18
3 Tavoitteet .....	20
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset .....	20
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	20
4.1.1 Yhdenvertaisuussuunnitteluvollisuuden laajentaminen varhaiskasvatukseen ...	20
4.1.2 Häirintä ja asian vieminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä asianomistajaa .....	20
4.1.3 Tarkennukset kohtuullisia mukautuksia koskien .....	21
4.1.4 Hyvityksen vaatiminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa .....	21
4.1.5 Sovinnon vahvistaminen hallinto-oikeudessa .....	22
4.1.6 Muutokset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan organisaatiossa ja menettelyssä .....	22
4.1.7 Muut muutokset .....	23
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	23
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset .....	23
4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	24
4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	27
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot .....	31
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	31
5.1.1 Hyvityksen määrääminen.....	31
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot .....	33
6 Lausuntopalaute .....	35

6.1	Järjestökuuleminen.....	35
6.2	Lausuntokierros.....	35
6.3	Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto .....	35
7	Säännökohtaiset perustelut.....	35
7.1	Yhdenvertaisuuslaki.....	35
7.2	Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta.....	44
7.3	Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta.....	50
8	Lakia alemman asteinen sääntely .....	50
9	Voimaantulo .....	51
10	Toimeenpano ja seuranta .....	51
11	Suhde muihin esityksiin.....	51
11.1	Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	51
11.2	Suhde talousarvioesitykseen .....	51
12	Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys .....	51
12.1	Yhdenvertaisuus.....	51
12.2	Oikeusturva .....	52
LAKIEHDOTUKSET	.....	57
	Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta .....	57
	Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain muuttamisesta .....	61
	Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta .....	64
LIITTEET	.....	66
RINNAKKAISTEKSTIT	.....	66
	Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta .....	66
	Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain muuttamisesta .....	74
	Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta .....	79

## **PERUSTELUT**

### **1 Asian tausta ja valmistelu**

#### **1.1 Tausta**

Pääministeri Marinin hallituksen ohjelmaan on kirjattu, että hallituskaudella toteutetaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus. Lisäksi ohjelmaan on kirjattu, että säädetään velvoittavista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista myös varhaiskasvatuksessa.

#### **1.2 Valmistelu**

Yhdenvertaisuuslain muutokset on valmisteltu oikeusministeriössä virkatyönä. Hallituksen esityksen asiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM013:00/2021>.

Yhdenvertaisuuslain uudistamisen tueksi tehdyn yhdenvertaisuuslain toimivuutta tarkastelevan hankkeen (VN-TEAS hanke) tulokset on julkaistu 25.11.2020. Tarkemmat tiedot tuloksista löytyvät osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162552>.

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen valmistelua varten perustettiin 4.6.2021 työryhmä ja erityisesti työsyrijintään liittyviä kysymyksiä varten alajaosto. Asettamispäätöksessä työryhmän tehtävät rajattiin seuraavasti: työryhmän tehtävänä on selvittää ja arvioida yhdenvertaisuuslain ja muun siihen liittyvän sääntelyn toimivuuden ongelmakohtia ja mahdollisia muutostarpeita, erityisesti 1) Yhdenvertaisuuslain 14 §:n 1 momentin mukaista häirinnän määritelmää ja mahdollisuutta laajentaa 14 §:n 2 momentin mukaisia vastuullisia tahoja muihin kuin työnantajiin. 2) Mahdollisuutta laajentaa yhdenvertaisuuslain mukainen edistämisen- ja suunnittelovelvoite myös varhaiskasvatukseen hallitusohjelman mukaisesti. 3) Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan asemaan ja toimintaan liittyviä tarpeellisia muutoksia. 4) Yhdenvertaisuuslain 18 §:n 3 momentin sisältämää rajausta tuomioistuinten osalta. 5) Yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuutta viedä asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä syrjinnän uhria. 6) Kohtuullisia mukautuksia koskevan yhdenvertaisuuslain 15 §:n muotoilun mahdollista tarkentamista ja tarkastelua suhteessa YK:n vammaisyleissopimukseen. Alajaoston tehtävät määriteltiin seuraavasti: työelämää koskevan alajaoston tehtävänä on: 1) Arvioida työsuojeluviranomaisen tehtävien ja toimivallan riittävyttä ja mahdollisia muutostarpeita yhdenvertaisuuslain valvonnassa, 2) Arvioida mahdollisuutta laajentaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa työsyrijintään kysymyksissä niin, että sen toimivalta täydentäisi aluehallintovirastojen toimivaltaa ja vahvistaisi oikeusturvaa ja oikeusturvan saatavuutta, 3) Arvioida samalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyrijintään liittyvissä asioissa.

Esitysluonnos oli lausunnolla ajalla xx-xx.

### **2 Nykytila ja sen arviointi**

#### **2.1 Yhdenvertaisuuslaki ja sitä koskeva arviointihanke**

Voimassa oleva yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015 ja korvasi samalla aiemman yhdenvertaisuuslain (21/2004), joka oli tullut voimaan vuonna 2004. Lisäksi säädettiin laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta, laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta sekä laki tasa-arvovaltuutetusta. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa ja samalla se täyden-

tää perustuslain 6 §:ssä määriteltyä ihmisten yhdenvertaisuutta lain edessä sekä syrjinnän kieltä. Uudistettaessa lakia keskeisimpiä tavoitteita oli vahvistaa yhdenvertaisuutta laajentamalla yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa niin, että lakia sovellettaisiin lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, lukuun ottamatta yksityisyyden ja perhe-elämän piiriin kuuluvaa toimintaa ja uskonnonharjoitusta. Uudessa yhdenvertaisuuslaissa laajennettiin myös yhdenvertaisuuden edistämismääräyksiä. Tämän lisäksi kohtuullisten mukautusten epäminen määriteltiin syrjinnäksi YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen edellyttämällä tavalla sekä laajennettiin hyvityssäännöksen käyttöalaa ja velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia.

Yhdenvertaisuuslakiin ei ole tehty muutoksia sen voimaantulon jälkeen. Yhdenvertaisuuslain toimivuutta tarkastelevassa hankkeessa selvitettiin lain vaikutuksia syrjinnän uhrien oikeussuojaan, syrjinnän ehkäisyyn ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Ajantasaisen tilannekuvan lisäksi tutkimus tuotti suosituksia lainsäädännön ja lainsäädännön toimeenpanon kehittämiseksi. Lainsäädäntöä koskevia kehitysehdotuksia esitettiin yhdenvertaisuuslain osalta seuraavasti: 1) lain osittaisuudistuksessa yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia tulisi tarkastella rinnakkain ja selkiyttää etenkin edistämistehtävää koskevia kirjauksia, 2) häirinnän määritelmää voitaisiin tarkistaa siten, ettei se edellytä häirinnän kohdistumista tiettyyn yksilöön, 3) lain velvoitteiden yhteneväisyyttä tulisi tarkastella suhteessa vammaisyleissopimukseen.

Tämän lisäksi esitettiin työelämäsyrijintään liittyviä kehittämissuosituksia lainsäädäntöön seuraavasti: 1) erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteita (etenkin työelämässä) tulisi selkiyttää, 2) työelämän valvontatehtävää rajapintatilanteissa tulisi selkiyttää, 3) työelämään liittyvän syrjinnän osalta voitaisiin tarkastella, millä keinoilla yhdenvertaisuusvaltuutetun edellytyksiä toteuttaa työelämän yhdenvertaisuuden edistämistehtävää voitaisiin parantaa ja 4) työelämän valvonnan kysymyksissä työsuojeluviranomaisen valvontakeinoja tulisi arvioida yhdenvertaisuuden edistämisen ja syrjintään puuttumisen näkökulmasta. Tämä tarkoittaa toimintatapojen arvioinnin ja yhdenmukaistamisen lisäksi työsuojelun valvontalain avaamista.

Tämän lisäksi esitettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimintaan liittyvään lainsäädäntöön kehittämisehdotuksia seuraavasti: 1) yhdenvertaisuusvaltuutetulle voitaisiin antaa oikeus viedä asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan uhria nimeämättä, 2) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan oikeutta määrätä hyvityksiä tulisi selvittää ja 3) hyvityskannaneitojen kielteistä vaikutusta hyvityskanteiden nostamiseen tulisi selvittää.

Useimmat hankkeen nostamista lainsäädännön kehittämisehdotuksista ovat sellaisia, että ne ovat nousseet esille jo aiemmin eri yhteyksissä lain voimassaolon aikana ja osasta ehdotuksia keskusteltiin jo lakia säädettäessä. Hanke antoi kuitenkin tärkeän kokonaiskuvan erilaisista yhdenvertaisuuslain toimivuuteen ja sen ongelmiin liittyvistä kysymyksistä ja antoi tukea valmisteluun hallitusohjelmakirjauksen osittaisuudistuksen toteutuksen osalta oltua pääosin avoin.

## **2.2 Yhdenvertaisuussuunnitelmia koskeva lainsäädäntö ja varhaiskasvatus**

Viranomaisella on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden edistämisestä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

Koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta säädetään erikseen. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Tämän lisäksi säädetään erikseen työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaisia tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalltuutetulla.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, jälj. tasa-arvolaki) säädetään viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvoa ja koulutuksen järjestäjän ja työnantajan tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat tehdään usein yhdistettyinä. Tasa-arvolaki ja tasa-arvosuunnitteluun liittyvä lainsäädäntö kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriön alaisuuteen.

Kaikilla alle oppivelvollisuusikäisillä lapsilla on Suomessa oikeus varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuksesta säädetään varhaiskasvatulaisissa (540/2018) ja sen nojalla annetuissa asetuksissa. Varhaiskasvatuksen järjestäminen ja yksityisen varhaiskasvatuksen valvonta ovat kunnan vastuulla. Kunnan velvollisuudesta järjestää varhaiskasvatusta säädetään varhaiskasvatulain 5 §:ssä. Kunta voi järjestää varhaiskasvatuspalvelut itse tai yhdessä muiden kuntien kanssa, hankkia ne muulta julkiselta tai yksityiseltä varhaiskasvatuksen palveluntuottajalta tai myöntää varhaiskasvatusta varten palvelusetelin. Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatustoiminta. Avoimella varhaiskasvatuksella tarkoitetaan esimerkiksi kerho- ja leikkitoimintaa. Kansallisen koulutuksen arviointikeskus Karvin vuoden 2019 tilastojen mukaan Manner-Suomessa on yhteensä 3 617 päiväkotimuotoista toimipaikkaa, joista 2 624 on kunnallisia päiväkoteja ja 993 yksityisiä päiväkoteja.

Yhdenvertaisuuslain mukainen velvoittava yhdenvertaisuussuunnittelu koskee nyky-lainsäädännön mukaisesti vain oppilaitoksia ja koulutuksen järjestäjiä eikä velvollisuus ulotu varhaiskasvatuksen järjestäjiin ja palveluntuottajiin. Kuntia koskee kuitenkin viranomaisina yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnittelu- ja edistämismuutokset ja koska varhaiskasvatuksen järjestäjä on usein kunta, ulottuu velvoite tätä kautta myös varhaiskasvatukseen, vaikka toimipaikkakohtaista suunnitelmaa ei ole varhaiskasvatuksen osalta velvoitetta tehdä. On kuitenkin tarpeellista selkeyttää sääntelyä tältä osin ja määritellä yhdenvertaisuussuunnittelovelvoite selkeästi sekä var-

haiskasvatuksen järjestäjille, että palvelutuottajille. Toimipaikkakohtaisen tai pienempien toimijoiden osalta yhteisen yhdenvertaisuussuunnittelun avulla varmistetaan, että yhdenvertaisuustyötä tehdään järjestelmällisesti jo varhaiskasvatuksesta lähtien.

Esiopetuksesta säädetään perusopetuslaissa (628/1998) ja sen nojalla annetuissa asetuksissa. Kunnilla on velvollisuus järjestää esiopetusta kaikille siihen oikeutetuille lapsille ja esiopetukseen tai muuhun esiopetuksen tavoitteet saavuttavaan toimintaan osallistuminen on velvoittavaa esiopetusikäisille lapsille. Esiopetusta voidaan järjestää päiväkodissa, koulussa tai muussa soveltuvassa paikassa. Yhdenvertaisuussuunnittelu koskee nykyisin esiopetusta silloin, kun se järjestetään koulussa. Yhdenvertaisuuslain mukainen suunnitteluelvoite ei koske päiväkodin yhteydessä järjestettävää esiopetusta.

### **2.3 Kohtuulliset mukautukset**

Yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä säädetään kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työrullalla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. Tämän lisäksi yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä säädetään, että kohtuullisten mukautusten epääminen on laissa tarkoitettua syrjintää.

Nykyisen yhdenvertaisuuslain hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että kohtuullisissa mukautuksissa ei ole kyse kustannusvaikutuksiltaan merkittävämmistä yleis- ja pysyväisluonteisista esteettömyystoimenpiteistä, vaan sellaisista säädetään muualla lainsäädännössä.

Edellytys kohtuullisista mukautuksista perustuu YK:n vammaisyleissopimukseen (CRPD, SopS 27/2016, myöhemmin vammaisyleissopimus), joka tuli Suomessa voimaan 10.6.2016 ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettuun neuvoston direktiiviin (2000/78/EY, työsyryntädirektiivi). Vammaisyleissopimuksen osalta velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia perustuu erityisesti sen 2 ja 5 artikloihin.

Kohtuullisia mukautuksia koskeva sääntely perustuu tapauskohtaiseen kokonaisarviointiin, jossa otetaan huomioon vammaisen henkilön tarpeiden lisäksi muut toimijaan ja mukautuksiin liittyvät kriteerit. Sääntely koskee useita erilaisia toimijoita ja tilanteita. Tämän vuoksi kyseinen pykälä on hyvin monitulkintainen. Sen osalta on lisäksi vain vähän ylimpien tuomioistuinten oikeuskäytäntöä. Tulkinnan tarkentamiseksi on usein tukeuduttu nykyisen yhdenvertaisuuslain hallituksen esityksen perusteluihin ja osa perusteluista on ohjannut tulkintaa myös liian suppean tulkinnan suuntaan suhteessa vammaisyleissopimukseen. Yhdenvertaisuuslain esitöiden perusteella on muun muassa tulkittu, että kohtuulliset mukautukset ovat pienimuotoisia ja lähinnä konkreettisissa kanssakäymistilanteissa tehtäviä yksilöllisiä mukautustoimenpiteitä.

Vammaisyleissopimuksen sopimusvalvontaelimenä toimii vammaisten henkilöiden oikeuksien komitea (CRPD-komitea), joka ohjaa vammaisyleissopimuksen tulkintaa antamallaan yleiskommenteilla. Komitea on tarkentanut kohtuullisten mukautusten tulkintaa yleiskommentilla numero 6 (General comment No. 6 on equality and non-discrimination). Yleiskommentissaan

komitea selkeyttää kohtuullisiin mukautuksiin liittyvän harkinnan järjestystä ja arviointitapaa. Velvollisuudessa tehdä kohtuullisia mukautuksia on kaksi osaa. Ensimmäinen osa asettaa toimijoille positiivisen oikeudellisen velvollisuuden tehdä sellainen kohtuullinen mukautus, joka on yksittäistapauksessa välttämätön ja tarpeellinen muutos tai mukautus vammaisen henkilön oikeuksien turvaamiseksi. Velvollisuuden toinen osa puolestaan turvaa, että vaaditut mukautukset eivät aseta kohtuutonta tai suhteetonta rasitetta velvoitetulle. Kysymyksessä on kaksiosainen arvio, jossa ensin arvioidaan, mitkä toimenpiteet ovat välttämättömiä vammaisen henkilön oikeuksien toteutumisen ja yhdenvertaisuuden turvaamiseksi ja sen jälkeen arvioitavaksi tulee se, onko toimenpide velvoitetun kannalta kohtuuton. Arviointia on käsitelty myös myöhemmin tarkemmin jaksossa 7 kuvattavassa korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa KHO:2021:189. Samalla on selkiytynyt, ettei kohtuullisissa mukautuksissa ole kyse pelkästään pienimuotoisista ja vähäisistä mukautustoimenpiteistä, vaan kyse on siitä, miten vammaisen henkilön oikeuden toteutuvat niin, ettei mukautus ole velvoitetulle toimijalle kohtuuton.

Tämän lisäksi on noussut esiin tarve tarkastella sitä, mitä kohtuulliset mukautukset tarkoittavat viranomaisen näkökulmasta. Nykyisessä kohtuullisten mukautusten muotoilussa mainitaan viranomaisessa asiointi, joka on muotoilultaan suppea ja ohjaa arviointia kohti sitä, että viranomaisen osalta kyse olisi konkreettisista ja teknisistä mukautuksista, eikä niinkään sisällöllisistä muutoksista eli muutoksista myönnettävän palvelun sisältöön. Kuitenkaan vammaisyleissopimus ei sisällä rajausta viranomaisten osalta, vaan mukautus voi koskea myös sisällöllisiä mukautuksia ja tämä on todettu myös oikeuskäytännössä, esimerkiksi ratkaisussa koskien koulukuljetusta KHO:2020:60, jossa korkein hallinto-oikeus katsoi, että henkilölle tuli myöntää maksuton koulukuljetus muuhun kuin hänen ns. lähikouluunsa yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä tarkoitettuna kohtuullisena mukautuksena.

## 2.4 Häirintä ja siihen puuttuminen

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa kielletään syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielten, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain 8 §:n 2 momentin mukaan yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää on välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epäminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n 1 momentin mukaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Kumotun yhdenvertaisuuslain (21/2004) 6 §:ssä häirinnäksi määriteltiin henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellinen tai tosiasiallinen loukkaaminen siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Siten nykyinen lain sanamuoto eroaa kumotun lain sanamuodosta siten, että nykyisessä laissa ei nimenomaisesti mainita ihmisryhmää häirinnän kohteena. Nykyisen yhdenvertaisuuslain esitöistä kuitenkin ilmenee, että nykyisen yhdenvertaisuuslain 14 § on tarkoitettu sovellettavaksi myös ihmisryhmään kohdistuvaan häirintään. Esitöissä todetaan, että ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään. Esimerkiksi rasistisen materiaalin esillä pitäminen tavarain tai palvelun tarjoajan julkisissa tiloissa voi loukata asiakkaaksi tulevan ihmisen ihmisarvoa sillä tavalla, että tekoa voidaan pitää häirintänä. (HE 19/2014 vp, s. 78) Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan soveltamiskäytännössä on kuitenkin huomattu, että asiantila tosiasiaassa muuttui. Myös yhdenvertaisuusvaltuutettu on eduskuntakertomuksessaan



tuonut esiin, että säännöksen sanamuodon muuttaminen ja ihmisryhmän poistaminen tunnusmerkistöstä on johtanut epäselvään tilanteeseen, jossa mahdollisesti joudutaan keinotekoisesti etsimään asialle asianomistaja, vaikka kyse on ilmeisestä ja vakavasta häirinnästä 2018 (Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018, K 6/2018 vp, s. 36).

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n 2 momentin mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Muiden toimijoiden kuin työnantajien osalta ei ole erikseen säädetty siitä, että häirintään puuttumisen laiminlyönti olisi syrjintää. Kuitenkin velvoitteen puuttua häirintään on tulkittu sisältyvän jo nykyisin yhdenvertaisuuslakiin.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on eduskuntakertomuksessaan vuodelta 2018 ehdottanut, että yhdenvertaisuuslaissa tulisi määritellä oppilaitoksen toiminta syrjinnäksi, jos oppilaitos ei puutu oppilaaseen tai opiskelijaan kohdistettuun häirintään (Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018, K 6/2018 vp, s. 35-36). Myös yhdenvertaisuuslain toimivuutta kartoittaneessa VN TEAS- tutkimuksessa Aidosti yhdenvertaiset on todettu yhdenvertaisuusvaltuutetun ehdottaneen tällaista muutosta. Toisena kehittämiskohteena tutkimuksessa on nostettu häirinnän määritelmän tarkistaminen siten, ettei se edellyttäisi häirinnän kohdistumista tiettyyn yksilöön. Tutkimuksessa arvioitiin, että syrjinnän määritelmän laajentaminen voisi tuoda lisää selkänöjää häirintään puuttumiseen ja toimia pelotteena (Aidosti yhdenvertaiset - Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50, s. 156). Nämä kehittämistarpeet tuotiin esiin myös yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen työryhmässä.

## **2.5 Yhdenvertaisuuslain valvonta**

### **2.5.1 Yhdenvertaisuuslakia valvovat viranomaiset**

Yhdenvertaisuuslain 18 §:n mukaan lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (1326/2014) 3 §:n mukaan valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä yleisesti edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 19 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voi yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, avustaa yhdenvertaisuuslain mukaisten edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi lain noudattamista koskevassa asiassa. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvasta asiasta taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinna. Yhdenvertaisuuslain 21 §:n mukaisesti yhdenvertaisuusvaltuutettu voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa viedä asianomistajan suostumuksella syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi myös viranomaisen tai oppilaitoksen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan asian.

Yhdenvertaisuuslain 22 §:n mukaan lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin yhdenvertaisuuslaissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006)

säädetään. Työsuojeluviranomainen voi pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi yhdenvertaisuuslain 20 §:n mukaan vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää ja vastatoimia koskevassa asiassa. Lautakunta voi tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen pyynnöstä antaa lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta, ellei kyse ole työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvasta asiasta tai työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta. Työsuojeluviranomainen voi kuitenkin myös pyytää lautakunnalta lausuntoa yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta yhdenvertaisuuslain 22 §:n mukaan. Yhdenvertaisuuslain 20 §:n mukaan lautakunta voi myös kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia ja määrätä ryhtymään määräajassa toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslain mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Tarvittaessa lautakunta voi asettaa uhkasakon kiellon tai määräyksen tueksi.

### 2.5.2 Syrjintäasian vieminen lautakuntaan ilman nimettyä asianomistajaa

Yhdenvertaisuuslain 21 §:n 2 momentin mukaan se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Tällaisen asian voi edellä tarkoitetun asianomistajan suostumuksella saattaa lautakunnan käsiteltäväksi myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö.

Yhdenvertaisuuslain 21 §:n 2 momentin nykyinen muotoilu edellyttää käytännössä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voi nimetä asianomistajan, eli syrjinnän uhrin, jotta voi viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Korkein hallinto-oikeus on 28.12.2020 antamissaan vuosipäätöksissä KHO 2020:159 ja KHO 2020:160 katsonut, ettei yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi antaa kieltopäätöstä asiassa, jossa ei ole asianomistajaa. Siten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ei voi puuttua yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään, jossa ei ole nimettävissä tiettyä asianomistajaa.

Tasa-arvolain 20 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu voi saattaa tasa-arvolain syrjinnän ja vastatoimien kiellon sekä syrjivän ilmoittelun kiellon vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvolaissa ei ole mainintaa asianomistajan suostumuksesta, ja säännöstä on tulkittu siten, ettei asian vieminen lautakuntaan edellytä tietyn asianomistajan nimeämistä. Siten tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain valvontajärjestelmät eroavat tältä osin toisistaan.

EU-tuomioistuin on tapauksessa Firma Feryn katsonut, että rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annetussa neuvoston direktiivissä (2000/43/EY, syrjintädirektiivi) tarkoitettua välitöntä syrjintää on se, että työnantaja ilmoittaa julkisesti, ettei hän ota palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä. Tällaisen välittömän syrjinnän olemassaolo ei tuomioistuimen mukaan edellytä, että asiassa voidaan yksilöidä henkilö, joka väittää joutuneensa tällaisen syrjinnän kohteeksi. Lisäksi tuomioistuin totesi, että syrjintädirektiivin täytäntöön panemiseksi annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavien seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia myös niissä tilanteissa, joissa ei ole olemassa yksilöitävissä olevaa uhria. (Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vastaan Firma Feryn NV, C-54/07, EU:C:2008:397, kohta 23-28 ja 35-40)

Myös kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (CERD-sopimus) täytäntöönpanoa valvova rotusyrjinnän poistamista käsittelevä komitea

(CERD-komitea) on arvioinut ihmisryhmään kohdistuvaa syrjintää. Komitea arvioi ratkaisussaan asiassa Murat v. Tanska (valitus nro. 40/2007, ratkaisu 8.8.2007) ammattikoulun käytäntöä, jossa työharjoittelupaikkojen haussa koulussa sivuutettiin työnantajan toiveen mukaisesti tiettyä alkuperää olevat opiskelijat. Komitea totesi, että tällaisen järjestelmän olemassaolo itsessään johti siihen, että kaikkia ”alkuperältään ei-tanskalaisia” opiskelijoita, jotka jossain vaiheessa opintojaan täyttäsivät muutoin vaatimukset harjoittelulle, voitiin pitää CERD-sopimuksessa kielletyn syrjinnän uhreina.

Kysymys asian viemisestä lautakuntaan liittyy myös edellä kohdassa 2.4 kuvattuun kysymykseen häirinnän määritelmästä. Aidosti yhdenvertaiset- tutkimuksessa on todettu, että häirinnän määritelmän laajentaminen koskemaan ihmisryhmää edellyttäisi käytännössä myös sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi mahdollisuus viedä asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä uhria. (Aidosti yhdenvertaiset - Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50, s. 156)

Edellä kuvatun perusteella olisi perusteltua tarkistaa yhdenvertaisuuslain säännöksiä koskien asian viemistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan siten, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä lautakuntaan myös sellaisen syrjintäasian, jossa ei voida yksilöidä yksittäistä asianomistajaa.

### 2.5.3 Yhdenvertaisuuslain valvontasäännösten soveltaminen tuomioistuimiin ja muihin lainkäyttöelimiin

Yhdenvertaisuuslain 18 §:n mukaan eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin lain säännöksiä valvonnasta sovelletaan vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana. Lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten eikä valtioneuvoston oikeuskanslerin ja eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan. Yhdenvertaisuuslain esitöissä todetaan, että soveltamisalarajauksella on tarkoitettu viitata ainoastaan tuomioistuinten lainkäyttötoimintaan, mutta ei esimerkiksi toimintaan työnantajana (HE 19/2014 vp, s. 84).

Korkein hallinto-oikeus on ratkaisussa KHO:2019:155 tulkinnut kyseistä valvontaa koskevaa säännöstä tilanteessa, jossa on ollut käytännön järjestelyistä korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden avoimien ovien päivänä. Korkein hallinto-oikeus on tuolloin katsonut, että yhdenvertaisuuslain 18 §:n 3 momentin tarkoituksena on rajata yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettun valvontatoimivallan ulkopuolelle tuomioistuinten sellaiset toimet, jotka liittyvät niiden erityiseen tehtävään tuomiovallan käyttäjinä. Sen sijaan korkeimman hallinto-oikeuden tulkin mukaan valvontatoimivaltuutta ei ole rajattu suhteessa muuhun sellaiseen toimintaan, jota tuomioistuimet järjestävät muiden viranomaisten tapaan esimerkiksi oman toimintansa esittelemiseksi yleisölle. Perustuslain 3 §:n 3 momentissa säädetyn tuomioistuinten riippumattomuuden turvaaminen ei korkeimman hallinto-oikeuden mukaan edellytä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tai muiden yhdenvertaisuuslain valvontaviranomaisten valvontatoimivallan rajaus tulisi ulottaa koskemaan tuomioistuinten kaikkea toimintaa ja siten tuomioistuinten lainkäyttötoimintaa laajemmalle. Mainitussa tapauksessa kyse on ollut käytännön järjestelyistä korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden avoimien ovien päivänä. Korkein hallinto-oikeus katsoi, ettei kyseisessä tapauksessa kyseessä olleella toiminnalla ole sellaista yhteyttä tuomioistuimien lainkäyttötoimintaan, että sitä voitaisiin pitää yhdenvertaisuuslain 18 §:n 3 momentissa tarkoitettuna, yhdenvertaisuuslain valvontaa koskevien säännösten soveltamisalan ulkopuolelle jäävänä tuomioistuimen toimintana.

Ottaen huomioon edellä kuvatun korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun, olisi perusteltua muuttaa yhdenvertaisuuslain 18 §:n sanamuotoa siten, että siitä ilmenisi, että lain valvontaa

koskevia säännöksiä sovelletaan myös tuomioistuimiin ja muihin lainkäyttöelimiin asioissa, joissa ei ole kyse niiden lainkäyttötoiminnasta.

## 2.6 Hyvitys

### 2.6.1 Kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

Yhdenvertaisuuslain 23 §:n mukaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen tarkoituksena on hyvittää syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneeseen kohdistettu loukkaus. Siten oikeus saada hyvitystä ei riipu esimerkiksi siitä, onko syrjinnästä tai vastatoimista aiheutunut vahinkoa. Toisin kuin vahingonkorvauksen kohdalla, hyvityksen tuomitseminen ei myöskään edellytä sen arvioimista, onko lainvastainen menettely ollut tahallista tai tuottamuksellista (HE 19/2014 vp, s. 89). Hyvityksen saaminen ei yhdenvertaisuuslain 23 §:n 2 momentin mukaan estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

Hyvitystä on yhdenvertaisuuslain 26 §:n mukaan vaadittava kärjäoikeudessa, ja sitä koskevat kanteet käsitellään riita-asioina. Hyvitystä voi myös vaatia syrjintäasiaa koskevan rikosasian käsittelyn yhteydessä. Hyvitystä on yhdenvertaisuuslain 26 §:n 2 momentin mukaan vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottilanteissa määräaika on kuitenkin yksi vuosi siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Yhdenvertaisuuslain 24 §:n mukaan hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvitystä määrättäessä on myös otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus. Hyvitystä voidaan lisäksi kohtuullistaa tai se voidaan jättää määräämättä, jos hyvitys muodostuisi kohtuuttomaksi ottaen erityisesti huomioon kieltoa rikkoneen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kiellon rikkojan taloudellinen asema.

Nykyisen yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä eduskunnassa on käyty keskustelua muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuudesta määrätä hyvitystä. Perustuslakivaliokunta katsoi tuolloin lausunnossaan, että syrjintää kokeneiden käytössä tulisi olla matalan kynnyksen oikeusturvakanaavia, joiden kautta asiaa voitaisiin selvittää ja päättää mahdollisesta hyvityksestä ilman korkeaa kuluriskiä ja pitkiä käsittelyaikoja. Perustuslakivaliokunta ilmoitti pitävänsä tärkeänä, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta selvittäisi mahdollisuudet käsitellä hyvitystä koskevat asiat ensiasteena yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa (PeVL 31/2014 vp, s. 10). Työelämä- ja tasa-arvolautakunta totesi yhdenvertaisuuslakia koskeneessa mietinnössään, että hyvityksessä on kyse merkittävästä taloudellisesta seuraamuksesta. Mikäli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle annettaisiin toimivalta päättää hyvityksen määräämisestä, tulisi valiokunnan mukaan seuraamuksen merkittävyyden vuoksi muun muassa lautakunnan kokoonpanoa, sen jäsenten oikeusasemaa ja lautakunnan menettelysääntöjä arvioida oikeudenmukaisen menettelyn turvaamiseksi kokonaisvaltaisesti uudestaan. Lisäksi tulisi arvioida, miten tällainen muutos vaikuttaisi lautakunnan työmäärään ja resurssien tarpeeseen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi pitävänsä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa tärkeänä matalan kynnyksen oikeusturvakanaavana syrjinnän kohteeksi joutuneelle ja totesi, että tuomioistuinmenettelyyn verrattuna matalan kynnyksen oikeusturvaelin on myös valtiontaloudellisesti tarkoituksenmukainen. Valiokunnalla ei kuitenkaan ollut käytettävissä olevan ajan ja resurssien puitteissa mahdollisuuksia selvittää hyvityksen määräämistä yhdenvertaisuus- ja

tasa-arvolautakunnassa, vaan valiokunta totesi, että muutos tulee tältä osin selvittää erikseen. (TyVM 11/2014 vp, s. 8)

#### *Yhdenvertaisuusasiat tuomioistuimissa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa*

VN TEAS- tutkimuksessa Aidosti yhdenvertaiset on selostettu tuomioistuinratkaisuja hyvityksen myöntämisestä. Tutkimuksessa on kuvattu muun muassa käräjäoikeuksissa vuosina 2015—2019 käsitellyjä, yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia koskeneita riita-asioita. Näitä asioita oli mainittuna aikana käräjäoikeuksissa yhteensä 172, joista yhdenvertaisuuslakia koskevia asioita oli 69. Käsitellyistä asioista 33 oli sellaisia, jotka koskivat yhdenvertaisuuslakia ja sijoittuivat aikaan uuden yhdenvertaisuuslain voimaantulon jälkeen. Lisäksi yhdessä tapauksessa sovellettiin sekä yhdenvertaisuuslakia että tasa-arvolakia. (Aidosti yhdenvertaiset - Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50, s. 61)

Kaikista yhdenvertaisuuslakia koskeneista käräjäoikeuskanteista tarkasteluajana hyväksyttiin osittain tai kokonaan 11 ja hylättiin 24. Sovintoon päästiin 13 asiassa ja asia päättyi muutoin, esimerkiksi tutkimatta jättämiseen, 21 tapauksessa. Uutta yhdenvertaisuuslakia koskevissa asioissa hyväksytyjä kanteita oli kaksi, ja lisäksi hyväksyttiin yksi kanne, jossa sovellettiin sekä yhdenvertaisuuslakia että tasa-arvolakia. Kantaja peruutti kanteen 14 yhdenvertaisuuslakia koskevassa tapauksessa ja asia päättyi sovintoon 10 tapauksessa. Kanteista hylättiin neljä ja kolmessa tapauksessa annettiin muu ratkaisu, kuten asian tutkimatta jättäminen toimivaltaan kuuluttomana (Aidosti yhdenvertaiset- tutkimus, s. 61).

Tutkimuksessa on eritelty hyvityksen määräämistä ainoastaan niissä asioissa, joissa sovellettiin uutta yhdenvertaisuuslakia. Näistä tapauksista hyvitystä vaadittiin seitsemässä asiassa ja sitä tuomittiin maksettavaksi kahdessa asiassa. Lisäksi hyvitystä tuomittiin maksettavaksi yhdessä asiassa, jossa sovellettiin sekä yhdenvertaisuuslakia että tasa-arvolakia. Yhdenvertaisuuslain perusteella tuomittu hyvitykset olivat määrältään 5 500 ja 8 000 euroa ja yksi yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain perusteella tuomittu hyvitys oli 10 000 euroa. Tasa-arvolakia koskeneissa asioissa hyvitykset olivat määrältään kahdessa tapauksessa 10 000 euroa, yhdessä tapauksessa 14 000 euroa ja yhdessä 60 000 euroa. Sovintoon päättyneistä tapauksista oli varsin vähän tietoa siitä, millaisista hyvitysmääristä oli mahdollisesti sovittu. Yhdenvertaisuuslakia koskeneissa tapauksissa hyvityksen määräksi oli sovittu yhdessä tapauksessa 1 800 euroa ja toisessa 15 000 euroa, tasa-arvolakia koskeneissa asioissa tiedossa olleet hyvitysten määrät olivat 4 000 euroa ja 7 000 euroa. (Aidosti yhdenvertaiset- tutkimus, s. 62)

Raportissa kuvattiin lyhyesti myös hovioikeuksien tuomioita. Useimmissa tapauksissa hovioikeus ei myöntänyt jatkokäsittelylupaa tai käräjäoikeuden ratkaisua ei muutettu. Silloin, kun käräjäoikeuden ratkaisua muutettiin, muutos koski yleensä vain vahingonkorvauksen, oikeudenkäyntikulujen korvaamisen tai hyvityksen määrää. Niissä asioissa, joissa hyvitystä tuomittiin maksettavaksi, hyvityksen määrä oli 5 000 euroa. (Aidosti yhdenvertaiset- tutkimus, s. 65)

Raportissa tarkasteltiin myös rikosasioita. Raportin mukaan vuosina 2015—2018 syyksiluettuja syrjintärikoksia oli vuosittain 5—12 ja kiskonnan tapaisia työsyntärikoksia 2—8. Syyksiluettuja työsyntärikoksia oli vuonna 2015 30, sen jälkeen vuosina 2016—2018 vuosittain 8—18. Lisäksi syyksilukevia tuomioita kiihottamisesta kansanryhmää vastaan oli yksi vuonna 2015, viisi vuonna 2016, 16 vuonna 2017 ja 36 vuonna 2018. Raportin mukaan rikosasioiden yhteydessä ei läheskään aina vaadittu hyvitystä, ja hyvitystä oli tarkastelluissa asioissa määrätty vain muutamia kertoja. Rikosasioiden yhteydessä määrätty hyvitykset olivat usein pienempiä kuin riita-asioiden yhteydessä tuomitut, vaihdellen 1000 – 8 000 euron välillä. Hyvityksen ohella tai sijasta rikosasioiden yhteydessä oli tuomittu myös vahingonkorvausta, joka oli usein määrältään hyvitystä pienempi (noin 500 – 1000 euroa). (Aidosti yhdenvertaiset- tutkimus, s. 67-70)

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on vuosina 2016-2020 antanut ratkaisun yhteensä 335 asiassa. Kaikki tapaukset ovat koskeneet yhdenvertaisuuslakia. Lautakunta on tänä aikana antanut kieltopäätöksen yhteensä 101 asiassa ja asettanut uhkasakon 42 asiassa. Uhkasakot ovat vaihdelleet suuruudeltaan 500-100 000 euron välillä. Vuosittain lautakunta on hylännyt hake-  
muksen 53-83% asioista.

## 2.6.2 EU-sääntely

Yhdenvertaisuuslailla on toimeenpantu rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annettu neuvoston direktiivi eli syrjintädirektiivi sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettu neuvoston direktiivi (2000/78/EY, työsyrijintädirektiivi). Molemmat direktiivit edellyttävät jäsenvaltioita varmistamaan, että direktiivien mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitettut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat - myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen - kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleen kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta (syrjintädirektiivi 7 artikla, työsyrijintädirektiivi 9 artikla). Syrjintädirektiivin 13 artikla edellyttää jäsenvaltioita määräämään elimen tai elimiä, joiden tehtävänä on edistää kaikkien ihmisten yhdenvertaista, rotuun tai etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä vapaata kohtelua. Direktiivit lisäksi edellyttävät jäsenvaltioita säättämään direktiivien mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista sekä toteuttamaan kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan. Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia (syrjintädirektiivi 15 artikla, työsyrijintädirektiivi 17 artikla).

Euroopan unionin tuomioistuin on syrjintädirektiiviä koskevassa ratkaisukäytännössään todennut, että 15 artiklassa asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus sisällyttää sisäiseen oikeusjärjestykseen direktiivin tavoitteen saavuttamiseksi riittävän tehokkaita toimenpiteitä ja varmistua siitä, että näihin toimenpiteisiin voidaan tehokkaasti vedota kansallisissa tuomioistuimissa, jotta oikeussuoja on todellista ja tehokasta. Jäsenvaltioille jätetään kuitenkin vapaus valita eri vaihtoehtoista, jotka soveltuvat kyseisen tavoitteen saavuttamiseen. Seuraamusten on ankaruudeltaan oltava oikeassa suhteessa niillä rangaistavien loukkausten vakavuuteen nähden, ja niillä on erityisesti varmistettava todellinen varoittava vaikutus yleistä suhteellisuusperiaatetta kuitenkin noudattaen. Kun syrjinnän tapahtuminen on todettu ja toimenpiteenä käytetään rahallista hyvitystä, tällaisen hyvityksen on oltava sillä tavoin riittävä, että sillä kyetään täysin korvaamaan kyseessä olevasta syrjinnästä todellisuudessa kärsityt vahingot sovellettavien kansallisten oikeussääntöjen mukaan. Puhtaasti vertauskuvallista seuraamusta ei voida pitää yhteensoveltuvana direktiivin asianmukaisen ja tehokkaan täytäntöönpanon kanssa. Direktiivin 7 artiklan mukaisten menettelyjen tarkoituksena on tuomioistuimen mukaan sekä se, että jokainen, joka katsoo joutuneensa rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kohteeksi, voi vedota yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen perustuviin oikeuksiin, että se, että kyseisen periaatteen noudattaminen varmistetaan. Tästä seuraa tuomioistuimen mukaan se, että kyseisen henkilön on voitava saada tuomioistuin lausumaan niiden oikeuksien mahdollisesta loukkauksesta, joiden noudattaminen tällaisilla menettelyillä pyritään turvaamaan, jos vastaaja ei tunnusta väitettyä syrjintää. Pelkkä rahamäärän maksaminen ei voi taata sellaisen henkilön tehokasta oikeussuojaa, joka vaatii sen toteuttamista, että hänen kyseiseen direktiiviin perustuvaa oikeuttaan yhdenvertaiseen kohteluun on loukattu. Näin on tuomioistuimen mukaan erityisesti siinä tapauksessa, että kyseisen henkilön ensisijainen intressi ei ole taloudellinen, vaan hän pyrkii siihen, että niiden tekojen, joista vastaajaa moititaan, todenperäisyys todetaan ja ne luonnehditaan oikeudellisesti. Tuomioistuin ei ole katsonut pelkän rahamäärän maksamista koskevan velvolli-

suuden myöskään takaavan tosiasiallista varoittavaa vaikutusta niin, että syrjintään syyllistyneitä kannustettaisiin olemaan toistamatta syrjivää menettelyään ja siten estettäisiin hänen syyllistymisensä syrjintään vastaisuudessa, jos vastaaja kiistää kaiken syrjinnän, mutta maksaa vaaditun korvauksen, ja tällöin välttää sen, että kansallisen tuomioistuimien toteaisi syrjinnän tapahtumisen. (Diskrimineringsombudsmannen v Braathens Regional Aviation AB, C-30/19, EU:C:2021:269, kohdat 37-49, ja siinä mainittu oikeuskäytäntö)

Euroopan komissio antoi kesällä 2018 suosituksen tasa-arvoelimiä koskevista normeista (Komission suositus (EU) 2018/951, annettu 22 päivänä kesäkuuta 2018, tasa-arvoelimiä koskevista normeista). Suositus koskee muun muassa syrjintädirektiivissä tarkoitettuja elimiä. Suosituksessa muun muassa todetaan, että jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon, että uhrien avustamiseen voi kuulua suositusten antaminen tai, jos se on sallittua kansallisessa lainsäädännössä, oikeudellisesti sitovien päätösten antaminen yksittäisissä tai kollektiivisissa syrjintätapauksissa sekä niiden seuranta täytäntöönpanon varmistamiseksi. Jos tasa-arvoelimiä on toimivalta antaa sitovia päätöksiä, jäsenvaltion olisi suositeltavaa antaa niille toimivalta määrätä myös riittäviä, tehokkaita ja oikeasuhteisia seuraamuksia. Edelleen suosituksessa todetaan, että tasa-arvoelimiä annettujen toimivaltuuksien käyttöön olisi sovellettava asianmukaisia suojatoimia, mukaan lukien tarvittaessa tehokkaat oikeussuojakeinot ja oikeudenmukainen menettely. Jos tasa-arvoelimiä on toimivalta antaa sitovia päätöksiä, erityisesti oikeus hakea tasa-arvoelinten siviiliin päätöksiin muutosta tuomioistuimissa olisi suosituksen mukaan vahvistettava erikseen kansallisessa lainsäädännössä.

### 2.6.3 Kansainväliset ja alueelliset ihmisoikeusvelvoitteet ja -sitoumukset sekä ihmisoikeusmekanismit

Kansalaisyhteisöjä ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 7 ja 8/1976; KP-sopimus) sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 6/1976; TSS-sopimus) mukaan kyseisissä yleissopimuksissa tunnustetut oikeudet taataan kaikille ilman minkäänlaista syrjintää. Lisäksi KP-sopimuksen 26 artiklassa on erillinen säännös yhdenvertaisuudesta, jonka mukaan kaikki ihmiset ovat oikeudellisesti yhdenvertaisia ja oikeutettuja ilman minkäänlaista syrjintää yhtäläiseen lajiin suojaan. Sopimuksen 26 artikla edellyttää, että lain tulee kieltää kaikki syrjintä ja taata kaikille henkilöille yhtäläinen ja tehokas suojeleminen, ihonväriin, sukupuoleen, kieleen, uskoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää vastaan. KP-sopimuksen 2 artiklan 3 kohdan mukaan jokainen sopimusvaltio sitoutuu a) varmistamaan, että jokaisella henkilöllä, jonka yleissopimuksessa tunnustettuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on käytettävissään tehokas oikeuskeino, vaikka loukkauksen olisivat tehneet virantoimituksessa olevat henkilöt, b) varmistamaan, että se joka turvautuu sellaiseen oikeuskeinoon, saa oikeutensa ratkaistuksi toimivaltaisen oikeudellisen, hallinnollisen tai lakiasäätävän viranomaisen tai muun valtion oikeusjärjestyksen mukaan toimivaltaisen viranomaisen toimesta, sekä kehittämään oikeuskeinojen käyttömahdollisuuksia; ja c) varmistamaan, että toimivaltaiset viranomaiset panevat täytäntöön sellaisten oikeuskeinojen perusteella annetut päätökset.

TSS-sopimuksen täytäntöönpanoa valvova taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitea (TSS-komitea) on yleiskommentissaan nro 20 koskien syrjimättömyyttä taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien suhteen todennut, että kansallisten elinten tulisi käsitellä syrjintää koskevat väitteet viipymättä, riippumattomasti ja itsenäisesti. Elin-ten tulisi käsitellä myös väitteet yksityisten toimijoiden harjoittamasta syrjinnästä. Näillä elimillä tulisi myös olla toimivalta määrätä tehokkaista oikeussuojakeinoista, kuten vahingonkorvauksesta, hyvityksestä, syrjinnän toistumisen estämisestä sekä julkisesta anteeksipyyntöä.

Sopimusvaltioiden tulee varmistaa, että nämä toimenpiteet pannaan toimeen tehokkaasti. (Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20, Non-discrimination in economic, social and cultural rights (Article 2(2) of the ICESCR), UN Doc E/C.12/GC/20 (2009))

Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (SopS 37/1970) edellytetään jäsenvaltioita takaamaan jokaiselle tuomiovaltansa piirissä olevalle teho- kas suoja ja oikeuskeinot jokaista rotusyrjintänä pidettävää tekoa vastaan, joka yleissopimuksen vastaisesti loukkaa asianomaisen ihmisoikeuksia ja perusvapauksia, sekä oikeus hakea näissä tuomioistuimissa mainitunlaisen syrjinnän aiheuttamasta vahingosta oikeudenmukaista ja riittävästä korvauksta tai hyvitystä (6 artikla). Yleissopimusta valvova rotusyrjinnän poistamista käsittelevä komitea on todennut yleissuosituksessaan nro 26, että sopimuksen 6 artiklan mukainen oikeus hyvitykseen kielletystä syrjinnästä ei välttämättä toteudu pelkästään syrjintään syyllistyneen rankaisemisella, vaan tämän lisäksi tuomioistuinten ja muiden toimivaltaisten viranomais- ten tulisi harkita rahallisen korvauksen määräämistä uhrin kärsimästä aineellisesta tai aineetto- masta vahingosta.(General recommendation XXVI on article 6 of the Convention, annettu 24.3.2000)

Lasten oikeuksista tehtyä yleissopimusta valvova YK:n lasten oikeuksien komitea on yleissuo- situksessaan nro 16 todennut, että valtioilla on velvollisuus yleisesti ehkäistä syrjintää yksityi- sessä toiminnassa sekä varmistaa oikeussuojakeinot, mikäli syrjintää tapahtuu (Committee on the Rights of the Child, General Comment No. 16, State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights, UN Doc CRC/C/GC/16 (2013).

Euroopan rasismin ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio (European Commission against Racism and Intolerance, ECRI) on Euroopan neuvoston asettama elin, joka seuraa ihmisoikeus- tilannetta ja rasismia. ECRI suosittaa yleissuosituksessaan nro 7 koskien kansallista syrjinnän- vastaista lainsäädäntöä, että lainsäädännössä tulisi mahdollistaa helposti saavutettavat oikeudel- liset ja/tai hallinnolliset prosessit, mukaan lukien sovintoprosessit kaikille syrjinnän uhreille. ECRI myös suosittaa, että lainsäädännössä on säännökset vaikuttavista, suhteellisista ja varoit- tavista seuraamuksista syrjintätapauksista, ja että näiden seuraamusten tulisi sisältää myös kor- vauksen maksaminen uhreille sekä aineellisesta että aineettomasta vahingosta.

ECRI on antanut vuonna 2017 yleissuosituksen yhdenvertaisuuselimistä (European Commis- sion against Racism and Intolerance (ECRI), revised General Policy Recommendation No 2: Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level, CRI(2018) 06, annettu 7.12.2017). Suositus vastaa monilta osin Euroopan komission antamaa suositusta tasa-arvoeli- mistä. Suosituksessa todetaan, että mikäli yhdenvertaisuuselimille on annettu tehtäväksi tehdä päätöksiä, tähän tulisi kuulua muun ohella oikeudellisesti sitovien päätösten antaminen, jotka edellyttävät toimenpiteitä syrjinnän lopettamiseksi, täyden yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Lisäksi tehtävän tulisi sisältää tehokkaiden, oikeasuhtaisten ja varoit- tavien seuraamusten määräämisen, mukaan lukien korvauksen määrääminen aineellisesta ja ai- neettomasta vahingosta, sakkojen määräämisen sekä ratkaisun ja syrjintään syyllistyneen nimen julkaisemisen. Suosituksen liitteenä olevassa selitysmuistiossa todetaan, että päätöksiä tekevät yhdenvertaisuuselimet voivat olla luonteeltaan tuomioistuinten kaltaisia ja antaa tuomioita ja päätöksiä, tai olla hallinnollisia viranomaisia ja antaa hallinnollisia ratkaisuja ja päätöksiä. Se- litysmuistiossa todetaan, että olisi parempi, että päätöksiä tekevällä elimellä olisi toimivalta an- taa sitovia päätöksiä kuin että se antaa ei-sitovia suosituksia. Lisäksi olisi suositeltavaa, että elimillä olisi oikeus määrätä tehokkaista, oikeasuhtaisista ja varoittavista seuraamuksista.



Viimeisimmässä Suomea koskevassa väliseurantaraportissaan ECRI teki kaksi erityistä suositusta, joiden täytäntöönpanoa se piti ensisijaisena. Toinen näistä suosituksista koski yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa. ECRI suositti, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle annettaisiin valtuudet käsitellä työelämässä mihin tahansa perusteeseen eikä pelkästään sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin liittyviä syrjintävalituksia, että lautakunnalle annettaisiin valtuudet määrätä syrjinnän uhreille maksettavista korvauksista ja että lautakunnan resursseja lisättäisiin tuntuvasti, jotta se voisi täysipainoisesti täyttää tehtävänsä. (Suomea koskeva raportti (viides raportointikierron), hyväksytty 18.6.2019, dokumentti CRI(2019)38) Tarkastellessaan väliseurantaraportin suositusten toimeenpanoa ECRI totesi, ettei näitä suosituksia oltu pantu täytäntöön. (ECRI conclusions on the implementation of the recommendations in respect of Finland, subject to interim follow-up, hyväksytty 7.12.2021, julkaistu 3.3.2022)

#### 2.6.4 Nykytilan arviointi

Tutkimustiedon perusteella hyvitystä yhdenvertaisuuslain syrjinnän tai vastatoimien kiellon rikkomisesta vaaditaan kärjäoikeudessa varsin harvoin. Hyvityskanteita on nostettu varsin vähän verrattuna myös esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan vietyihin asioihin. Aidosti yhdenvertaiset- tutkimuksen mukaan kärjäoikeuksissa ratkaistiin vuosina 2015-2019 yhteensä 69 yhdenvertaisuuslakiin perustuvaa riita-asiaa, kun taas yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta antoi vuosina 2016-2019 ratkaisun yhteensä 273 asiassa, joista 101 asiassa annettiin kieltopäätös. Määrien perusteella on pääteltävissä, että monessa tapauksessa, jossa epäillä syrjintää, asiaa ei viedä tuomioistuimeen hyvityksen vaatimista varten. Aidosti yhdenvertaiset- tutkimuksessa todetaan, että vaikuttaa siltä, että hyvitys ei ole saanut sellaista asemaa, jota sille oletettavasti yhdenvertaisuuslakia uudistettaessa kaavailtiin (Aidosti yhdenvertaiset- tutkimus, s. 152).

Yhtenä syynä tälle ilmiölle on esitetty korkeaksi koettua kynnystä viedä asia kärjäoikeuden ratkaistavaksi (mm. Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018, K 6/2018 vp, Aidosti yhdenvertaiset - tutkimus). Erityisesti kahden seikan on arvioitu nostavan kynnystä viedä syrjintäasia tuomioistuimeen. Ensinnäkin kysymys on oikeudenkäyntikuluista. Usein yksityishenkilö tarvitsee asiantuntevan lakimiehen auttamaan kanteen nostamisessa kärjäoikeudessa. Kuluriskiä kasvattaa se, että riita-asiassa kanteen hävinnyt osapuoli maksaa pääsäännön mukaan sekä omat että vastapuolen oikeudenkäyntikulut. Kanteen nostava henkilö voi joutua ottamaan riskin jopa suuremmista kuluista kuin mikä saatavissa oleva hyvitys mahdollisesti olisi.

Ongelmallisena on pidetty myös sitä, että mikäli osapuoli haluaisi kuluriskiä vähentääkseen hankkia lausunnon yhdenvertaisuusvaltuutetulta, tasa-arvovaltuutetulta tai työsuojeluviranomaiselta tai viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, saattaa laissa säädetty yhden tai kahden vuoden kanneaika kulua umpeen ennen ratkaisun saamista. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on eduskuntakertomuksessaan vuodelta 2018 kertonut vienneensä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan viisi tapausta, joiden kaikkien käsittely lautakunnassa on kestänyt vähintään vuoden. Aidosti yhdenvertaiset- tutkimuksessa yksi haastateltu kertoi tilanteen olevan erityisen haastava työn ketjutusta koskevissa tilanteissa. Nämä tilanteet rinnastuvat työhönottotilanteisiin, joissa kanneaika on yksi vuosi. Tutkimuksessa yksi haastateltu myös katsoi epävarmuuden prosessin kestosta ja lopputulemasta ylläpitävän työelämäosapuolten keskinäistä sovittelekäytäntöä. Haastateltu totesi, että tällä hetkellä epäviralliset sovinnot palvelevat kumpaakin osapuolta. Toisaalta tutkimuksessa tuotiin esiin, että työelämäosapuolten keskinäinen sovittelu on yleensä salaista, jolloin ei synny ennaltaehkäisevää ja varoittavaa käytäntöä.

Nykyisen sääntelyn ongelmana näyttäytyy se, että syrjintää epäilevä pääsy oikeussuojakeinoihin on hyvityksen osalta käytännössä varsin heikko. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää epäilevän on mahdollista tuomioistuinprosessia matalammalla kynnyksellä hankkia lausunto

yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai viedä asiansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Näitä reittejä pitkin ei kuitenkaan ole mahdollista vaatia hyvitystä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi ainoastaan sakon uhalla kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia. Mikäli syrjintää epäilevän ei onnistu esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnon tai lautakunnan ratkaisun perusteella neuvottelemaan sovinnollista ratkaisua, on hyvitystä vaadittava kärjäoikeudessa. Tämä on pitkä prosessi, jossa asianosainen ottaa riskin joutua maksamaan omien oikeudenkäyntikulujensa lisäksi myös vastapuolen oikeudenkäyntikulut. Näiden tekijöiden on arvioitu nostavan kynnystä vaatia hyvitystä kärjäoikeudessa ja olevan syynä siihen, että yhdenvertaisuuslakiin perustuvia hyvityskanteita on nostettu kärjäoikeuksissa varsin vähän. On todennäköistä, että osa syrjintää koskevista asioista ratkaistaan tuomioistuimen ulkopuolella sovintomenettelyssä. Sovinnon yleisyydestä ei kuitenkaan ole saatavilla tarkempaa tietoa.

Mikäli syrjintää epäilevän pääsyä oikeussuojakeinoihin ja edellytyksiä vaatia hyvitystä halutaan parantaa, edellyttää tämä muutoksia hyvityksen vaatimista koskevaan sääntelyyn.

## **2.7 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyä koskeva sääntely**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on itsenäinen ja riippumaton matalan kynnyksen oikeusturvaelin, jonka avulla syrjintää tai vastatoimia kokenut voi saattaa asiansa viranomaisen tutkittavaksi joustavasti, kustannustehokkaasti ja nopeasti (HE 19/2014 vp s. 40). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanosta ja menettelystä säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014). Lautakunnan tehtävistä yhdenvertaisuuslain valvontaviranomaisena säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Tarkempia säännöksiä asian valmistelusta ja käsittelystä sekä lautakunnan toiminnan järjestämisestä on lautakunnan työjärjestyksessä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 2 §:n mukaan lautakunnassa on puheenjohtaja, joka voi olla päätoiminen, ja lisäksi vähintään 13 sivutoimista muuta jäsentä. Puheenjohtajan ja vähintään seitsemän sivutoimisen jäsenen tulee olla lainoppineita. Lautakunnan jäsenet ja varajäsenet sekä puheenjohtajan nimittää lain 4 §:n mukaan valtioneuvosto neljäksi vuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto määrää yhden lainoppineista jäsenistä lautakunnan varapuheenjohtajaksi, joka puheenjohtajan estyneenä ollessa käyttää puheenjohtajalle säädettyä toimivaltaa. Lain 5 §:ssä säädetään lautakunnan henkilöstöstä. Lautakunnalla on päätoiminen pääsihteeri ja sillä voi olla pää- tai sivutoimisia esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä. Oikeusministeriö nimittää lautakunnan pääsihteerin ja muun henkilöstön.

Lautakunnan puheenjohtaja ja muut jäsenet sekä lautakunnan henkilöstö ovat lain 9 §:n mukaan rikosoikeudellisessa virkavastuussa heidän hoitaessaan tehtäviä lautakunnassa. Edelleen 9 §:n mukaan lautakunnan puheenjohtajaan ja muihin jäseniin sekä lautakunnan esittelijään sovelletaan oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 13 luvun säännöksiä tuomarin esteellisyydestä. Lautakunnan työjärjestyksen mukaan lautakunnan tai sen jaoston jäsenen tai varajäsenen tulee hyvissä ajoin ennen istuntoa ilmoittaa esteestään lautakunnan puheenjohtajalle sekä pääsihteerille tai asian esittelijälle. Esteellinen ei saa osallistua asian valmisteluun tai käsittelyyn taikka olla läsnä asiaa käsiteltäessä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 6 ja 7 §:ssä säädetään lautakunnan ratkaisukokoonpanoista. Lain 6 §:n mukaan lautakunta toimii jakautuneena jaostoihin, joihin kuuluvat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä neljä muuta jäsentä, joista kahden on oltava lainoppineita. Lautakunnan jaosto on lain 8 §:n mukaan päätösvaltainen täysilukuisena. Lain 7 §:n mukaan lautakunnan täysistunnossa, johon

kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja jäsenet, ratkaistaan periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Puheenjohtaja päättää asian käsittelemisestä täysistunnossa. Erityisestä syystä jaosto voi kuitenkin siirtää sen käsiteltävänä olevan asian täysistunnon ratkaistavaksi. Lain 8 §:n mukaan lautakunnan täysistunto on päätösvaltainen, kun läsnä ovat kokouksen puheenjohtaja sekä vähintään puolet muista jäsenistä. Lautakunnassa äänestämiseen sovelletaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) säännöksiä äänestämisestä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 12 §:n mukaan menettelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintolakia (434/2003), jollei lautakunnasta annetussa laissa, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa menettelystä toisin säädetä. Hallintolaisissa on säännöksiä muun muassa suullisen kuulemisen järjestämisestä. Hallintolain 37 §:n mukaan viranomaisen on pyynnöstä varattava asianosaiselle tilaisuus esittää vaatimus tai selvitys suullisesti, jos se on tarpeen asian selvittämiseksi ja kirjallinen menettely tuottaa asianosaiselle kohtuuttomia vaikeuksia. Muut asianosaiset on kutsuttava samanaikaisesti paikalle, jos se on välttämätöntä asianosaisten oikeuksien tai edun valvomiseksi. Hallintolain 40 §:n mukaan erityisestä syystä hallintoasiassa voidaan kuulla todistajaa vakuutuksen nojalla sekä suullisesti asianosaista. Asianosaisille, joita asiassa tehtävä päätös välittömästi koskee, on varattava tilaisuus olla läsnä kuultavassa todistajaa tai asianosaista. Asianosaisilla on oikeus esittää kuultavalle kysymyksiä sekä lausua käsityksensä kuultavan kertomuksesta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan työjärjestyksen mukaan esittelijän tulee huolehtia siitä, että asianosaisia kuullaan tarpeen mukaan kirjallisesti tai suullisesti. Kirjallisesti voidaan kuulla myös sähköpostitse ja suullisesti myös puhelimitse tai videoneuvotteluyhteyden kautta. Työjärjestyksen mukaan lautakunta voi asian selvittämisen niin vaatiessa järjestää suullisen käsittelyn päättämässään laajuudessa. Suullisessa käsittelyssä voidaan kuulla asianosaisia, lausunnon antajana toimivaa viranomaista ja asiantuntijoita sekä vastaanottaa muuta selvitystä. Todistajia kuullaan virka-aputeitse hallintolain 40 §:n mukaisesti. Lautakunta tai sen jaosto voi tarpeen vaatiessa päättää myös katselmuksen suorittamisesta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 13 §:ssä säädetään muutoksenhausta lautakunnan päätöksiin. Lautakunnan päätöksiin haetaan muutosta hallintotuomioistuimessa oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain mukaisesti. Asian lautakunnassa vireille pannut saa vaatia oikaisua puheenjohtajan päätökseen asian tutkimatta jättämisestä tai vaatimuksen hylkäämisestä. Lautakunnan antama yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentissa tarkoitettu kieltoa tai määräystä koskeva päätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei lautakunta tai hallintotuomioistuin toisin määrää.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa annetun lain 11 §:n mukaan lautakunta ei ota tutkittavaksi tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa.

Lain 15 §:n mukaan asian selvittämisestä ja käsittelemisestä lautakunnassa ei peritä maksua. Lautakunnan toimituskirjat asianosaisille ovat maksuttomia. Asianosaiset vastaavat omista kuuluistaan lautakuntakäsittelyssä.

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen valmistelun aikana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on tuonut esiin muutostarpeita lautakuntaa koskevassa sääntelyssä. Sääntelytarpeet ovat liittyneet muun muassa epätarkoituksenmukaisiksi koettuihin jaostojen kokoonpanoihin ja täysistuntoon. Sääntelytarpeita on esitetty myös koskien lautakunnan mahdollisuutta jättää vanhoja asioita koskevia hakemuksia tutkimatta sekä lautakunnan jäsenten sidonnaisuuksista ilmoittamista.

### **3 Tavoitteet**

Ehdotuksen tavoitteena on laajentaa yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia.

Ehdotuksen tavoitteena on selkeyttää ja tarkentaa kohtuullisia mukautuksia koskevaa sääntelyä niin, että se vastaa paremmin vammaisyleissopimusta, sen tulkintasuosituksia ja voimassaolevaa oikeuskäytäntöä.

Ehdotuksen tavoitteena on vahvistaa oikeusturvaa syrjintäasioissa ja edistää syrjintää epäilevän pääsyä tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin muuttamalla hyvityksen vaatimista koskevaa sääntelyä.

Ehdotuksen tavoitteena on myös kehittää lainsäädäntöä niin, että häirintään ja muuhun syrjintään voidaan puuttua myös silloin, kun se ei kohdistu yksittäiseen henkilöön. Ehdotuksen tarkoituksena on myös selkeyttää varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjän vastuuta puuttua tiedossaan olevaan häirintään.

Lisäksi tavoitteena on tarkistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä koskevia säännöksiä siten, että ne ovat tarkoituksenmukaiset ja riittävän täsmälliset suhteessa lautakunnan tehtäviin.

### **4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset**

#### **4.1 Keskeiset ehdotukset**

##### **4.1.1 Yhdenvertaisuussuunnitteluvollisuuden laajentaminen varhaiskasvatukseen**

Esityksessä ehdotetaan, että yhdenvertaisuussuunnitteluvollisuus ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus laajenee koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia toimipaikkakohtaisesti. Lisäksi ehdotetaan, että kunta vastaa siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille laaditaan toimipaikka-kohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat. Tämä muutos ehdotetaan tehtäväksi lisäämällä lakiin uusi 6 a § koskien velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa. Muutos liittyy hallitusohjelman kirjaukseen, jonka mukaan säädetään velvoittavista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista myös varhaiskasvatuksessa.

##### **4.1.2 Häirintä ja asian vieminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä asianomistajaa**

Esityksessä ehdotetaan, että yhdenvertaisuuslain 14 §:n säännöstä häirinnästä muutetaan siten, että lain säännöksestä ilmenee, että häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Muutos vastaisi sanamuodoltaan kumotun yhdenvertaisuuslain sanamuotoa.

Lisäksi ehdotetaan 14 §:ään uutta 3 momenttia, jonka mukaan varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos varhaiskasvatuksen tai koulutuksen järjestäjä saatuaan tiedon siitä, että lapsi, oppilas tai opiskelija on joutunut oppilaitoksessa pykälän 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Ehdotuksella selvennettäisiin velvoitetta puuttua häirintään myös varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja oppilaitoksissa.

Lisäksi ehdotetaan, että yhdenvertaisuuslain säännöksiä koskien asian viemistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan muutetaan siten, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä lautakuntaan myös sellaisen syrjintäasian, jossa ei voida yksilöidä yksittäistä asianomistajaa. Muutoksella mahdollistettaisiin valvontaviranomaisten puuttuminen myös sellaiseen syrjintään, joka kohdistuu yksittäisen tietyn henkilön sijasta laajemmin ihmisryhmään. Muutos liittyisi olennaisesti häirinnän määritelmän tarkentamiseen. Häirintä on yksi sellainen syrjinnän muoto, jonka on havaittu voivan kohdistua yksilöiden lisäksi myös ihmisryhmään.

#### 4.1.3 Tarkennukset kohtuullisia mukautuksia koskien

Esityksessä ehdotetaan tarkennettavaksi, että kohtuulliset mukautukset voivat viranomaisia koskien koskea myös sisällöllisiä muutoksia eli viranomaisen palvelun sisältöä. Sen vuoksi 15 §:n 1 momentin muotoilu ehdotetaan muutettavaksi viranomaisessa asiointi muotoilusta muotoon saada viranomaisten palveluita. Lisäksi ehdotetaan lisättäväksi 2 momenttiin sana ensisijaisesti, jotta on selvää, että kohtuullisia mukautuksia arvioitaessa tulisi ottaa ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet. Muutokset liittyvät soveltamiskäytännössä ja oikeuskäytännössä esiin tulleisiin muutostarpeisiin kohtuullisten mukautusten ja vammaisten henkilöiden oikeuksien edistämisen osalta.

#### 4.1.4 Hyvityksen vaatiminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa

Esityksessä ehdotetaan, että yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä voisi vaatia jatkossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa, ja muutoin kärjäoikeudessa. Lisäksi lautakunnan toimivaltaan kuuluvasakin asiassa hyvitystä voisi vaatia kärjäoikeudessa muun asian yhteydessä. Ehdotuksella ei muutettaisi hyvityksen vaatimista koskevaa sääntelyä tasa-arvolain osalta.

Ehdotuksella siirrettäisiin aiemmin kärjäoikeuksissa ratkaistut hyvitysasiat osittain käsiteltäviksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Ratkaisu olisi perusteltu. Ehdotuksella vahvistettaisiin syrjintää epäilevän pääsyä tehokkaiisiin oikeussuojakeinoihin. Tuomioistuimenmenettelyn ja muun muassa siihen liittyvän kuluriskin on arvioitu nostavan kynnystä vaatia hyvitystä. Muutoksella madallettaisiin tätä kynnystä, varmistaen silti edelleen syrjintäasian perusteellisen tutkimisen sekä oikeusturvan toteutumisen hyvitysasioiden käsittelyssä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on monijäseninen, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiin erikoistunut oikeusturvaelin, joka jo nykyisin antaa sitovia ratkaisuja syrjintäasioissa ja voi muun muassa kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjintää. Hyvitysvaatimusten käsittely soveltuisi hyvin lautakuntaan, jossa on syrjintäasioita koskevaa erityisasiantuntemusta. Hyvitysvaatimusten käsitteilyyn lautakunnassa sovellettaisiin hallintolain lisäksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia sekä oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annettua lakia tietyiltä osin, mikä vahvistaisi lautakunnan menettelyä koskevia säännöksiä. Lautakunnan päätökseen voitaisiin hakea muutosta hallinto-oikeudessa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ja kärjäoikeuksilla olisi rinnakkainen toimivalta lautakunnan toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Kärjäoikeuden toimivaltaa rajaisi se, että hyvitystä voisi vaatia näissä asioissa kärjäoikeudessa vain muun asian yhteydessä. Ehdotus olisi poikkeuksellinen. Ratkaisu olisi kuitenkin perusteltu johtuen siitä, että kärjäoikeuksissa käsiteltäisiin jatkossakin tiettyjä syrjintää koskevia asioita. Tyypillisimmin kyse olisi rikosasiasta, mutta myös riita-asian yhteydessä saattaisi tulla ratkaistavaksi kysymys hyvityksestä. Rinnakkainen toimivalta mahdollistaisi sen, että kärjäoikeudessa voitaisiin tutkia hyvitystä koskeva vaatimus tällaisen asian yhteydessä. Lautakunnalla ei olisi toimivaltaa määrätä esimerkiksi vahingonkorvausta, joten hyvitysasioiden keskittäminen kokonaan lautakuntaan johtaisi siihen,

että asianosainen joutuisi hakemaan käräjäoikeuskäsittelyn jälkeen hyvitystä erikseen lautakunnasta.

Jaksossa 5.1 on kuvattu valmistelussa arvioituja muita vaihtoehtoja hyvitystä koskevan menettelyn sekä viranomaisten toimivallan jaon osalta.

#### 4.1.5 Sovinnon vahvistaminen hallinto-oikeudessa

Esityksessä ehdotetaan, että hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa voitaisiin vahvistaa ratkaisuksi sovinto hyvitysasialla koskevalta osalta oikeudenkäymiskaaren 20 luvussa säädetyn mukaisesti. Muutos liittyy ehdotukseen, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä. Lautakunnan päätöksestä myös hyvityksen määräämisen osalta valitettaisiin hallinto-oikeuteen. Ehdotus edistäisi sovinnollisen ratkaisun saavuttamista myös hallintotuomioistuimen menettelyn aikana. Sovinnon vahvistaminen olisi uusi menettely hallinto-oikeuksissa, mutta sen voi arvioida sopivan hyvin hyvitysasian käsittelyyn.

Aiemmin mahdollisuutta sovinnon hyödyntämiseen hallintoasioissa on selvitetty oikeusministeriön asettamassa työryhmässä vuosina 2020-2021. Muistiossaan työryhmä katsoi, että edellytyksiä yleiselle hallintoasioiden sovittelujärjestelmälle ei ole (Hallintosovittelu-työryhmän muistio 30.4.2021). Työryhmä piti selkeimpänä potentiaalisena kehityskohteena varsinaisen hallintoprosessimenettelyn ulkopuolista oikaisuvaatimusmenettelyä. Työryhmä toisaalta tunnisti työssään myös sellaisia asioita ja asiaryhmiä, joissa sovittelu saattaisi tulla kysymykseen. Nämä eivät kuitenkaan työryhmän näkemyksen mukaan muodostaneet riittävän yhdenmukaista ryhmää, jotta sovittelujärjestelmän rajattukaan kehittäminen nimenomaan hallintolainkäytön näkökulmasta olisi perusteltua. Työryhmä piti mahdollisena toteuttaa toimeksiantonsa lähtökohtana olevaa hallitusohjelmakirjausta, ”selvitetään mahdollisuudet tuoda sovittelun kaltaisia menettelyjä joihinkin hallintoprosesseihin”, lähestymällä sovittelua erikseen kunkin substansiasian sekä sen sääntelyn ja menettelytapojen näkökulmasta. Työryhmän tunnistamia hallintoasioita, joihin sovittelumenettely voisi soveltua, olivat muun muassa hallintoriita-asiat sekä asiat, joissa on kaksiasiansuhteita eikä merkittävää julkista intressiä. Myös asiat, joissa olisi epäselvyyttä tapahtumankulusta ja joissa asian selvittäminen tuomioistuimessa on poikkeuksellisen monimutkaista ja kustannuksia tuottavaa, voisivat työryhmän mukaan soveltua sovitte luun. Työryhmä toisaalta painotti, että hallintoasioissa harvoin kyse on pelkästä kaksiasiansuhteesta, ja että myös virallisperiaate tulisi ottaa huomioon. Käytännön esimerkkinä tilanteesta, jossa sovinnon vahvistaminen voisi tulla kysymykseen, mainittiin muistiossa kysymys rahakorvauksen suorittamisesta.

#### 4.1.6 Muutokset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan organisaatiossa ja menettelyssä

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain säännöksiä koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan organisaatiota ja menettelyä.

Ehdotuksen mukaan lautakunnalla olisi jatkossa kaksi varapuheenjohtajaa. Lautakunnan jaoston kokoonpanoa koskevaa sääntelyä muutettaisiin siten, että jaostoon kuuluisi puheenjohtajan lisäksi nykyisen neljän jäsenen sijasta kolme jäsentä. Lisäksi ehdotetaan, että lautakunnassa luovuttaisiin täysistuntokokoonpanosta ja otettaisiin sen tilalla käyttöön vahvennettu jaosto. Muutokset joustavoittaisivat lautakunnan työtä ja mahdollistaisivat lautakunnan toimimisen nykyistä tarkoituksenmukaisemmassa kokoonpanossa. Lisäksi ehdotetaan, että lautakunnan jäsenen olisi tehtävä valtion virkamieslain mukainen ilmoitus sidonnaisuuksistaan lautakunnalle. Tämä tukisi lautakunnan edellytyksiä varmistua jäsenen riippumattomuudesta ratkaisutoiminnassa. Lisäksi ehdotetaan lisättäväksi lakiin säännös lautakunnan puheenjohtajan, muun jäsenen ja varajäsenen eroamisista, mikä vastaisi valtion virkamiesten yleistä eroamisikää.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi, että lautakunta voisi jättää yli kaksi vuotta vanhan asian tutkimatta. Säännös mahdollistaisi vanhojen asioiden tutkimatta jättämisen ja siten lautakunnan resurssien kohdentamisen tarkoituksenmukaisella tavalla. Säännös olisi yhdenmukainen muun muassa hallintokantelua sekä yleisiä laillisuusvalvojia koskevien säännösten kanssa.

Hyvitysvaatimusten käsittelyyn liittyen ehdotetaan lisäksi muutoksia lautakunnan menettelyssä sovellettavaa lakia, muutoksenhakua sekä palkkiota ja käsittelykuluja koskeviin säännöksiin.

#### 4.1.7 Muut muutokset

Yhdenvertaisuuslain 18 §:ää koskien lain valvontaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että pykälästä ilmenisi, että lain valvontaa koskevia säännöksiä sovelletaan myös tuomioistuimiin ja muihin lainkäyttöelimiin asioissa, joissa ei ole kyse niiden lainkäyttötoiminnasta. Muutoksella yhdenmukaistettaisiin lain sanamuoto korkeimman hallinto-oikeuden tulkintakäytännön kanssa.

Yhdenvertaisuuslain 20 §:n säännöstä koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan antama lausuntoa ehdotetaan muutettavaksi siten, että lautakunta voisi antaa lausunnon lain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta. Ehdotuksella laajennettaisiin lautakunnan oikeutta antaa lausunto. Nykyisin lautakunta voi antaa lausunnon vain lain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta.

## 4.2 Pääasialliset vaikutukset

### 4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

#### *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta*

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentaminen siten, että se voisi määrätä yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä, todennäköisesti lisäisi jossain määrin lautakunnan käsiteltäväksi saatettavien asioiden määrää. Muutos saattaisi käytännössä edellyttää myös nykyistä useammin muun muassa suullisen kuulemisen järjestämistä lautakunnassa. Muutos edellyttäisi lautakunnan henkilöstöresurssien lisäämistä yhteensä 2,5 henkilötyövuodella. Lisäys muodostuisi puolikkaasta hallinnollisesta henkilötyövuodesta (0,5 \* 50 000 euroa, vaativuustaso 11) ja kahdesta esittelijän henkilötyövuodesta (2 \* 80 000 euroa, vaativuustaso 18-19). Lautakunnan istuntojen järjestämiseen olisi perusteltua varata 10 000 euron lisämääräraha (noin viisi ylimääräistä jaostoistuntoa à noin 2000 euroa). Toimitilakustannusten ja muiden toimintakulujen kasvuun on lisäksi perusteltua varata 10 000 – 20 000 euroa.

#### *Kunnat*

Esitys velvoittaa toimipaikkakohtaisten yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista päiväkoideissa. Toisin kuin tasa-arvosuunnitelmille, yhdenvertaisuussuunnitelmille ei aseteta velvoittavaa määräaikaa, miten usein suunnitelma tulisi uusua, vaan suunnitelma uusitaan tarpeen ja tilanteen mukaan. Oletuksena on, että päiväkodissa jokainen opetushenkilökuntaan kuuluva henkilö osallistuisi suunnitelman laatimiseen. Kustannukset riippuvat vahvasti siihen käytettävästä työaikapanoksesta. Toivottavaa olisi, että toimipaikoissa panostettaisiin suunnitelman laatimiseen ja sen tuomiseen osaksi päiväkodin arkea. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi henkilöstön koulutusta ja yhteisiä keskusteluja. Vähimmäistapauksessa yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen vaatisi ainakin henkilökunnan yhteistä lyhyttä keskustelua toimipaikassa, jossa käytyjen keskustelujen pohjalta kirjattaisiin yhdenvertaisuussuunnitelma.

Kunnallisen ja avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoiden osalta yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen olisi kunnan vastuulla. Suunnitelma tulisi kuitenkin laatia yhteistyössä perhepäivähoitajien ja avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa. Suomessa on 275 kuntaa, jotka järjestävät kunnallista tai yksityistä perhepäivähoitoa. Avoimen varhaiskasvatuksen osalta kattavaa tietoa henkilöstöstä ei ollut saatavilla. Tiedetään kuitenkin, että vuonna 2019 avointa varhaiskasvatusta tarjottiin 115 kunnassa, ja palveluun osallistui 10 732 lasta.

Yhdenvertaisuussuunnittelun ja edistämistehtävän laajeneminen varhaiskasvatukseen aiheuttaisi kustannuksia kunnille sekä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta, että sen päivittämisestä. Esityksen ei arvioida aiheuttavan lisäresurssitarvetta varhaiskasvatuksen henkilökunnan osalta. Tämän lisäksi tulee huomioida, että yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään usein yhdessä tasa-arvosuunnitelman kanssa ja kunnissa on jo tähän asti laadittu tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmia viranomaisia koskevan velvoitteen perusteella.

#### *Yhdenvertaisuusvaltuutettu*

Yhdenvertaisuussuunnittelun ja edistämistehtävän laajeneminen varhaiskasvatukseen tuo kustannuksia yhdenvertaisuusvaltuutetulle sen valvoessa ja tarvittaessa ohjeistaessa toimijoita uuden velvoitteen osalta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta valvoa yhdenvertaisuussuunnitelmaa varhaiskasvatuksessa ja siihen liittyvä ohjeistaminen edellyttää valtuutetun henkilöstöresurssien lisäämistä, minkä vuoksi esitetään 0,5 htv:n (0,5 \* 80 000 euroa, VT18-19) korotusta yhdenvertaisuusvaltuutetulle.

#### 4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

##### *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta*

Lautakunnan organisaatioon ehdotetut muutokset koskien varapuheenjohtajien ja jaostojen jäsenten määrää sekä vahvennettua jaostoa tukisivat lautakunnan työtä. Jaostojen jäsenten määrän vähentäminen sekä uuden vahvennetun jaoston kokoonpanon hyödyntäminen aiemman täysistunnon sijaan parantaisi edellytyksiä löytää sopiva, päätösvaltainen kokoonpano lautakunnan käsiteltäväksi tuleviin asioihin. Tämä tehostaisi lautakunnan toimintaa. Vahvennettu jaosto olisi täysistuntoa tarkoituksenmukaisempi ja tehokkaampi kokoonpano käsittelemään periaatteellisesti merkittäviä ja laajakantoisia asioita, mikä tukisi asioiden käsittelyä lautakunnassa. Kokoonpanot olisivat muutostenkin jälkeen riittävän suuria, jotta voidaan varmistua riittävän asiantuntemuksen hyödyntämisestä lautakunnan käsittelemissä asioissa. Säännös sidonnaisuusilmoituksista auttaisi lautakuntaa käytännössä varmistumaan asian käsittelyyn osallistuvien jäsenten esteettömyydestä kussakin käsiteltävässä asiassa jo etukäteen, mikä tehostaisi lautakunnan työtä. Säännös lautakunnan jäsenen eroamisesta vaikuttaisi sinänsä konkreettisesti siihen, kuinka pitkään lautakunnan jäsenet voivat toimia tehtävässään.

Mahdollisuus jättää yli kaksi vuotta vanhat asiat tutkimatta tehostaisi lautakunnan toimintaa, kun lautakunta voisi jättää vanhat asiat tutkimatta ja siten suunnata resurssejaan tarkoituksenmukaisella tavalla.

Muutoksen, jonka myötä yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan asian, jossa ei ole yksilöitävissä asianomistajaa, voi odottaa lisäävän lautakunnan käsiteltäväksi tulevien asioiden määrää. On vaikea arvioida, kuinka suuri lisäys käytännössä olisi, sillä tämänkaltaisia asioita ei ole aiemmin juuri voitu viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. On kuitenkin odotettava, ettei asioiden määrä lautakunnassa muutoksen myötä merkittävästi kasvaisi.



Mikäli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä, olisi tällä todennäköisesti vaikutuksia lautakunnassa käsiteltävien tapausten määrään. Mahdollisuus hyvityksen vaatimiseen lautakunnassa voisi laskea kynnystä hyvityksen vaatimiseen sekä lisätä mielenkiintoa lautakuntamenettelyä kohtaan. On kuitenkin vaikea täsmällisesti arvioida, missä määrin lautakunnan käsittelemien tapausten määrä lisääntyisi muutoksen myötä. Nykyisin merkittävä osa kärjäoikeuksissa käsiteltävistä hyvityskanteista koskee työelämäasioita, joissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei ehdotettujen muutosten jälkeenkään olisi toimivaltaa. Siten lautakunnan käsittelemien asioiden määrän kasvuun vaikuttaisi ennen kaikkea se, kuinka moni sellainen asia, jota ei ole viety kärjäoikeuteen hyvityksen vaatimiseksi, viettäisiin uudistuksen jälkeen lautakuntaan. Osittain näiden asioiden voidaan olettaa olevan sellaisia, joita muutoinkin viettäisiin lautakunnan käsiteltäväksi esimerkiksi syrjinnän tai vastatoimien jatkamisen tai uusimisen kieltämistä varten. Vuosina 2016-2020 lautakuntaan on saapunut 49-133 hakemusta vuosittain (yhteensä 387 asiaa, keskimäärä noin 77 hakemusta vuotta kohden) ja lautakunta on ratkaissut vuosittain 43-80 asiaa (yhteensä 335 ratkaisua, keskimäärin 67 ratkaisua vuotta kohden). Mikäli lautakunnan käsittelemien asioiden määrä kasvaisi muutosten myötä esimerkiksi 10-25 %, tämä tarkoittaisi noin 7-20 tapauksen lisäystä vuodessa. Tapausmäärien kasvu edellyttäisi lautakunnan henkilöresurssien kasvattamista, jotta se voisi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti. Ehdotetut uudet menettelysäännökset hyvityksasioissa saattaisivat edellyttää lisäperehtymistä erityisesti lautakunnan sihteeristöltä. Ehdotetut muutokset saattaisivat edellyttää myös suullisen käsittelyn järjestämistä nykyistä useammin. Suullisen käsittelyn järjestämisestä päättää viime kädessä lautakunta kunkin tapauksen erityispiirteiden perusteella, minkä vuoksi suullisten käsittelyjen lisääntymistä on vaikea arvioida määrällisesti etukäteen.

#### *Yhdenvertaisuusvaltuutettu*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun työmäärää voi arvioida lisäävän ehdotukset, jotka koskevat yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa viedä asia lautakunnan käsittelyyn. Ehdotettujen muutosten myötä yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi viedä syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi myös sellaisissa tilanteissa, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa. Tällaisia asioita ei aiemmin ole voitu viedä lautakuntaan, mikäli tiettyä asianomistajaa ei ole voitu yksilöidä. Kyse olisi siten monilta osin uudesta asiaryhmästä, jonka aiheuttamaa työmäärää yhdenvertaisuusvaltuutetulle on haastavaa arvioida etukäteen. Tähän asti valtuutetun tietoon tulleiden tapausten perusteella voidaan arvioida, että kyse olisi yksittäisistä tapauksista vuosittain.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi ehdotuksen mukaan myös oikeus vaatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa hyvitystä syrjintää tai vastatoimia epäilevän puolesta. Mahdollisuus vaatia yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä lautakunnassa saattaisi siten vaikuttaa myös yhdenvertaisuusvaltuutetun työmäärään. On kuitenkin vaikea arvioida, kuinka paljon hyvitysvaatumuksen mahdollistamisen myötä lisääntyisi niiden asioiden määrä, joissa yhdenvertaisuusvaltuutettu arvioisi olevan tarve viedä asia lautakuntaan syrjintää epäilevän henkilön puolesta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu tekisi edelleen itsenäisesti ratkaisut siitä, mitä asioita veisi lautakuntaan.

#### *Hallintotuomioistuimet*

Mikäli lautakunnan käsittelemien tapausten määrä kasvaisi, tämä tarkoittaisi oletettavasti pientä kasvua myös hallintotuomioistuinten käsittelemissä asioissa, jotka koskevat muutoksenhakua lautakunnan päätöksiin. Lautakunnan ratkaisuksista on vuosina 2016-2020 valitettu hallinto-oikeuksiin noin 10-20 % asioista, eli 9-16 asiassa vuosittain (vuonna 2016 prosenttiosuus oli noin 32 %). Mikäli lautakunnan käsittelemien asioiden määrä lisääntyisi hyvitysmenettelyn myötä noin 10-25 % ja lautakunnan ratkaisuksista valitettaisiin jatkossakin yhtä usein kuin nykyisin,

tarkoittaisi tämä yhteensä arviolta alle kymmenen tapauksen lisäystä hallintotuomioistuimissa vuosittain. Hallintotuomioistuimiin vaikuttaisi myös ehdotus, jonka mukaan asiassa koskien muutoksenhakua lautakunnan päätökseen hyvitysasiassa, voitaisiin asian ratkaisuksi vahvistaa sovinto. Sovinnon vahvistamisessa on kyse uudesta menettelystä hallintotuomioistuimissa, joka edellyttäisi perehtymistä tuomioistuinten lainkäyttö- ja muulta henkilökunnalta.

Mikäli suullisia kuulemisiä järjestettäisiin jatkossa lautakunnan käsittelemissä asioissa nykyistä useammin, tämä saattaisi myös lisätä tarvetta pyytää hallinto-oikeuksilta virka-apua suullisten kuulemisten järjestämiseksi. Tällä olisi vähäisiä vaikutuksia hallinto-oikeuksien työmäärään. Ottaen huomioon lautakunnan käsittelemien tapausten kokonaismäärän sekä sen, että ehdotettujen muutosten jälkeenkin asiat käsiteltäisiin lautakunnassa pääasiassa kirjallisesti, voidaan arvioida, että vuositasolla tarve virka-apuun koskisi vain yksittäisiä tapauksia. Hallinto-oikeuksille aiheutuvaa työmäärää näissä tilanteissa vähentäisi se, että lautakunta vastaisi itse varsinaisesta kuulemisesta, ja hallinto-oikeus osoittaisi lautakunnan käyttöön tätä varten tilojaan. Siten virka-avun antaminen suullisen käsittelyn järjestämiseksi ei näissä tapauksissa edellyttäisi esimerkiksi merkittävää ajallista panostusta hallinto-oikeuden henkilökunnalta.

#### *Muut viranomaiset*

Mahdollisuus vaatia hyvitystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa voisi vaikuttaa myös niihin viranomaisiin, jotka ovat tällaisessa asiassa syrjintää epäilevän vastapuolena. Mikäli kynnyksessä vaatia hyvitystä muutoksen myötä laskisi, saattaisi hyvitystä koskevia vaatimuksia tulla nykyistä enemmän myös syrjintätapausten vastapuolena olevien viranomaisten käsiteltäväksi. Tämä luonnollisesti lisäisi työmäärää näissä viranomaisissa. Toisaalta tältä osin yksittäisiin toimijoihin kohdistuvat vaikutukset olisivat pääsääntöisesti melko vähäisiä, sillä hyvitysvaatimukset liittyvät aina yksittäisiin syrjintäepäilyihin. Lisäksi on huomattava, että syrjintäasian asianosaisille olisi edullisempaa se, että hyvitysvaatus käsiteltäisiin suoraan lautakunnassa sen sijaan, että asia vietäisiin ensin lautakuntaan ja sen jälkeen erikseen käräjäoikeuteen. Lautakunnassa sovellettavat menettelysäännökset tarkoittaisivat muun muassa matalampaa oikeudenkäyntikuluriskiä myös hyvitystä vaativan vastapuolelle, mikäli syrjintää todettaisiin tapahtuneen.

Yhdenvertaisuuslain 5 §:ään ehdotettava täsmennys siitä, että viranomaisen tulee arvioida toimintansa vaikutuksia eri väestöryhmiin osana yhdenvertaisuuden arviointia, voisi selvittää velvoitteen sisältöä ja sitä kautta tukea viranomaisten edellytyksiä toteuttaa velvoitetta. Tällä voisi olla myönteisiä vaikutuksia siihen, miten viranomaiset edistävät yhdenvertaisuutta toiminnassaan, ja voisi kannustaa viranomaisia huomioimaan eri väestöryhmiin kohdistuvat vaikutukset nykyistä paremmin.

Yhdenvertaisuussuunnittelun laajenemisella varhaiskasvatukseen on hallinnollisia vaikutuksia viranomaisiin. Toisaalta se aiheuttaa hallinnollista työtä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen ja päivittämisen myötä ja toisaalta tavoitteena on toimintatapojen muutoksia varhaiskasvatuksen henkilöstön keskuudessa, mihin voi liittyä esimerkiksi koulutuksen järjestämistä.

Kuntien osalta vaikutukset olisivat kohtuulliset siihen nähden, että kunnat jo nykyisin huolehtivat koulutuksen järjestäjänä oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisesta. Vastaava hallinnollinen työ laajenisi kunnilla varhaiskasvatukseen. Kuntia koskee nykyisin viranomaisina yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnittelu- ja edistämismenettelyt ja koska varhaiskasvatuksen järjestäjä on usein kunta, ulottuu velvoite myös varhaiskasvatukseen, vaikka toimipaikkakohtaista suunnitelmaa ei ole velvoitetta tehdä. Varhaiskasvatuksen toimijoiden osalta toimipaikat ovat keskimäärin pienempiä kuin oppilaitosten osalta. Hallinnollista työtä kunnalle tulisi myös siitä, että ne laatisivat perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen

osalta alueellaan yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat yhteistyössä toimijoiden kanssa. Toisaalta hallinnollinen työ olisi tällöin huomattavasti pienempi kuin silloin kun yhdenvertaisuussuunnitelmat laadittaisiin niissä päiväkotien tapaan toimipaikkakohtaisesti.

Varhaiskasvatuksen toimipaikka toteuttaa yhdenvertaisuussuunnitelman yhteistyössä henkilöstön kanssa ja jalkauttaa sen toimintaan. Tämä aiheuttaa sekä hallinnollista taakkaa että toimintatapojen muutoksia, mitkä molemmat vaativat resursseja. Kun tavoitteena kuitenkin ensisijaisesti on se, että henkilökunta itse tiedostaa omat käsityksensä ja vie sitten muutoksia esimerkiksi omaan puheeseensa ja toimintaansa, niin erityiselle lisäresurssille ei liene tarvetta. Kun tarkoituksena on, että suunnitelmallista yhdenvertaisuustyötä tehdään varhaiskasvatuksessa pitkäjänteisesti, tarkoittaa se myös sitä, että työmäärä jakaantuu pitkälle aikavälille.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu, jonka työmäärään ehdotetulla muutoksella olisi vaikutuksia. Esitys laajentaisi yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatehtävää varhaiskasvatuksen osalta, kun suunnittelusta tulisi toimipaikkakohtaista muuten kuin perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille osalta, joiden osalta suunnitelma olisi yhteinen. Karvin tilastojen mukaan vuonna 2019 manner-Suomessa oli 3617 päiväkotia. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluu valvontatehtävien ohella myös ohjeiden ja neuvojen antamista, mikä esityksen myötä myös lisääntyisi. Uusien edistämismittareiden tehokas valvonta edellyttää yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston resurssien vahvistamista.

Lainmuutosten tehokas toimeenpano edellyttäisi varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien sekä muiden varhaiskasvatuksen henkilöstön ohjeistusta ja koulutusta, josta vastaavat muun muassa oikeusministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus.

Kohtuullisia mukautuksia koskevilla muutoksilla on vaikutuksia myös viranomaisten toimintaan. Tarkennus siitä, että kohtuulliset mukautukset voivat koskea myös mahdollisuutta käyttää viranomaisen palveluita mahdollistaa sen, että rajatuissa tapauksissa vammaisella henkilöllä on mahdollisuus saada palvelu kohtuullisena mukautuksena. Koska kyse on lähinnä säännöksen muuttamisesta vastaamaan tarkemmin vallitsevaa oikeuskäytäntöä, muutoksella arvioidaan olevan vain vähäisiä taloudellisia vaikutuksia. Lisäksi kyse on aina tapauskohtaisesta kokonaisuarkinnasta. On mahdollista, että muutos lisää vähäisessä määrin eri viranomaisten hallinnollista työtä. Tarkennus siitä, että arvioinnissa otetaan huomioon ensisijaisesti vammaisen henkilön tarpeet, ei vaikuta merkittävästi viranomaisiin, vaan se selkeyttää lähinnä arviointia ja sen järjestystä.

#### 4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

##### Lapsi- ja perhevaikutukset

Esitettävistä muutoksista erityisesti yhdenvertaisuussuunnittelun laajentuminen koskemaan varhaiskasvatusta toimipaikkakohtaisesti liittyy lapsen etuun ja sillä on suoraan lapsiin kohdittuvia vaikutuksia. Merkittävä osa alle kouluikäisistä lapsista viettää paljon aikaa varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan järjestämässä varhaiskasvatuksessa ja siksi on tärkeää, että yhdenvertaisuussuunnittelun kautta edistetään yhdenvertaisuutta aktiivisesti näissä palveluissa. Yhdenvertaisuussuunnittelu auttaa kiinnittämään huomiota lapsille annettavan varhaiskasvatuksen sisältöön ja ohjaa kohtaamaan niin henkilökuntaa, lapsia kuin heidän perheitään yhdenvertaisella tavalla. Yhdenvertaisuussuunnittelu torjuu parhaimmillaan syrjintää ja auttaa huomaamaan syrjiviä asenteita ja rakenteita helpommin. Muutos edistää erityisesti heikoimassa asemassa olevien lasten ja lapsiperheiden oikeuksien toteutumista.

Henkilökunnan mahdollisuudet ottaa lasten tilanteet huomioon paransivat ja yhdenvertaisuussuunnittelu kiinnittäisi henkilökunnan huomion aktiiviseen yhdenvertaisuuden edistämiseen ja toteuttamiseen. Lapset on myös mahdollista osallistaa yhdenvertaisuussuunnitteluun heidän ikänsä ja kehitystasonsa huomioiden. Lasten osallistaminen suunnitteluun tukee lasten kykyä kohdata ja kunnioittaa erilaisuutta ja monimuotoisuutta. Parhaimmillaan osallistuminen lisää myös lasten tietoisuutta omista oikeuksistaan. Myös lasten huoltajien on tärkeää olla tietoinen yhdenvertaisuussuunnittelusta varhaiskasvatuksessa ja se madaltaa kynnyksiä keskustella henkilökunnan kanssa esimerkiksi yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvistä huolista ja haasteista tai syrjintään liittyvistä kysymyksistä.

Tämän lisäksi häiritään puuttumista koskevan velvollisuuden selventäminen varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia ja opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä koskien on muutos, jolla on suoria vaikutuksia lapsiin. Vaikka velvollisuuden on jo nyt tulkittu olevan voimassa, on esitettävällä muotoilulla selventävä vaikutus häiritään liittyvässä vastuussa. Jos varhaiskasvatuksen järjestäjät tai palveluntuottajat ja opetuksen ja koulutuksen järjestäjät puuttuvat häiritään selkeämmin, edistää se lasten ja nuorten terveyttä ja hyvinvointia ja parantaa ihmissuhteita kouluissa ja oppilaitoksissa.

Tämän lisäksi kohtuullisia muutoksia koskevat muutokset edistävät muiden vammaisten henkilöiden ohella myös vammaisten lasten oikeuksia. Yhtä lailla vammaisen lapsi voi tarvita kohtuullisia mukautuksia arjessaan, esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tai harrastuksen piirissä.

#### Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen vuonna 2021 julkaistun kouluterveyskyselyn mukaan tytöistä lähes joka toinen on kokenut seksuaalista häirintää. Vaikka seksuaalinen häirintä kuuluu lähtökohtaisesti tasa-arvolain sääntelyn piiriin, myös yhdenvertaisuuslain häirintään puuttumista selkeyttävät muutokset edistävät tyttöjen hyvinvointia, kun otetaan huomioon syrjinnän moniperusteisuus.

Varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelun osalta esityksessä ehdotetut toimenpiteet, velvoitteet ja tavoitellut toimintatapojen muutokset, jotka on suunnattu varhaiskasvatuksen henkilökunnalle, kohdistuvat erityisesti naisiin, sillä kyseessä on erittäin naisvaltainen ala. Vuoden 2014 tietojen mukaan naisten osuus varhaiskasvatuksen henkilöstöstä vaihteli ammattiryhmittäin 93,7-99,9 prosentin välillä.

#### Vaikutukset vammaisten henkilöiden asemaan

Esitetyillä muutoksilla on vaikutuksia vammaisten henkilöiden asemaan ja oikeuksiin. Erityisesti vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevat kohtuullisia mukautuksia koskevat tarkennukset. Lain ehdotetun 15 §:n 1 momentin muutoksella edistetään sitä, että joissakin tilanteissa vammaisen henkilö voi saada kohtuullisena mukautuksena myös sisällöllisiä muutoksia viranomaiselta eli muutoksia edun tai palvelun sisältöön. Tämän lisäksi toiseen momenttiin tehtävä muutos selkeyttää kohtuullisten muutosten arviointia ja sen järjestystä tilanteessa, jossa harkitaan, onko jokin taho velvoitettu tekemään kohtuullisia mukautuksia.

Lisäksi muillakin ehdotetuilla muutoksilla on vaikutuksia vammaisten henkilöiden asemaan yhtenä syrjintää ja häirintää kokevana ryhmänä. Varhaiskasvatuksen toimipaikkakohtainen suunnittelovelvollisuus edistää myös vammaisten henkilökunnan jäsenten, vammaisten lasten ja lapsen vammaisten perheenjäsenten yhdenvertaista kohtelua ja edistää myönteistä asennekasvatusta. Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien ja koulutuksen järjestäjien velvollisuus puuttua häiritään lisää myös vammaisten henkilökunnan jäsenten, lasten, koululaisten ja

opiskelijoiden hyvinvointia. Se, että häirintä voi kohdistua myös ihmisryhmään lisää vammaisten henkilöiden oikeuksia tilanteessa, jossa joku kohdistaa häirintää vammaisiin henkilöihin ryhmänä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuus määrätä hyvitystä syrjinnän uhrille edistää vammaisten henkilöiden oikeusturvaa ja oikeuksia tilanteissa, joissa syrjintää on tapahtunut.

Vaikutukset syrjinnän kohteena oleviin henkilöihin

Muutoksella, jolla yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan syrjintää tai vastatoimia koskevan asian ilman yksilöityä asianomistajaa, olisi myönteisiä vaikutuksia syrjinnän kohteeksi joutuneisiin henkilöihin. Muutoksella voitaisiin puuttua nykyistä tehokkaammin sellaiseen syrjintään, joka kohdistuu yksilöiden sijaan laajemmin tiettyyn ihmisryhmään. Kyse voi olla esimerkiksi häirinnästä, joka kohdistuu yksilön sijasta laajemmin tiettyyn ihmisryhmään. Tällaista syrjintää ei nykyisin voida viedä lautakunnan käsittelyyn lainkaan, mikäli menettelylle ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa. Lautakuntakäsittely voisi edistää ihmisryhmään kohdistuvan syrjinnän näkyvyyttä yhteiskunnassa sekä lisätä keskustelua tämänkaltaisesta syrjinnästä. Muutoksella voitaisiin viestiä ihmisryhmään kohdistuvan syrjinnän moitittavuutta. Muutoksella voisi olla myös ennaltaehkäisevä vaikutus, kun tämän tyyppiseen syrjintään olisi tarjolla tehokas oikeussuojakeino. Yksittäisissä tapauksissa laajemmin kokonaiseen ihmisryhmään kohdistuva syrjintä, kuten esimerkiksi häirintä, on voitu viedä nykysääntelyn puitteissa lautakunnan käsittelyyn, kun yksi henkilö on määritelty asiassa asianomistajaksi. Asianomistajaksi yksilöity henkilö on saattanut kokea tämän leimaavana ja raskaana. Ehdotus vähentäisi yksilölle lautakuntamenettelystä aiheutuvaa taakkaa.

Vaikutukset yrityksiin

Varhaiskasvatuksen piirissä yksityisen sektorin toimijat ovat pääsääntöisesti pk-yrityksiä. Karvin tilastojen mukaan yksityisiä päiväkoteja oli Suomessa 993 vuonna 2019. Yksityisiä palveluntuottajia oli 468, joista 393:lla oli yksi päiväkotia. Vain kolmella toimijalla oli yli 60 päiväkotia, joista suurimmalla oli 177 päiväkotia. Esityksen vaikutukset kohdistuisivat näin ollen erityisesti pk-sektoriin. Taloudellisten vaikutusten voidaan katsoa kuitenkin olevan kohtuullisia, sillä kyse on ensisijaisesti toimintatapojen muutoksista arkitilanteissa.

Varhaiskasvatusta tarjoaville palveluntuottajille, kuten yksityisille päiväkodeille, esitetyt muutokset aiheuttavat hallinnollisia kustannuksia sen myötä, että ne laatisivat yhdenvertaisuussuunnitelmia ja jalkauttaisivat toimenpiteet henkilöstön toimintaan esimerkiksi koulutuksen avulla tai muilla vastaavilla keinoilla. Tämän lisäksi mahdollinen lasten osallistaminen ja huoltajien kuuleminen veisi työaikaa. Kustannukset vuosittain riippuvat siitä, miten usein suunnitelmaa päivitetään.

Esityksen seurauksena kustannuksia syntyisi myös yksityisille perhepäivähoitajille yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen osallistamiseen yhteistyössä kunnan kanssa käytetyn työajan kautta.

Kohtuulliset mukautukset koskevat myös tavaroita ja palveluita tarjoavia yrityksiä. Tämän vuoksi kohtuullisiin mukautuksiin ehdotettava muutos liittyen arvioinnin järjestykseen ja vammaisen henkilön tarpeen esisijaisuuteen voi vaikuttaa myös kyseisiin toimijoihin niiden joutuessa arvioimaan kohtuullisen mukautuksen toteuttamista konkreettisessa tilanteessa.

Voimassaolevaa yhdenvertaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä puhuttiin tavaroiden ja palveluiden tarjoajia koskien esimerkkinä kulkureitin järjestämisestä ja miten kustannukset

siihen liittyen ovat tyypillisesti vähäisiä. Tämä on luonut käsityksen, jonka mukaan kohtuulliset mukautukset eivät voi olla kuluiltaan merkittäviä tai että ne ovat tyypillisesti kuluiltaan vähäisiä. Tämä tulkinta on ristiriidassa vammaisyleissopimuksen lähtökohdan kanssa, jossa vammaisen henkilön tarve suhteutetaan palveluntarjoajaan liittyviin ominaisuuksiin eli otetaan huomioon toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Mainintaa siitä, että mukautuksista syntyvät kustannukset ovat vähäisiä, ei yleissopimuksesta löydy ja kyseistä tulkintaa vahvistaa myös vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean antama yleiskommentti 6 ja korkeimman hallinto-oikeuden tuore ratkaisu KHO:2021:189. Nyt esitettävän muutoksen on tarkoitus selkeyttää tulkintaa tältä osin. Samalla muutoksella selkeytetään arvioinnin järjestystä, jossa otetaan ensin huomioon vammaisen henkilön tarve ja seuraavana tarkastellaan muita mainittuja toimijaa ja kustannuksiin liittyviä seikkoja. Tällä muutoksella on vaikutusta tulkintaan yritysten harkitessa ja toteuttaessa kohtuullisia mukautuksia.

Mahdollisuus vaatia hyvitystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa voisi vaikuttaa myös niihin yrityksiin, jotka ovat tällaisessa asiassa syrjintää epäilevän vastapuolena. Mikäli kynnys vaatia hyvitystä muutoksen myötä laskisi, saattaisi hyvitystä koskevia vaatimuksia tulla nykyistä enemmän myös syrjintätapausten vastapuolena olevien yritysten käsiteltäväksi. Tämä luonnollisesti lisäisi työmäärää näissä yrityksissä. Toisaalta tältä osin yksittäisiin toimijoihin kohdistuvat vaikutukset olisivat pääsääntöisesti melko vähäisiä, sillä hyvitysvaatimukset liittyvät aina yksittäisiin syrjintäepäilyihin. Lisäksi on huomattava, että syrjintäasian asianosaisille olisi edullisempaa se, että hyvitysvaatus käsiteltäisiin suoraan lautakunnassa sen sijaan, että asia vietäisiin ensin lautakuntaan ja sen jälkeen erikseen käräjäoikeuteen. Lautakunnassa sovellettavat menettelysäännökset tarkoittaisivat muun muassa matalampaa oikeudenkäyntikuluriskä myös hyvitystä vaativan vastapuolelle, mikäli syrjintää todettaisiin tapahtuneen.

Vaikutukset oikeusturvaan ja menettelyyn hyvitysvaatimuksen käsittelyssä

Ehdotuksella, jonka myötä yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan syrjintää tai vastatoimia koskevan asian ilman yksilöityä asianomistajaa, ei olisi vaikutuksia sen tahon oikeusturvaan, jonka väitetään menetelleen syrjivästi. Myös silloin, kun olisi kyse epäillystä ihmisryhmään kohdistuvasta syrjinnästä, noudatettaisiin yhdenvertaisuuslain säännöksiä todistustaakasta (28 §). Asian vireillepanijan olisi edelleen esitettävä selvitys seikoista, joihin sen vaatimus perustuu, ja syrjintäoletama syntyisi, mikäli asiaa käsiteltäessä esitettyjen selvitysten perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun. Tällöin vastapuolen olisi syrjintäolettaman kumotakseen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Syrjintäolettaman syntymiseksi asian lautakuntaan vieneen olisi siten edelleen esitettävä selvitys vaatimuksensa perusteen olevista seikoista.

Ehdotetulla muutoksella, jonka myötä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä, voisi olla myönteinen vaikutus syrjinnän kohteeksi joutuneen pääsyyn tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin. Nykyisen järjestelmän, jossa hyvitystä on vaadittava käräjäoikeudessa, on arvioitu nostavan kynnystä vaatia hyvitystä. Tämä johtuu tuomioistuinprosessin koetusta raskaudesta sekä siihen liittyvästä kuluriskistä. Syrjintää epäilevä ottaa kanteen nostaessaan riskin siitä, että hävitessään joutuu maksamaan paitsi omansa, myös vastapuolen oikeudenkäyntikulut. Koska lautakuntamenettelyyn ei liity vastaavaa kuluriskä vastapuolen kulujen osalta kuin käräjäoikeusmenettelyyn, saattaisi muutos madaltaa kynnystä vaatia hyvitystä. Lautakuntamenettely on myös jossain määrin tuomioistuinkäsittelyä kevyempi ja hakemuksen tekeminen lautakuntaan on maksutonta, mitkä voivat myös olla omiaan myös madaltamaan syrjintää epäilevän henkilön kynnystä vaatia hyvitystä. Menettely olisi myös nopeampi verrattuna siihen, että henkilö veisi asian ensin lautakuntaan ja sen jälkeen käräjäoikeuteen. Kuitenkin lautakunnassa

sovellettavat menettelysäännökset sekä mahdollisuus muutoksenhakuun tuomioistuimessa turvaisivat edelleen asianosaisten oikeusturvan toteutumisen.

Vaikka hallinnollinen menettely eroaa tietyiltä osin riita-asioiden käsittelystä yleisissä tuomioistuimissa, turvaavat sitä koskevat menettelysäännökset oikeusturvan toteutumisen perustuslain edellyttämällä tavalla.

Mikäli hyvityksiasiat osittain siirtyisivät käräjäoikeuksista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, vaikuttaisi tämä käytännössä myös siihen, millaista menettelyä hyvitysvaatimuksen käsittelyssä noudatetaan. Yleisissä tuomioistuimissa hyvitysvaatimusta käsitellään riita-asiana, jossa sovinto on sallittu. Tällaisissa dispositiivisissa riita-asioissa on voimassa määräämisperiaate, jolloin asianosaisten prosessitoimet sitovat tuomioistuinta, ja annettavan ratkaisun sisältöön vaikuttavat myös esimerkiksi asianosaisten sovinto tai seikkojen myöntäminen tai tunnustaminen. Asianosaisella on myös väittämistaakka, mikä tarkoittaa, ettei tuomioistuin saa perustaa tuomiota sellaiseen seikkaan, johon asianosainen ei ole vaatimuksensa tai kanteen vastustamisen tueksi vedonnut (OK 24:3.2). Pääsääntöisesti riita-asian hävinnyt asianosainen on velvollinen korvaamaan myös vastapuolen oikeudenkäyntikulut, joskin tästä on säädetty myös poikkeuksia. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa hyvitysvaatimuksen käsittelyyn taas sovellettaisiin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain, oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annetun lain sekä hallintolain säännöksiä. Lautakuntamenettelyssä korostuisi riitaprosessia vahvemmin virallisperiaatetta. Lautakuntamenettelyssä korostuisi viranomaisen selvittämismenettely, jolloin lautakunnan tai tuomioistuimen olisi selvitettävä oma-aloitteisesti myös tapauksen tosiasioita. Tämä ei toisaalta muuttaisi syrjintäasioissa sovellettavaa todistustaakkaa. Riitaprosessissa yleisissä tuomioistuimissa järjestetään pääsääntöisesti suullinen pääkäsittely. Lautakuntamenettelyssä pääsääntönä taas olisi kirjallinen menettely, joskin myös lautakunnassa suullinen käsittely olisi järjestettävä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain määrittelemissä tilanteissa. Lisäksi lautakuntamenettelyssä asianosaisen oikeudenkäyntikuluriski olisi pienempi kuin riita-asioissa yleisissä tuomioistuimissa.

Ehdotuksen mukaan jatkossa sekä lautakunta että käräjäoikeudet voisivat päättää yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä toimivaltansa puitteissa. Siten hyvitysvaatimuksia tulisi käsiteltäviksi sekä yleisissä tuomioistuimissa että hallintotuomioistuimissa, ja sekä korkein oikeus että korkein hallinto-oikeus voisivat antaa ennakkoratkaisuja. Tähän sisältyy riski oikeuskäytännön eriytymisestä kahden ylimmän tuomioistuimen välillä hyvityksiasioissa. On toisaalta huomioitava, että jo nykyisin yhdenvertaisuuslakia sovelletaan sekä hallintotuomioistuimissa että yleisissä tuomioistuimissa. Hallintotuomioistuimissa ratkaistaan syrjinnän kieltoa koskevia kysymyksiä muun muassa ratkaistaessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ratkaisusta tehtyjä valituksia. Nykyisin on myös mahdollista, että samaa syrjintäasiaa käsitellään ensin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa sekä hallintotuomioistuimissa, ja tämän jälkeen hyvityskanteen yhteydessä yleisissä tuomioistuimissa. Mahdollisuus hyvityksen määräämiseen lautakunnassa ja hallintotuomioistuimissa muuttaisi tätä kokonaisuutta ainoastaan hyvityksen määräämisen osalta.

## **5 Muut toteuttamisvaihtoehdot**

### **5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset**

#### **5.1.1 Hyvityksen määrääminen**

Valmistelun aikana on harkittu myös muita vaihtoehtoja hyvityksen vaatimisen järjestämiseksi. Yhtenä vaihtoehtona nykyjärjestelmälle olisi se, että jatkossa yhdenvertaisuuslain mukaista hy-

vitystä voitaisiin vaatia ainoastaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa kaikissa lautakunnan toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Lautakunnan ja käräjäoikeuden toimivallan jako olisi tällöin selkeä, eikä olisi riskiä siitä, että samaa asiaa koskeva hyvitysvaatimus voitaisiin saattaa sekä lautakunnan että käräjäoikeuden käsiteltäväksi. Tämä vaihtoehto olisi kuitenkin haasteellinen sen vuoksi, että käytännössä käräjäoikeus saattaa käsitellä samaa syrjintää koskevaa asiaa muutoin, jolloin asianosaisten kannalta olisi yksinkertaisinta, että hyvitysvaatimus voitaisiin käsitellä samassa prosessissa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi syrjintää koskevat rikosasiat sekä riita-asiat, jossa syrjintää epäilevä vaatii hyvityksen lisäksi myös esimerkiksi vahingonkorvausta. Mikäli tällaisissa tilanteissa käräjäoikeus ei voisi määrätä hyvitystä, edellyttäisi hyvityksen vaatiminen erillistä prosessia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Tämä aiheuttaisi todennäköisesti ylimääräisiä kustannuksia osapuolille ja aiheuttaisi pitkäkestoisemman prosessin verrattuna siihen, että myös hyvitysvaatimus käsiteltäisiin käräjäoikeudessa. Ratkaisu ei olisi tarkoituksenmukainen myöskään viranomaisten resurssien käytön kannalta, kun kaksi eri viranomaista käsittelee samaan asiaan liittyviä eri vaatimuksia. Sillä, että käräjäoikeudelle ei jätettäisi toimivaltaa edes näiden asioiden osalta, ei myöskään voitaisi vaikuttaa riskiin erivästä oikeuskäytännöstä, sillä lautakunnan toimivaltaan kuulumattomissa työelämäasioissa hyvitystä olisi edelleen vaadittava käräjäoikeudessa.

Yhtenä vaihtoehtona olisi myös määritellä etukäteen ne asiaryhmät, joissa toisaalta käräjäoikeuksilla ja toisaalta lautakunnalla olisi toimivalta hyvityksiasiassa. Käräjäoikeuksilla voisi esimerkiksi olla toimivalta päättää hyvityksestä ainoastaan rikosasian yhteydessä. Tällöin toisaalta edellä mainittu ongelma kaksinkertaisesta käsittelystä saattaisi ilmetä joidenkin riita-asioiden yhteydessä. Riita-asioiden osalta on haastavaa määritellä etukäteen tyhjentävästi sitä, missä kaikissa tilanteissa asianosaisella saattaa olla tarve vaatia sekä hyvitystä että esimerkiksi muuta korvausta.

Yksi vaihtoehto olisi myös se, ettei lainkaan rajattaisi sitä, missä menettelyssä hyvitystä voi vaatia. Tällöin asianosainen saisi vapaasti valita, vaatiiko hyvitystä lautakuntamenettelyssä vai käräjäoikeudessa. Tämä kuitenkin lisäisi riskiä niin kutsutusta forum shopping- ilmiöstä, jossa asianosainen voi vapaasti valita oikeuspaikan sen mukaan, minkä arvioi olevan itselleen edullisinta. Riskiä vähentäisi jossain määrin se, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, hallintotuomioistuimissa sekä yleisissä tuomioistuimissa sovelletaan samaa lainsäädäntöä yhdenvertaisuuslain osalta. Menettelysäännökset lautakunnassa ja hallintotuomioistuimissa sekä yleisissä tuomioistuimissa kuitenkin eroavat toisistaan.

Myös nyt valitussa ehdotuksessa voi joissakin tilanteissa ilmetä riski forum shopping-ilmiöstä, esimerkiksi mikäli asianosainen jättäisi vaatimatta hyvitystä käräjäoikeudessa muun asian yhteydessä voidakseen vaatia sitä lautakunnassa. Tämä riski on kuitenkin käytännössä edellä mainittua vaihtoehtoa pienempi, sillä kaksinkertainen menettely olisi lähtökohtaisesti asianosaiselle kannattamatonta.

Yksi vaihtoehto olisi myös se, ettei yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta edelleenkään voisi lainkaan määrätä sitovasti hyvityksestä, vaan oikeustila jätettäisiin tältä osin ennalleen. Tällöin lautakunnalle voitaisiin kuitenkin säätää toimivalta antaa suosituksia hyvityksen maksamisesta. Vastaavasti esimerkiksi kuluttajariitalautakunta antaa ratkaisusuosituksia ja voi suositella maksettavaksi hyvitystä. Myös esimerkiksi eduskunnan oikeusasiamies antaa suosituksia hyvityksen maksamisesta. Erona suositusten antamisessa verrattuna sitovaan päätökseen olisi se, ettei lautakunnan suositus olisi sitova eikä täytäntöönpanokelpoinen. Tällaiseen suositukseen ei myöskään voida yleensä hakea muutosta. Tällaisen muutoksen vaikutukset syrjinnän uhrin oikeusturvaan riippuisivat siitä, kuinka hyvin lautakunnan ratkaisusuosituksia noudatettaisiin.



Mikäli syrjivää menettelyä harjoittanut toimija ei noudattaisi lautakunnan suositusta, olisi syrjintää kokeneen edelleen vaadittava hyvitystä käräjäoikeudessa. Muutoksella ei suoraan voitaisi puuttua korkeaksi koettuun kynnykseen vaatia hyvitystä tuomioistuimessa.

Siihen, että hyvityksen vaatimiselle asetettu kanneaika kuluu umpeen lautakuntamenettelyn aikana, voitaisiin puuttua säätämällä siitä, että kanneajan kulumisen katkeaa lautakuntakäsittelyn ajaksi. Tällöin syrjintää epäilevä henkilö voisi viedä asian ennen tuomioistuinkäsittelyä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman, että kanneaika kuluu umpeen ennen lautakunnan ratkaisun saamista. Tällainen ratkaisu voisi osaltaan madaltaa kynnystä vaatia hyvitystä tuomioistuimessa, vaikka ei poistaisikaan asianosaisten kuluriskiä.

Kuluriskiin hyvitystä koskevassa tuomioistuinmenettelyssä voitaisiin pyrkiä vaikuttamaan myös oikeudenkäyntikulujen korvausvelvollisuutta koskevalla sääntelyllä. Tämäkin tarkoittaisi poikkeamista nykysääntelystä ja edellyttäisi asian laajamittaisempaa tarkastelua.

## **5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot**

Ruotsin yhdenvertaisuuslain (diskrimineringslag) 3 luvussa säädetään velvollisuudesta ryhtyä aktiivisiin toimenpiteisiin (aktiva åtgärder) syrjinnän vastustamiseksi ja yhdenvertaisten oikeuksien ja mahdollisuuksien edistämiseksi. Velvoite koskee työnantajia ja koulutuksen järjestäjiä. Velvoitteeseen kuuluu arvioida, onko olemassa riskejä syrjintään ja vastatoimiin tai muita esteitä yhdenvertaisten oikeuksien ja mahdollisuuksien toteutumiseen, analysoida syitä näille riskeille ja esteille, ryhtyä estäviin ja edistäviin toimenpiteisiin joita voidaan kohtuudella edellyttää, sekä seurata ja arvioida tätä työtä. Työn aktiivisten toimenpiteiden eteen tulee olla jatkuvaa ja toimenpiteet tulee aikatauluttaa ja toteuttaa mahdollisimman nopeasti. Tietyn kokoisten työnantajien sekä koulutuksen järjestäjien tulee vuosittain kirjallisesti dokumentoida työstään koskien aktiivisia toimenpiteitä.

Ruotsin yhdenvertaisuuslain 1 luvun 4 §:ssä häirinnäksi määritellään ihmisarvoa loukkaava käyttäytyminen, joka liittyy johonkin seuraavista syrjintäperusteista: sukupuoli, sukupuolen välinen identiteetti tai ilmaus, etninen alkuperä, uskonto tai muu vakaumus, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai ikä. Laki määrittelee erikseen seksuaalisen häirinnän. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua tiedossaan olevaan, työntekijään kohdistuvaan häirintään. Myös koulutuksen järjestäjällä on lain mukaan velvollisuus puuttua tiedossaan olevaan häirintään lasta tai oppilasta kohtaan. Velvollisuudesta puuttua häirintään säädetään erikseen myös varusmiespalveluksen ja siviilipalvelusvelvollisuuden osalta.

Ruotsin yhdenvertaisuuslain mukaan se, joka rikkoo syrjinnän tai vastatoimien kieltoa tai laiminlyö velvollisuutensa selvittää häirintää ja seksuaalista häirintää ja ryhtyä toimenpiteisiin häirintää vastaan, on velvollinen maksamaan hyvitystä sille, jonka oikeutta menettelyllä on loukattu. Hyvitystä on vaadittava tuomioistuimessa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu, työntekijäjärjestö tai tietyt muut järjestöt voivat edustaa syrjintäasian asianosaista tuomioistuimessa tämän suostumuksella. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa valvontaa koskevan päätöksen silloinkin, kun asiassa ei ole yksittäistä vahinkoa kärsinyttä henkilöä. Nämä päätökset eivät ole kuitenkaan oikeudellisesti sitovia eikä niistä voi valittaa. Tuoreessa selvityksessä on arvioitu Ruotsin lainsäädäntöä siitä näkökulmasta, tulisiko siinä säännellä syrjinnän suojasta myös sellaisissa tapauksissa, joissa ei voida nimetä yksittäistä vahinkoa kärsinyttä henkilöä. Selvityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhdenvertaisuuslainsäädäntöä siten, että voitaisiin estää yksilöä tai ryhmää kohtaan syrjivien lausumien tai viestien levittäminen. Ehdotuksen mukaan tämä olisi mahdollista silloinkin, kun ei voitaisi identifioida syrjinnän kohteena olevaa yksilöä. Kiellon tehosteeksi on

ehdotettu rahamääräistä sakkoo. (Ett utökat skydd mot diskriminering, Slutbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen, Stockholm 2021, Statens offentliga utredningar, SOU 2021:94)

Ruotsin lainsäädännössä säädetään kohtuullisista mukautuksista ja ne koskevat kaikkia elämänalueita muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta, jotka liittyvät asuntoihin, yksityisten myymiin palveluihin tai tavaroihin ja kiinteistöihin liittyviin muutostöihin ja rakennustoimintaan. Kyse on tapauskohtaisesta kokonaisarviosta, jossa otetaan huomioon asiaan liittyvä lainsäädäntö ja mm. henkilön ja palvelun välisen suhteen pysyvyys ja kattavuus eli onko kyse esimerkiksi henkilön omasta opiskelu- tai työpaikasta.

Norjan yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltä koskevan lain (Lov om likestilling og forbud mot diskriminering) 4 luvussa säädetään aktiivisista yhdenvertaisuusvelvoitteista. Velvoite edistää yhdenvertaisuutta aktiivisin, kohdennetuin ja systemaattisin toimenpitein koskee viranomaisia, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä ja työnantajia. Viranomaisten edellytetään antavan selvitys siitä, miten ne ottavat yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden huomioon toiminnassaan. Selvitys on annettava viranomaisten vuosikertomuksessa tai muussa vuosittain annettavassa kertomuksessa tai muussa dokumentissa, joka on yleisön saatavilla. Viranomaisia koskeva velvoite koskee myös yksityisiä toimijoita jotka hoitavat julkisia tehtäviä, kuten yksityisiä oppilaitoksia. Työnantajien tulee dokumentoida toimet, joihin ne ovat ryhtyneet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi kaikkia julkisia yrityksiä ja tietyn suuruisia yksityisiä yrityksiä koskevat erityiset säännökset yhdenvertaisuusriskien arvioinnista ja toimenpiteisiin ryhtymisestä havaittujen riskien perusteella. Laki yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta kieltää häirinnän, jolla lain määritelmän mukaan tarkoitetaan tekoja, tekemättä jättämisistä tai lausumia, joiden tarkoituksena tai seurauksena on olla loukkaava, pelottava, vihamielinen, halventava tai nöyryyttävä. Jotta kyse voi olla laissa kielletystä häirinnästä, sen on kohdistuttava tiettyyn henkilöön tai tiettyyn joukkoon henkilöitä. Yleiset lausumat ihmisryhmiä koskien eivät ole laissa kiellettyä häirintää. Työnantajilla ja järjestöjen ja oppilaitosten johtajilla on velvollisuus estää ja pyrkiä ennalta ehkäisemään häirintää.

Norjassa yhdenvertaisuuslautakunta (diskrimineringsnemnda) käsittelee syrjintää koskevia tapauksia. Lautakunta voi tietyissä tilanteissa määrätä maksettavaksi korvausta ja hyvitystä syrjinnän uhrille. Lautakunta voi määrätä hyvitystä (oppreisning) maksettavaksi asiassa, joka koskee työsuhdetta, työhönottoa, itsenäistä ammatinharjoittamista tai vuokratyöntekijöitä. Hyvitys on korvausta aineettomasta vahingosta. Lautakunta voi määrätä korvausta (erstatning) maksettavaksi myös muissa kuin työelämäliitännäisissä asioissa, ja se on korvausta aineellisesta vahingosta. Korvauksesta on päätettävä yksimielisesti. Korvauksen edellytyksenä on lisäksi se, että vastaaja vastustaa niitä ainoastaan vetoamalla maksukyvyttömyyteen tai vastaavaan, ilmeisen perusteettomaan syyhyn. Lautakunnalla on lisäksi oikeus muun muassa määrätä uhkasakkoja hallinnollisten päätösten tueksi. Lautakunnan hallintopäätös tai uhkasakko koskeva päätös voidaan saattaa tuomioistuimen ratkaistavaksi. Kun asia on lautakunnan käsiteltävänä, samaa asiaa ei voi viedä tuomioistuimen ratkaistavaksi. Lautakunnan käsittely on pääsääntöisesti kirjallista, mutta suullinen käsittely on mahdollinen, mikäli lautakunta arvioi sen tarpeelliseksi. Seksuaalista häirintää koskevissa asioissa sekä silloin kun osapuoli vaatii hyvitystä, on osapuolella oikeus suulliseen käsittelyyn.

Norjan lainsäädännössä säädetään yksilöllisistä mukautuksista eri tilanteissa, kuten kunnallisissa palveluissa, työssä ja työhaussa, oppilaille ja opiskelijoille ja raskaana oleville. Muut mukautukset paitsi raskaana olevia koskeva mukautus koskevat erityisesti vammaisia henkilöitä. Mukautuksissa otetaan huomioon se, ettei mukautus aiheuta kohtuutonta taakkaa ja mukautuksen arvioinnissa otetaan huomioon mukautuksen vaikutus, kustannukset ja veloitettun toimijan resurssit.

Tanskassa yhdenvertaisuuslautakunta (Ligebehandlingsnævnet) voi määrätä maksettavaksi hyvitystä lainvastaisen syrjinnän johdosta. Lautakunta ei järjestä suullisia kuulemisia, ja lautakunta voi jättää asian tutkimatta, mikäli arvioi, että sen selvittäminen edellyttää asianosaisten tai todistajien suullista kuulemistä. Lautakunnan ratkaisuun tyytymätön asianosainen voi valittaa siitä tuomioistuimeen. Mikäli lautakunta on määrännyt maksettavaksi hyvitystä, ja asianosainen kieltäytyy maksamasta sitä, kantaja voi pyytää lautakuntaa viemään asian tuomioistuimeen.

Saksassa syrjinnän kieltoa rikkonut henkilö tai työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan korvausta syrjinnän kohteeksi joutuneelle. Hyvitystä on vaadittava tuomioistuimessa.

## **6 Lausuntopalautte**

### **6.1 Järjestökuuleminen**

Oikeusministeriö järjesti työryhmässä käsiteltävien aiheiden osalta laajan järjestöille suunnatun kuulemisen etäyhteyksin 28.10.2021. Kuulemisessa oli edustettuna laajasti eri syrjintäperusteisiin liittyviä järjestöjä ja siihen osallistui yli 60 henkilöä. Kuulemisessa oli mahdollista jättää myös kirjallisia kommentteja tai antaa lausunto tilaisuuden jälkeen.

### **6.2 Lausuntokierros**

Oikeusministeriö pyysi lausuntoa x taholta. Lausuntoja saapui yhteensä xx.

### **6.3 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto**

*Tähän lausunnon pääkohdat ja se, miten lausunto on otettu esityksen jatkovalmistelussa huomioon.*

## **7 Säännöskohtaiset perustelut**

### **7.1 Yhdenvertaisuuslaki**

4 §. *Määritelmät.* Yhdenvertaisuuslain määritelmäpykälään ehdotetaan lisättäväksi määritelmä varhaiskasvatuksen järjestäjästä. Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta. Määritelmä on vastaava, mitä ehdotetaan lisättäväksi tasa-arvolain määritelmiä koskevaan 3 §:ään. Lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen sekä varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta säädetään varhaiskasvatulaisissa (540/2018).

5 §. *Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siihen lisätään maininta edellytyksestä arvioida toiminnan vaikutuksia eri väestöryhmiin. Kyse olisi toiminnan tosiasiallisista vaikutuksista. Lisäys konkretisoisi viranomaisen velvoitetta arvioida yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain esitöiden mukaan viranomaisen toiminnan yhdenvertaisuusarvioinnin tulisi jo nykyisin kohdistua mahdollisuuksien mukaan muun muassa siihen, miten viranomaisen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan (HE 19/2014 vp, s. 61). Nyt velvoite arvioida toiminnan vaikutuksia eri väestöryhmiin tehtäisiin näkyväksi myös lain säännöksen tasolla.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen ja väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arviointi, samoin kuin yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelu, on tärkeää toteuttaa säännöllisin

väliajoin, jotta viranomaisen on mahdollista ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Tämä on syytä huomioida myös viranomaisen laatiessa ja päivittäessä yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

6 §. *Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siihen lisätään maininta edellytyksestä arvioida toiminnan vaikutuksia eri väestöryhmiin. Kyse olisi toiminnan tosiasiallisista vaikutuksista eri ryhmiin. Lisäys konkretisoisi koulutuksen järjestäjän velvoitetta arvioida yhdenvertaisuutta ja siten tukisi koulutuksen järjestäjän yhdenvertaisuuden edistämismääräysten toteuttamista.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen ja väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arviointi sekä yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelu on tarpeen toteuttaa säännöllisin väliajoin, jotta koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen on mahdollista ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Tämä on syytä huomioida myös laadittaessa ja päivitettäessä oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

6 a §. *Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa.* Uudessa 6 a §:ssä säädettäisiin varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Tässä yhteydessä varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan 4 §:ään ehdotettavan määritelmäsäännöksen mukaisesti sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta. Velvollisuus koskisi sekä julkista, että yksityistä varhaiskasvatusta. Voimassa oleva 6 § koskee vain opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä. Ensimmäisessä momentissa säädettäisiin, että varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Uuden 6 a §:n 1 momentti vastaa hyvin tarkasti opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä koskevaa 6 §:n 1 momenttia. Säännöksen 1 momentti sisältäisi vastaavan maininnan edellytyksestä arvioida toiminnan vaikutuksia eri väestöryhmiin, kuten esitetään lisättäväksi 5-6 §:iin. Uusi 6 a § koskee myös esiopetusta silloin, kun se tapahtuu varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan piirissä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yhdenvertaisuussuunnittelusta. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. Ehdotettavan säännöksen mukaan jokaisessa varhaiskasvatuksen toimipaikassa tulisi laatia toimipaikkakohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma. Voimassa olevan lain mukaan varhaiskasvatuksen osalta riittää, että suunnitelma on laadittu kuntatasolla.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin kuulemisvelvoitteesta yhdenvertaisuussuunnittelussa. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on varattava lapsille ja heidän huoltajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä. Lapset voidaan myös ottaa mukaan suunnitelman laatimiseen lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen osana päiväkodin tai muun varhaiskasvatuksen toimintamuodon toimintaa.

Pykälän 4 momentissa tarkennettaisiin vielä yhdenvertaisuussuunnittelun vastuuta pienempien yksiköiden osalta. Edellä 1-2 momentissa säädetyistä poiketen kunta vastaa siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat. Kunta vastaisi pienempien toimijoiden eli perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoiden osalta siitä, että myös heidän osaltaan laadittaisiin yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat. Koska toimijat ovat hyvin erilaisia, olisi

tarkoituksenmukaista, että yhdenvertaisuussuunnitelmat laadittaisiin erikseen perhepäivähoidon toimijoille ja erikseen kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoille, kuitenkin kaikille samanlaisille toimijoille yhteisesti. Koska kyseiset toimijat voivat olla hyvin pieniä, on kunnalla suurempi vastuu yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta. Mikäli yhdenvertaisuussuunnittelun velvoite koskisi erikseen pieniä toimijoita, voisi yhdenvertaisuussuunnittelu jäädä toteutumatta ilman suurempaa vastuutahoa, jolla on riittävää osaamista aihealueesta. Yksityisen palveluntuottajan järjestämä avoin varhaiskasvatus ei kuulu varhaiskasvatuslain piiriin ja jäisi näin ollen myös tämän sääntelyn ulkopuolelle.

14 §. *Häirintä*. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi sana ihmisryhmä niin, että häirintä voisi kohdistua henkilön lisäksi myös ihmisryhmään. Häirinnän määritelmän sanamuotoa muutettiin nykyisen lain tullessa voimaan. Häirinnästä säädettiin aiemman yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin 3 kohdassa: Syrjinnällä tarkoitetaan --” 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä)”. Voimassaolevan lain sanamuodosta poistettiin aiempaan lakiin verrattuna sana ihmisryhmä. Hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) perusteluissa mainitaan, että ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään. Sanamuodon muuttamisella ei siten ollut tarkoitus muuttaa asiantilaa, mutta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan soveltamiskäytännössä on sittemmin huomattu, että asiantila tosiasiasa muuttui.

Häirinnän määritelmään liittyy myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käytännössä ongelmalliseksi koettu lähtökohta, jossa yhdenvertaisuusvaltuutettu ei voi viedä asioita lautakuntaan käsiteltäväksi ilman konkreettista syrjinnän uhria. On kuitenkin tapauksia, jossa on selvää, että syrjivää toimintaa on tapahtunut, mutta on vaikea osoittaa yhtä yksittäistä uhria syrjivän teon kohdistuessa tiettyyn ryhmään. Ihmisryhmän käsite tarkoittaa laajempaa ryhmää kuin yksittäistä tai muutamaa identifioitua henkilöä.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi myös uusi 3 momentti liittyen varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjän vastuuseen häirintätapauksissa. Muotoilu on vastaava kuin työnantajaa koskeva 14 §:n 2 momentti. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjän menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos varhaiskasvatuksen tai koulutuksen järjestäjä saatuaan tiedon siitä, että lapsi, oppilas tai opiskelija on joutunut toimipaikassa, koulussa tai oppilaitoksessa 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä 4 §:n määritelmäsäännökseen viitaten sitä, joka sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta ja varhaiskasvatuksen järjestäjällä ehdotettavan 4 §:n määritelmäsäännökseen viitaten sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta. Kyseisen velvollisuuden on tulkittu olevan jo voimassa yhdenvertaisuuslain nykyisten säännösten kautta. On kuitenkin ilmennyt tarve selkeyttää velvoitetta ja vahvistaa siten lasten oikeutta turvalliseen ympäristöön varhaiskasvatuksessa ja opintojen ja opiskelujen aikana ja toisaalta henkilökunnan tietoisuutta velvollisuudesta puuttua häirintään. Myös koulutusta koskevassa lainsäädännössä on yleisiä säännöksiä opiskeluympäristön turvallisuudesta, jotka sinänsä kattavat myös velvollisuuden puuttua mahdolliseen häirintään. Näiden säännösten valvonta perustuu ainoastaan kanteluihin ylemmille laillisuusvalvojille ja aluehallintovirastoille, eikä mahdollisuutta hyvitykseen ole. Varhaiskasvatuksessa valvontakeinoja ovat kantelun lisäksi muistutus, huomautus, huomion kiinnittäminen sekä henkilökunnan tekemän epäkohtailmoitus. Valvontaviranomainen voi varhaiskasvatuslain 58 §:n nojalla antaa määräyksen puutteiden korjaamisesta ja epäkohtien poistamisesta. Ehdotettavan muutoksen tarkoituksena ei ole kaventaa nykyistä tulkintaa niiden tilanteiden osalta, joita ei tässä pykälässä määritellä, kuten esimerkiksi harrastustoiminnan osalta, vaan niiden osalta sovelletaan edelleen yhdenvertaisuuslain muita yleissäännöksiä.

15 §. *Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että nykyisin mainittavan viranomaisissa asiointin sijaan vammaisella henkilöllä on nimenomaisesti mahdollisuus saada myös viranomaisen palveluita. Voimassa oleva muotoilu on viranomaisten osalta suppea eikä vastaa Vammaisyleissopimuksen edellytyksiä, sillä se viittaa kohtuullisten mukautusten osalta pelkästään konkreettisiin ja ulkoisiin muutoksiin, kun taas sopimus edellyttää mahdollisuutta myös sisällöllisiin muutoksiin. Viranomaisessa asiointi on tarkoitus edelleen sisällyttää kohtuullisten mukautusten piiriin, vaikka muotoilua muutetaan. Tarkoituksena on, että vammaisen henkilö saa yhdenvertaisesti muiden kanssa saada oikeutensa toteutettua viranomaisessa. Korkein hallinto-oikeus katsoi ratkaisussaan KHO:2020:60, että kaupungin olisi tullut myöntää lapselle maksuton koulukuljetus ala-asteen kouluun yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä tarkoitettuna kohtuullisena mukautuksena, vaikka kyseinen koulu ei ollut hänen ns. lähikoulunsa. Kyse on joka tapauksessa yksilöllisestä kokonaisuuskannasta, eikä tarkoituksena ole sivuuttaa esimerkiksi myönnettävien palvelujen tai etuuksien yleisiä edellytyksiä. Lisäksi esimerkiksi useat sosiaalietuudet ja palvelut sisältävät yksilöllisen harkinnan jo niiden edellytyksiä harkittaessa, eikä silloin tarvetta kohtuullisiin mukautuksiin erikseen sisällön osalta pääsääntöisesti ole. Erityisesti sisällölliset kohtuulliset mukautukset voivat tulla harkittavaksi tilanteissa, joissa esimerkiksi minkään etuuden edellytykset eivät täyty tai vammaisen henkilö muulla tavoin jää etuuksien tai palvelun ulkopuolelle tai muita huonompaan tilanteeseen vammansa vuoksi.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kohtuullisten mukautusten arvioinnin osalta lisätään korostus, jonka mukaan mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet. Tarkennus liittyy vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommenttiin numero 6 (General comment No. 6 on equality and non-discrimination), joka tarkentaa kohtuullisten mukautusten tulkintaa joiltakin osin. Nykyisen muotoilun ongelmana on, että kohtuullisuuden arviointi kohdistuu pitkälti kohtuullisuuden arviointiin toimijan kannalta, kun taas yleiskommentti numero 6 ohjaa arvioimaan sitä ensin vammaisen henkilön oikeuksien toteutumisen kannalta ja sitten tarkastelemaan, onko se kohtuuton toimijan kannalta jo laissa nykyisin mainittujen kriteerien perusteella. Tämä ongelma voitaisiin ratkaista tarkentamalla muotoilua nykyisen 2 momentin osalta. Tämän lisäksi aiemmat edellytykset liittyen toimijan kokoon, taloudelliseen asemaan, toiminnan luonteeseen ja laajuuteen sekä mukautusten arviointeihin kustannuksiin ja mukautuksia varten saatavissa olevaan tukeen pysyvät edelleen voimassa. Tarkoitus ei ole ohittaa muun lainsäädännön edellytyksiä esimerkiksi työturvallisuudesta, vaan painottaa vammaisyleissopimuksen edellyttämällä tavalla sitä, että kohtuullisuuden arvioinnin tulisi kohdistua ensisijaisesti vammaisen henkilön tarpeisiin.

Esimerkiksi työnantajan näkökulmasta kysymys olisi siitä, että ensin tunnistettaisiin ne asianmukaiset mukautukset, jotka olisivat kyseisessä tilanteessa tarpeen vammaisen henkilön työllistämiseksi tai työssä jatkamiseksi. Kun asianmukaiset mukautukset on tunnistettu, olisi arvioitava ovatko kyseiset mukautukset kohtuullisia työnantajan näkökulmasta ottaen huomioon toimijan osalta 2 momentissa säädetyt kriteerit. Mukautusten kohtuullisuutta työnantajan kannalta arvioidaisiin, kuten aiemminkin ottaen huomioon työnantajan koko ja taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten kustannuksen ja siihen saatavissa oleva tuki.

Korkein hallinto-oikeus käsitteli kohtuullisia mukautuksia lentoyhtiötä koskevassa ratkaisussaan KHO:2021:189. Tapauksessa hallinto-oikeus katsoi aiemmin, että vaikka kohtuullisten mukautusten luonteeseen kuuluukin, että ne saattavat aiheuttaa yrityksille niiden liiketoiminnan kannattavuutta rasittamaan jääviä kustannuksia, ei valittajalle asetettava vaatimus mukautusten toteuttamisesta hinnanalennuksina olisi tässä tapauksessa rinnastettavissa lain esitöissä mainittuihin sangen pienimuotoisiin ja lähinnä konkreettisissa kanssakäymistilanteissa tehtäviin yksilöllisiin mukautustoimenpiteisiin. Hallinto-oikeus viittasi myös palveluntarjoajien lähtökohtai-

seen oikeuteen päättää tarjoamiensa hyödykkeiden hinnoittelusta. Korkein hallinto-oikeus kuitenkin katsoi, että henkilön kannalta hänen liikuntavamman johdosta tarvitsemistaan lisäpai-koista perittyyn hintaan alennuksena tehtävää mukautusta voidaan pitää tarpeellisena ja asian- mukaisena toimenpiteenä, jolla olisi mahdollistettu hänen liikkumavapautensa toteutuminen yh- denvertaisesti vammattomien henkilöiden kanssa.

18 §. *Valvontaviranomaiset.* Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siitä poistetaan maininta tuomioistuimista eliminä, joihin lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta. Pykälään ehdotetaan lisäksi lisättäväksi uusi 4 momentti, jossa todettaisiin, että lain valvontaa koskevia säännöksiä ei sovellettaisi tuomioistuimiin niiden lainkäyttötoiminnassa. Muutoksella tarkennettaisiin lain valvontasäännösten soveltamisalan rajoitusta tuomioistuinten osalta. Ehdot- tetun muutoksen myötä lain säännöksestä kävisi ilmi, että lain valvontaa koskevia säännöksiä sovelletaan tuomioistuimiin muutoin kuin silloin, kun kyse on niiden lainkäyttötoiminnasta.

Nykyisen lain 3 momentin mukaan lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta muun muassa tuo- mioistuinten toimintaan. Lain esitöissä todetaan, että soveltamisalarajauksella on tarkoitettu vii- tata ainoastaan tuomioistuinten lainkäyttötoimintaan, mutta ei esimerkiksi toimintaan työnanta- jana (HE 19/2014 vp, s. 84). Korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan KHO 2019:155 katsonut, että yhdenvertaisuuslain 18 §:n 3 momentin tarkoituksena on rajata yhdenvertaisuuslaissa tar- koitetun valvontatoimivallan ulkopuolelle tuomioistuinten sellaiset toimet, jotka liittyvät niiden erityiseen tehtävään tuomiovallan käyttäjinä. Sen sijaan korkeimman hallinto-oikeuden tulkinn- nan mukaan valvontatoimivaltuutta ei ole rajattu suhteessa muuhun sellaiseen toimintaan, jota tuomioistuimet järjestävät muiden viranomaisten tapaan esimerkiksi oman toimintansa esittele- miseksi yleisölle. Perustuslain 3 §:n 3 momentissa säädetyn tuomioistuinten riippumattomu- den turvaaminen ei korkeimman hallinto-oikeuden mukaan edellytä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tai muiden yhdenvertaisuuslain 18 §:n 1 momentissa mainittujen valvon- taviranomaisten valvontatoimivallan rajaus tulisi ulottaa koskemaan tuomioistuinten kaikkea toimintaa ja siten tuomioistuinten lainkäyttötoimintaa laajemmalle. Mainitussa tapauksessa kyse on ollut käytännön järjestelyistä korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden avoimien ovien päivänä. Korkein hallinto-oikeus katsoi, ettei tällaisella toiminnalla ole sellaista yhteyttä tuomioistuinten lainkäyttötoimintaan, että sitä voitaisiin pitää yhdenvertaisuuslain 18 §:n 3 momentissa tarkoitettuna, yhdenvertaisuuslain valvontaa koskevien säännösten sovelta- misalan ulkopuolelle jäävänä tuomioistuimen toimintana. Ehdotettu muutos selkeyttäisi lain säännöksen sanamuotoa korkeimman hallinto-oikeuden tulkinnan mukaisesti.

20 §. *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta.* Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi antaa lausun- non lain tulkinnan kannalta merkittävän asian lisäksi lain tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta. Sanamuoto lain tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta vastaisi tasa-arvolain sana- muotoa lausunnon antamisesta. Muutos mahdollistaisi lausunnon antamisen nykyistä useam- missa tilanteissa. Lautakunta voisi siten antaa lausunnon myös silloin, kun asiaa ei voitaisi vält- tämättä pitää lain tulkinnan kannalta merkittävänä, mutta se olisi sen sijaan merkittävä yhden- vertaisuuslain tavoitteiden kannalta. Yhdenvertaisuuslain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oi- keusturvaa.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan lautakunta voisi määrätä yh- denvertaisuuslain mukaista hyvitystä syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Ehdotetun muutoksen myötä yh- denvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunut voisi vaatia hyvitystä lautakuntamenettelyssä. Lautakunta käsittelee jo nykyisin syrjintäasioita ja voi sakon uhalla

kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjivää menettelyä. Lautakunta ei kuitenkaan ole voinut määrätä hyvitystä syrjinnän uhrille, vaan sitä on täytynyt hakea erillisessä menettelyssä käräjäoikeudessa.

Lautakuntamenettely mahdollistaisi hyvityksen vaatimisen nykyistä matalammalla kynnyksellä ja ilman korkeaa kuluriskiä. Tämä edistäisi syrjinnän uhrin pääsyä tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin. Muun muassa perustuslakivaliokunta on katsonut, että syrjintää kokeneiden käytössä tulisi olla matalan kynnyksen oikeusturvakanavia, joiden kautta asiaa voitaisiin selvittää ja päättää mahdollisesta hyvityksestä ilman korkeaa kuluriskiä ja pitkiä käsittelyaikoja. Valiokunta on yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä pitänyt tärkeänä selvittää mahdollisuudet käsitellä hyvitystä koskevat asiat ensiasteena yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. (PeVL 31/2014 vp, s. 10) Lautakuntamenettely mahdollistaisi lautakunnan yhdenvertaisuussäätelyä koskevan erityisasiantuntemisen hyödyntämisen myös hyvityksasioissa.

Momentissa myös todettaisiin, että lautakunnan antama hyvityksen määräämistä koskeva päätös pannaan täytäntöön noudattaen, mitä ulosottoaareissa (705/2007) säädetään. Lautakunnan ratkaisu hyvitystä koskien olisi ulosottooperuste. Ulosottoaaren 2 luvun 2 §:ssä luetellaan ulosottooperusteet. Pykälän 6 kohdan mukaan ulosottooperusteita ovat valtioneuvoston, ministeriön, valtion keskushallintoon kuuluvan viraston ja aluehallintoviraston päätös sekä muu hallintopäätös, jos sen täytäntöönpanosta tämän lain mukaisessa järjestyksessä säädetään muussa laissa. Lautakunnan päätös olisi pykälän 6 kohdassa tarkoitettu muu hallintopäätös, minkä vuoksi ulosottoaaren soveltuminen lautakunnan antaman päätöksen täytäntöönpanoon edellyttää aineellista viittaussäännöstä ulosottoaareen.

21 §. *Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.* Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneen henkilön lisäksi myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Mikäli asiassa on asianomistaja, asian voisi viedä lautakuntaan vain hänen suostumuksellaan. Muutoksen myötä lautakuntaan voitaisiin viedä myös sellainen syrjintää tai vastatoimia koskeva asia, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa. Kyse voisi olla esimerkiksi häirinnästä, joka ei kohdistuisi tiettyyn yksilöön vaan laajemmin ihmisryhmään. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että sellaisissa tapauksissa, joissa on yksittäinen asianomistaja, häntä koskevan asian voisi viedä lautakuntaan ilman hänen suostumustaan. Tämän vuoksi 2 momentissa todettaisiin, että mikäli asiassa olisi asianomistaja, edellyttäisi asian vieminen lautakuntaan hänen suostumustaan.

Ehdotetun uuden 3 momentin mukaan hyvitystä koskevan asian voi viedä lautakuntaan se, joka on joutunut syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi, sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu. Lisäys liittyisi lautakunnalle ehdotettavaan 20 §:n 4 momentin mukaiseen toimivaltaan määrätä hyvitystä syrjinnän uhrille. Myös yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi vaatia hyvitystä syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneen puolesta. Tämä kuitenkin edellyttäisi asianomistajan suostumusta, samalla tavoin kuin muissa syrjintää tai vastatoimia koskevissa asioissa, joissa on asianomistaja.

Pykälän 4 momentissa oleva viittaus ehdotetaan muutettavaksi muotoon 5-6 a §:ssä, jotta myös ehdotettava 6 a § sisältyy siihen.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 momentti, jonka mukaan 5 §:n 1 momentissa, 6 §:n 1 momentissa ja 6 a §:n 1 momentissa tarkoitettun velvoitteen laiminlyöntiä koskevan asian voi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi yhdenvertaisuusvaltuutettu tai se, joka katsoo joutuneensa syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi. Momentissa viitataan 5 §:n 1 mo-



mentin mukaiseen viranomaisen velvoitteeseen, 6 §:n 1 momentin mukaiseen koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen velvoitteeseen ja ehdotettavan 6 a §:n mukaiseen varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan velvoitteeseen arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista sekä ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Pykälän nykyisen 2 momentin mukaan se, joka katsoo joutuneensa syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi, voi viedä syrjintää tai vastatoimia koskevan asian lautakuntaan 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Kyseisessä 20 §:n 3 momentissa säädetään muun muassa lautakunnan mahdollisuudesta määrätä asianomainen ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lain 21 §:n 4 momentin mukaan 5 ja 6 §:ssä säädettyjen suunnitteluvelvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi yhdenvertaisuusvaltuutettu. Sen sijaan laissa ei ole erikseen säädetty siitä, kuka voi viedä 5 §:n 1 momentissa, 6 §:n 1 momentissa ja ehdotettavan 6 a §:n 1 momentissa säädettyjen edistämisvelvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian lautakuntaan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä korkein hallinto-oikeus (KHO 2020:448) ovat tulkinneet, että myös syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunut henkilö voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun viranomaisen yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteen laiminlyöntiä koskevan asian. Lisättävällä pykälällä selvennettäisiin lain säännöksiä vastaamaan nykyistä tulkintakäytäntöä.

23 § *Hyvitys*. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi maininta siitä, että hyvitystä voisi saada muiden mainittujen tahojen lisäksi myös varhaiskasvatuksen järjestäjältä tai palveluntuottajalta. Lakiin on ehdotettu lisättäväksi maininta varhaiskasvatuksen järjestäjästä muun muassa 14 §:n uudessa 3 momentissa. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan mainitseminen 23 §:ssä selventäisi sitä, että myös varhaiskasvatuksen järjestäjä tai palveluntuottaja on velvollinen maksamaan hyvitystä, mikäli on toiminut syrjivästi tai vastatoimien kiellon vastaisesti.

26 §. *Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus*. Pykälään ehdotetaan muutoksia koskien sitä, missä hyvitystä tulisi vaatia.

Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallasta määrätä hyvitystä. Momentin mukaan hyvitystä voisi vaatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa muissa kuin niissä asioissa, jotka kuuluvat lain 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan.

Ehdotetussa uudessa 2 momentissa säädettäisiin käräjäoikeuden toimivallasta hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista koskevien vaatimusten käsittelyssä. Uuden 2 momentin mukaan käräjäoikeudella olisi toimivalta määrätä hyvitystä asioissa, jotka kuuluvat 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan. Käräjäoikeudella olisi muissa kuin 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa toimivalta määrätä hyvitystä, mikäli sitä vaadittaisiin liitännäisvaatimuksena toisen asian käsittelyn yhteydessä. Lisäksi käräjäoikeudella säilyisi toimivalta julistaa syrjivät ehdot mitättömiksi.

Ehdotetun muutoksen myötä hyvitysvaatimusten käsittelyn painopiste siirtyisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan muissa kuin yhdenvertaisuuslain 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Lain 22 §:n mukaisissa asioissa lautakunnalla ei muutoinkaan ole toimivaltaa, minkä vuoksi lautakunta ei voisi määrätä niiden osalta myöskään hyvityksestä. Näissä asioissa hyvitystä olisi edelleen vaadittava käräjäoikeudessa. Hyvitystä olisi lisäksi mahdollista vaatia käräjäoikeudessa muun asian yhteydessä liitännäisvaatimuksena. Jos syrjintäasiaa käsiteltäisiin esimerkiksi rikosasian yhteydessä, voisi asianosainen tällöin esittää vaatimuksen hyvityksen määräämisestä tässä yhteydessä, eikä joutuisi aloittamaan uutta erillistä prosessia lautakunnassa. Myös riita-asian käsittelyn yhteydessä voisi tulla käsiteltäväksi kysymys syrjinnästä ja sen perusteella maksettavasta hyvityksestä. Asianosainen ei kuitenkaan voisi

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan kuuluvassa asiassa nostaa käräjäoikeudessa itsenäistä kannetta, jossa vaadittaisiin ainoastaan hyvitystä, vaan hyvitysvaativuudesta voitaisiin käsitellä ainoastaan muun asian liitännäisvaativuutena. Olisi sekä asianosaisten että asiaa käsittelevien viranomaisten näkökulmasta tarkoituksenmukaista, että käsitellessään syrjintäasiaa muutoin, käräjäoikeus voisi käsitellä myös mahdollisen hyvitystä koskevan vaatimuksen. Sen sijaan ei olisi tarkoituksenmukaista, että asianosainen voisi vapaasti valita, vaatiiko hyvitystä käräjäoikeudessa vai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Tämän vuoksi mahdollisuus vaatia hyvitystä käräjäoikeudessa rajattaisiin koskemaan ainoastaan tilanteita, joissa lautakunnalla ei ole toimivaltaa tai joissa käräjäoikeus tutkii asiaa myös muilta osin.

Lautakunnan menettelyssä sovelletaan hallintomenettelyä koskevia säännöksiä. Siten menettely poikkeaisi nykyisestä hyvitystapojen käsittelystä siviilioikeudellisina riita-asioina. Menettelystä lautakunnassa hyvitystapojen käsittelyn yhteydessä säädettäisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 12 §:ssä. Lautakunnan hyvitystä koskevasta päätöksestä voisi, kuten muistakin lautakunnan päätöksistä, valittaa hallinto-oikeuteen, ja hallinto-oikeuden päätöksestä edelleen valitusluvalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Näin asian osapuolilla olisi jatkossakin mahdollisuus saattaa hyvitystapojen riippumattoman tuomioistuimen tutkittavaksi oikeudenmukaisessa oikeudenkäynnissä, vaikka ensi asteen käsittely tapahtuisikin lautakunnassa.

Säännös siitä, kenellä olisi oikeus esittää hyvitysvaativuus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, olisi lain 21 §:n 3 momentissa.

Ehdotetussa uudessa 3 momentissa säädettäisiin, ettei hyvitystä koskevaa vaatimusta otettaisi tutkittavaksi käräjäoikeudessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, mikäli sama hyvitysvaativuus koskeva asia on vireillä tai ratkaistu tuomioistuimessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Säännös varmistaisi sen, ettei tuomioistuin ottaisi tutkittavakseen asiaa, joka on ratkaistu tai vireillä lautakunnassa. Vastaavasti lautakunta ei tutkisi hyvitysvaativuusta, joka on vireillä tai ratkaistu tuomioistuimessa.

Vaikka ehdotetun hyvitysvaativuusta koskevan sääntelyn lähtökohtana olisi se, ettei asianosainen voisi valita, missä hakee hyvitystä, saattaisi käytännössä ilmetä tilanteita, joissa asia pyritäisiin saattamaan vireille kummassakin elimessä. On mahdollista, että esimerkiksi lautakuntamenettelyn käynnistymisen jälkeen syrjintäasia tulisi muutoin vireille käräjäoikeudessa esimerkiksi rikosasiassa. Tällöin olisi tarpeen varmistaa, ettei hyvitysvaativuusta käsitellä kahdessa paikassa. Säännös estäisi sen, että saatuaan ratkaisun hyvitysvaativuuteen lautakunnasta tai käräjäoikeudesta, henkilö tekisi uuden hyvitysvaativuuden samassa asiassa toisaalla. Säännös mahdollistaisi kuitenkin esimerkiksi hyvitystä koskevan hakemuksen peruuttamisen lautakunnassa ja hyvitysvaativuuden esittämisen tämän jälkeen käräjäoikeudessa jonkin toisen asian liitännäisvaativuutena. Mikäli taas yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta olisi jo ratkaissut hyvitystä koskevan vaatimuksen, ei asiaa olisi mahdollista enää saattaa vireille käräjäoikeudessa edes liitännäisvaativuutena. Ratkaisun lainvoimaisuudella ei olisi merkitystä tutkittavaksi ottamisen kannalta. Ei olisi tarkoituksenmukaista, että henkilö voisi esimerkiksi ensin vaatia hyvitystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa ja lautakunnan annettua ratkaisun esittää samaa asiaa koskevan hyvitysvaativuuden käräjäoikeudessa ennen ratkaisun lainvoimaiseksi tulemistä.

Arvioitaessa sitä, milloin kysymys on samasta asiasta, noudatettaisiin yleisiä lisäperusteiden tulkintaoppeja. Tähän arviointiin vaikuttaa muun muassa se, onko kyse samoista asianosaisista, samasta kanneperusteesta ja samasta vaatimuksesta.

26a §. *Sovinnon vahvistaminen hallintotuomioistuimessa.* Sovinnon vahvistamista hallintotuomioistuimissa koskeva pykälä olisi täysin uusi. Pykälän mukaan hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa voitaisiin vahvistaa ratkaisuksi sovinto hyvityksiasiaa koskevalta osalta sen mukaan, mitä oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 20 luvussa säädetään.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi nykyisen sääntelyn mukaan vahvistaa sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa. Sovinto voi koskea myös hyvityksen maksamista. Nykyisin myös merkittävä osa yleisissä tuomioistuimissa käsiteltävistä syrjintäasioista päättyy osapuolten väliseen sovintoon. Olisi perusteltua, että tämä mahdollisuus säilytettäisiin myös, kun toimivaltaa yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen määräämiseen siirrettäisiin lautakunnalle siten, että se vaikuttaisi myös muutoksenhakutiehen.

Sovinnon vahvistaminen olisi uutta hallintotuomioistuimissa. Sovinnon vahvistamisen voidaan arvioida sopivan varsin hyvin syrjintäasian käsittelyyn myös hallintotuomioistuimessa, kun ratkaistavana on kysymys hyvityksen maksamisesta asian toiselle osapuolelle. Hyvitystä koskevissa syrjintäasioissa on kaksiasianosaissuhde ja niissä on kyse rahallisen hyvityksen suorittamisesta toiselle osapuolelle.

Mahdollisuuden sovinnon vahvistamiseen on arvioitu voivan edistää asian sovinnollista ratkaisua myös muutoksenhakuvaiheessa. Yleisesti ottaen sovittelun on arvioitu voivan lisätä osapuolten oikeudenmukaisuuden kokemusta ja vahvistaa sitoutumista sovinnolla saavutettuun ratkaisuun.

Ehdotetun pykälän mukaan sovinnon vahvistamisessa noudatettaisiin oikeudenkäymiskaaren 20 luvun säännöksiä sovinnosta. Oikeudenkäymiskaaren 20 luvun 1 §:n mukaan vireillä olevassa oikeudenkäynnissä voidaan vahvistaa ratkaisuksi sovinto sen mukaan kuin kyseisessä luvussa säädetään. Oikeudenkäymiskaaren 20 luvun sääntely koskee vain sovintoa, jonka tuomioistuin vahvistaa tällaisen asian ratkaisuksi.

Oikeudenkäymiskaaren 20 luvun 2 §:n mukaan sovinto voi koskea asiaa tai sen osaa, jossa sovinto on sallittu. Siten hallintotuomioistuimen vahvistama sovinto hyvityksiasiaa voisi koskea koko asiaa tai sen osaa, siltä osin kuin sovinto asiassa on sallittu. Mikäli sovinto ratkaisisi asian vain osittain, jatkuisi asian käsittely muilta osin. Sovinto voisi hyvityksiasiaakin koskea varsinaisen hyvitysvaatimuksen lisäksi esimerkiksi asianosaisten oikeudenkäyntikuluja. Sen sijaan sovintoa ei voisi ulottaa koskemaan esimerkiksi lautakunnan kieltoa jatkaa tai uusaa syrjintää tai vastatoimia tai ryhtyä toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvoitteiden noudattamiseksi.

Ehdotetun yhdenvertaisuuslain säännöksen mukaan sovinto voisi koskea myös muuta kuin osapuolten alkuperäisiä vaatimuksia. Vastaava säännös on laissa riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa (394/2011) 8 §:ssä. Säännös mahdollistaisi joustavuuden sovintosopimusta laadittaessa ja voisi siten tukea sovinnon saavuttamista asiassa.

Oikeudenkäymiskaaren 20 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan sovinto vahvistetaan asianosaisten pyynnöstä. Sovinnon vahvistamisen edellytyksenä siten on, että molemmat tai kaikki sovinnon osapuolet pyytävät sen vahvistamista. Ainoastaan toisen puolen pyynnöstä sovintoa ei voida vahvistaa. (HE 114/2004 vp, s. 53). Sovintoa ei myöskään saa vahvistaa, jos se on lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka jos se loukkaa sivullisen oikeutta. Oikeudenkäymiskaaren sovintoa koskevien säännösten esitöissä todetaan, että sovintosopimuksen kohtuuttomuus tulee arvioida samoin kuin sopimusten osalta kysymyksessä olevanlaisessa oikeussuhteessa yleensäkin. Huomionarvoisia ovat esitöiden mukaan sopimuskäytäntö kysymyksessä olevissa oikeussuh-

teissa yleensä ja sopijapuolten asema suhteessa toisiinsa kysymyksessä olevassa oikeussuhteessa erityisesti. Esitöiden mukaan asiaan tulisi puuttua herkemmin niissä tilanteissa, joissa sopijapuolet eivät lähtökohtaisesti ole yhdenvertaisessa asemassa. Tästä esimerkkinä esitöissä mainitaan kuluttajakauppaa ja työsuhdetta koskevat sopimukset. Toisaalta tuomioistuimen on lähtökohtaisesti kunnioitettava asianosaisten sopimuksessaan ilmaisemaa tahtoa ja vahvistettava sen sisältöinen sopimus, jollei estettä ole, eikä esteperusteita tule ryhtyä tutki-maan laajasti (HE 114/2004 vp, s. 52).

Edelleen oikeudenkäymiskaaren 20 luvun 3 §:n mukaan tuomioistuin vahvistaa sovinnon kirjallisesti, ja ratkaisusta on käytävä ilmi sovinnon kohteena oleva asia ja sovinnon sisältö.

Saman luvun 4 §:n mukaan, jos sovinto koskee kaikkia asiassa esitettyjä vaatimuksia, asian käsittely päättyy sovinnon vahvistamiseen. Jos taas sovinto koskee asian osaa, oikeudenkäyntiä jatketaan asian muilta osilta.

Luvun 5 §:n mukaan tuomioistuimen ratkaisuun sovinnon vahvistamista koskevassa asiassa saa hakea muutosta noudattaen, mitä muutoksen hakemisesta asianomaisen tuomioistuimen tuomioon säädetään. Myös hallinto-oikeuden päätökseen sovinnon vahvistamisesta voitaisiin hakea muutosta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain mukaisesti, eli jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Hallintotuomioistuimen sovinnon vahvistamista koskeva päätös olisi ulosottokaaren (705/2007) 2 luvun 2 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettu ulosottoeruste ja siten pantavissa täytäntöön ulosottokaaren mukaisesti.

## **7.2 Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta**

4 §. *Jäsenen nimittäminen.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että lautakunnalla olisi nykyisen yhden varapuheenjohtajan sijasta kaksi varapuheenjohtajaa. Muutos sujuvoittaisi lautakunnan työskentelyä silloin, kun puheenjohtaja on estynyt toimimasta tehtävässään. Erityisesti muutos helpottaisi lautakunnan työtä silloin, jos puheenjohtajan lisäksi varapuheenjohtaja olisi esteellinen käsittelemään tiettyä asiaa tai muutoin estynyt toimimaan tehtävässään. Lisäksi muutos myös tukisi lautakunnan organisaatiota tilanteessa, jossa lautakunnan asiamäärä kasvaisi. Lautakuntaan saapuvien asioiden määrän on arvioitu kasvavan, mikäli lautakunta esimerkiksi saisi oikeuden määrätä hyvitystä syrjintäasiassa. Varapuheenjohtajat käyttäisivät puheenjohtajalle säädettyä toimivaltaa kumpikin erikseen. Lautakunnan työjärjestyksessä voidaan tarkemmin määritellä varapuheenjohtajien toimivallan määräytymisestä kussakin tilanteessa.

4a §. *Sidonnaisuuksista ilmoittaminen.* Lakiin ehdotetaan uutta 4 a §:ää, jossa säädettäisiin lautakunnan puheenjohtajan, muun jäsenen ja varajäsenen velvollisuudesta ilmoittaa sidonnaisuuksistaan lautakunnalle ja oikeusministeriölle. Ilmoitus vastaisi sisällöltään valtion virkamieslain (750/1994) 8a §:n selvitystä sidonnaisuuksista ja se olisi annettava ennen tehtävään nimittämistä. Myös tehtävän aikana tapahtuneista sidonnaisuuksista koskevista muutoksista olisi viipymättä ilmoitettava lautakunnalle ja oikeusministeriölle.

Valtion virkamieslain 8a §:n mukaan tiettyihin virkoihin nimitettäväksi esitettävän henkilön on ennen nimittämistä annettava selvitys elinkeinotoiminnastaan, omistuksistaan yrityksissä ja muusta varallisuudestaan, kyseiseen virkaan kuulumattomista tehtävistään, lain 18 §:ssä tarkoitetuista sivutoimistaan sekä muista sidonnaisuuksistaan, joilla voi olla merkitystä arvioitaessa hänen edellytyksiään hoitaa täytettävänä olevan viran tehtäviä. Ilmoitukseen pitää 18 §:ssä tar-

koitettujen sivutoimilupaa edellyttävien sivutoimien osalta sisällyttää tieto niistä saaduista tuloista. Lain 18 §:n mukaan sivutoimella tarkoitetaan virkaa sekä palkattua työtä ja tehtävää, joista virkamiehellä on oikeus kieltäytyä, samoin kuin ammattia, elinkeinoa ja liikettä.

Lautakunnan riippumattomuuteen ja puolueettomuuteen mahdollisesti kohdistuvien epäilyksien vähentämiseksi lautakunnan jäsenten tulee ilmoittaa avoimesti sidonnaisuuksistaan. Tämän vahvistamiseksi olisi perusteltua ottaa ilmoitusvelvollisuutta koskeva nimenomainen säännös lakiin. Lakisääteinen sidonnaisuusilmoitus edistäisi lautakunnan päätöksenteon avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Sidonnaisuuksien ilmoittamisen tarkoituksena olisi esteettömyyden varmistaminen sekä luottamuksen lisääminen. Ilmoituksen perusteella voitaisiin arvioida, onko jäsenellä sellaisia sidonnaisuuksia, joiden perusteella jäsentä ei voitaisi nimittää tehtävään. Tieto sidonnaisuuksista auttaisi lautakuntaa myös varmistamaan kussakin tapauksessa esteettömän kokoonpanon käsittelemään asiaa. Ilmoitus sidonnaisuuksista tulisi antaa ennen tehtävään nimitämistä, mutta sidonnaisuustiedot tulisi myös tarvittaessa päivittää tehtävän kestäessä. Jos sidonnaisuustiedoissa tapahtuu muutoksia, ilmoitusvelvollisen olisi viipymättä ilmoitettava tästä lautakunnalle ja oikeusministeriölle.

6 §. *Jaostot.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi jaostojen kokoonpanon osalta siten, että jaostoon kuuluisi jaoston puheenjohtajan lisäksi vain kolme muuta jäsentä, joista yhden olisi oltava lainoppinut. Jaoston jäsenmäärää siten vähennettäisiin yhdellä nykyisestä neljästä, ja samoin vaatimusta lakimiesjäsenistä vähennettäisiin yhdellä nykyisestä kahdesta. Muutoksella pyritään sujuvoittamaan lautakunnan jaostojen toimintaa. Lautakunnan työssä on koettu yhteensä viisijäsenisen jaoston olevan liian suuri, ja jaostoihin on toisinaan ollut vaikea saada riittävää määrää jäseniä. Nelijäsenisen jaoston, jossa jäsenistä vähintään yksi on lainoppinut, voidaan arvioida olevan edelleen oikeusturvan näkökulmasta riittävä kokoonpano. Käytännössä jaostossa olisi muutoksen jälkeen aina vähintään kaksi lainoppinutta jäsentä, sillä jaoston puheenjohtajana on lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, jotka kummatkin ovat lainoppineita.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että lautakunnan hallintojaostoon kuuluisi toinen varapuheenjohtajista. Muutos olisi tarpeen johtuen 4 §:ään ehdotetusta muutoksesta, jonka mukaan lautakunnalla olisi kaksi varapuheenjohtajaa. Hallintojaoston kokoonpanossa voidaan arvioida riittäväksi, että vain toinen varapuheenjohtajista kuuluu hallintojaostoon. Lautakunta voisi ratkaista, kumpi varapuheenjohtajista kuuluu hallintojaostoon.

7 §. *Vahvennettu jaosto.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi kokonaan otsikoineen siten, että lautakunnan täysistunnosta luovuttaisiin ja sen tilalle tulisi vahvennettu jaosto. Vahvennettuun jaostoon kuuluisivat ehdotetun pykälän mukaan vahvennetun jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä viisi muuta jäsentä, joista kahden olisi oltava lainoppineita.

Muutoksella pyritään sujuvoittamaan lautakunnan toimintaa. Lautakunnan toiminnassa on havaittu, että täysistunto on tarpeettoman laaja kokoonpano. Täysistuntoon kuuluvat kaikki lautakunnan jäsenet ja täysistunto on päätösvaltainen, kun kokouksen puheenjohtajan lisäksi vähintään puolet jäsenistä on läsnä. Tämä on tarkoittanut sitä, että täysistuntoon on osallistunut vähintään seitsemän jäsentä puheenjohtajan lisäksi. Ottamalla käyttöön vahvennettu jaosto täysistunnon tilalla, voitaisiin tarvittaessa hyödyntää tavallista jaostokokoonpanoa laajempaa kokoonpanoa ilman, että se muodostuisi tarpeettoman raskaaksi. Vahvennettu jaosto mahdollistaisi tavallista jaostoa laajemman lautakunnan jäsenistön asiantuntemuksen hyödyntämisen asioissa, joissa sitä arvioidaan tarvittavan.

Vahvennetussa jaostossa voitaisiin ratkaista periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat, mutta se ei olisi pakollista. Tämä merkitsisi eroa aiempaan täysistuntoa koskevaan sääntelyyn, jonka mukaan täysistunnossa ratkaistaan periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Lautakunnalla olisi aiempaa, täysistuntoa koskevaa sääntelyä enemmän harkintavaltaa siinä, käsitelläänkö tietty periaatteellisesti merkittävä tai laajakantoinen asia vahvennetussa jaostossa. Tämä olisi perusteltua, sillä lautakunnalla itsellään voidaan arvioida olevan parhaat edellytykset arvioida sitä, millaista kokoonpanoa tietyn asian ratkaiseminen edellyttää.

Sen arvioinnissa, onko tietty asia periaatteellisesti merkittävä tai laajakantoinen, noudatettaisiin samoja periaatteita kuin aiemmin täysistuntokäsittelyä arvioitaessa. Siten periaatteellisesti merkittäviä olisivat esimerkiksi vaikeat yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolainsäädännön tulkintaa koskevat asiat, erityisesti jos soveltuvaa aikaisempaa ratkaisukäytäntöä ei ole. Laajakantoisia taas olisivat asiat, joihin annettavilla ratkaisuilla olisi välittömästi tai välillisesti yleistä merkitystä esimerkiksi viranomais-, koulutus- tai elinkeinotoiminnalle taikka jotka koskettavat laajaa ihmisjoukkoa (HE 19/2014 vp, s. 101).

Asian käsittelemisestä vahvennetussa jaostossa päättäisi puheenjohtaja. Erityisestä syystä jaosto voisi kuitenkin siirtää sen käsiteltävänä olevan asian vahvennetussa jaostossa ratkaistavaksi. Tämä vastaisi nykyistä täysistuntoa koskevaa sääntelyä.

8 §. *Päätösvaltaisuus, äänestäminen ja esittely.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi 7 §:ään ehdotettavan muutoksen johdosta siten, että siinä säädettäisiin täysistunnon päätösvaltaisuuden sijaan vahvennetun jaoston päätösvaltaisuudesta. Ehdotetun 1 momentin mukaan lautakunnan jaosto ja vahvennettu jaosto olisivat päätösvaltaiset täysilukuisina.

Vahvennettu jaosto olisi tarkoitettu käsittelemään periaatteellisesti merkittäviä ja laajakantoisia asioita ja sen tarkoituksena olisi nimenomaan mahdollistaa tavallista jaostoa laajempi ratkaisukokoonpano. Tämän vuoksi olisi perusteltua, että vahvennetun jaoston päätösvaltainen kokoonpano olisi riittävän suuri ja selvästi tavallista jaostoa laajempi. Tämän vuoksi olisi perusteltua edellyttää myös vahvennetulta jaostolta täysilukuisuutta päätösvaltaisuuden edellytyksenä.

9 §. *Jäsenten vastuu ja esteellisyys.* Pykälän uudessa 6 momentissa säädettäisiin puheenjohtajan ja muun jäsenen velvollisuudesta erota sen kuukauden lopussa, jonka aikana he täyttävät 70 vuotta. Eroamisikä vastaisi työlainsäädännössä voimassa olevaa yleistä eroamisikää ja myös valtion virkamiesten eroamisikää, joka on nostettu asteittain 70 vuoteen.

11 §. *Asian jättäminen tutkimatta.* Pykälään ehdotetaan uutta 2 momenttia, jonka mukaan lautakunta ei ottaisi tutkittavakseen yli kahta vuotta vanhaa asiaa, ellei siihen ole erityistä syytä. Säännös olisi tarpeen, jotta lautakunnan resurssit ei tarpeettomasti käytettäisi vanhojen asioiden tutkimiseen. Hyvin vanhojen asioiden tutkiminen on vaikeaa lautakuntamenettelyssä. Säännös myös kannustaisi tuomaan syrjintää koskevan asian mahdollisimman nopeasti lautakunnan käsiteltäväksi. Säännös turvaisi myös syrjintäasian osapuolten oikeusturvaa, kun hyvin vanhoja asioita ei pääsääntöisesti käsiteltäisi lautakunnassa.

Lautakunta voisi kuitenkin ottaa yli kaksi vuotta vanhan asian tutkittavakseen erityisestä syystä. Tällainen syy voisi olla esimerkiksi se, että syrjinnän uhri on saanut tiedon syrjivästä tapahtumasta hyvin myöhään, tai jokin muu hänestä riippumaton seikka on ollut syynä siihen, ettei hän ole tuonut asiaa lautakunnan käsiteltäväksi. Erityinen syy voisi olla myös se, että asian vieminen lautakuntaan on viivästynyt, koska asiaa on käsitelty ensin toisessa viranomaisessa. Toisaalta tällaisessakaan tilanteessa käsillä ei aina olisi laissa tarkoitettu erityinen syy. Esimerkiksi jos samaa asiaa olisi jo käsitelty useassa muussa viranomaisessa, esimerkiksi ylimmissä laillisuusvalvontaviranomaisissa, jotka olisivat katsoneet, ettei syrjintää ole tapahtunut, ei lautakunnan

välttämättä olisi tarkoituksenmukaista ryhtyä tutkimaan samaa asiaa. Lautakunnan harkintavaltaan kussakin tapauksessa kuuluisi arviointi siitä, olisiko käsillä erityinen syy käsitellä kahta vuotta vanhempaa asiaa.

Vastaava määräaika on muun muassa ylimpiä laillisuusvalvoja koskevassa lainsäädännössä. Myös hallintolain hallintokantelua koskevan 53 b§:n mukaan kahta vuotta vanhemmasta asiasta tehtyä hallintokantelua ei tutkita, ellei siihen ole erityistä syytä. Kahden vuoden kanneaika olisi lisäksi yhdenmukainen yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa säädetyn hyvitysvaativuorokauden kanssa. Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa tarkoitettua hyvitystä on vaadittava viimeistään kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottoa koskevissa tapauksissa kanneaika on yksi vuosi.

12 §. *Lautakunnan menettelyssä sovellettava lainsäädäntö.* Lautakunnan menettelyyn hyvitysassioiden käsittelyssä ehdotetaan sovellettavaksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 6, 7 ja 10 luvun säännöksiä, jotka koskevat asiaan käsittelyä ja selvittämistä, suullisen käsittelyn järjestämistä sekä oikeudenkäyntikuluja. Lautakunnan menettelyyn hyvitysassioiden käsittelyssä ehdotetaan sovellettavaksi tältä osin myös oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annetun lain (381/2007) 4 lukua, joka sääntelee suullisen käsittelyn julkisuutta. Lisäksi hyvitysassioissa sovellettaisiin hallintolain 40 §:n 2 momentin säännöstä virka-avusta suullisten todistuskeinojen käyttämiseksi. Muilta osin lautakunnan menettelyyn sovellettaisiin jatkossakin hallintolakia.

Silloin, kun lautakunnassa olisi vireillä samanaikaisesti samoja asianosaisia koskevat asiat sekä hyvityksen vaatimisesta että esimerkiksi syrjinnän tai vastatoimien jatkamisen tai uusimisen kieltämisestä, lautakunta voisi yhdistää nämä asiat yhdessä käsiteltäviksi hallintolain 25 §:n mukaisesti. Menettelyssä sovellettaisiin tällöin hyvitysassioiden käsittelyssä sovellettavia menettelysäännöksiä.

Kun hyvitysassioiden käsittely ehdotetaan siirrettäväksi osittain yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtäväksi, on tärkeää, että asioiden käsittelyssä jatkossakin noudatetaan asioiden laatuun nähden riittäviä menettelyllisiä takeita. Tämän vuoksi on syytä varmistua, että näiden asioiden käsittelyssä sovellettavat menettelysäännökset ovat riittävän kattavat siten, että keskeisimmät menettelylliset takeet asian käsittelystä ja selvittämisestä sekä suullisesta käsittelystä on lain tasolla säännelty. Lautakunnan käsiteltävänä oleva hyvityssasia ei ole muutoksenhakuasia, eikä siihen siten voida kokonaisuudessaan soveltaa oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia eikä oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annettua lakia. Kyseisten lakien säännökset asian käsittelystä ja selvittämisestä sekä suullisesta käsittelystä soveltuvat kuitenkin hyvin myös lautakunnan toimintaan sen käsitellessä hyvityssasioita ensi asteena.

Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa ja oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annetussa laissa on hallintolakia (434/2003) kattavammat ja yksityiskohtaisemmat menettelysäännökset muun ohella asian käsittelystä ja selvittämisestä sekä suullisesta käsittelystä ja sen julkisuudesta. Hyvityssasiat ovat luonteeltaan sellaisia, että niissä voi arvioida olevan muita lautakunnan käsittelemiä asioita useammin tarve järjestää suullinen käsittely ja esittää esimerkiksi henkilötodistelua. Vaikka hallintolaissakin, jota lautakunnan toimintaan nykyisin sovelletaan, on asian selvittämistä ja asianosaisen kuulemistä koskevassa 6 luvussa menettelysäännöksiä, ei niiden katsota esimerkiksi suullista todistelua koskevan 40 §:n osalta olevan riittävän kattavia tällaisessa asiaryhmässä, joissa suullisen todistelun tarve on oletettavasti yleistä, ja joissa asianosaisia voi olla useita erisuuntaisine vaatimuksineen. Lisäksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 10 luvun säännökset oikeudenkäyntikulujen korvausvastuun jakautumisesta osapuolten kesken soveltuisivat myös lautakunnan käsittelemiin hyvityss-

asioihin, joissa asiamiehen käyttäminen on oletettavasti yleisempää kuin hallintoasioissa keskimäärin.

Hallituksen esityksessä eduskunnalle hallintolaiksi ja laiksi hallintolainkäyttölain muuttamisesta (HE 72/2002 vp, s. 94) suullista todistelua koskevaa 40 §:ää on perusteltu seuraavasti: ”Suullisten todistelukeinojen käyttö on hallinnollisessa päätöksenteossa jäänyt varsin vähäiseksi. Hallintoasian käsittely on lähes poikkeuksetta kirjallista. Näin myös tosiseikkoja koskeva näyttö sisältyy yleensä niihin asiakirjoihin, joiden perusteella asia ratkaistaan. Suullisten todistelukeinojen vähäisestä käytöstä ei kuitenkaan voida päätellä, että menettelymuoto olisi vailla merkitystä. Suullisen todistelun merkitystä on korostanut etenkin ihmisoikeussopimuksen 6 artikla, jossa tarkoitettuihin oikeussuojatakeisiin kuuluvat vaatimus käsittelyn suullisuudesta sekä oikeus kuulustella ja kuulustuttaa todistajia. Vaikka artiklan soveltamisessa on kysymys ensisijaisesti rikoksesta syytetyille taatuista oikeuksista, oikeudenmukaista oikeudenkäyntiä koskevat perussäännökset sisältävä perustuslain 21 § on korostanut näiden oikeuksien merkitystä myös osana hallinnon oikeusturvatakeita.”

Hallintolakiin ei sisälly tarkempia säännöksiä suullisen käsittelyn valmistelusta eikä suullisen käsittelyn kulusta. Menettelysäännösten yleispiirteisyys voi vaikeuttaa asianosaisten tai heidän asiamiestensä tai avustajiensa valmistautumista suulliseen käsittelyyn. Nykyisin tuomioistuinten käsittelemissä hyvitysasioissa on lähtökohtana suullinen käsittely jo ensi asteessa. Mikäli hyvitysasioita käsiteltäisiin jatkossa myös lautakunnassa, olisi perusteltua, ettei mahdollisuutta suulliseen käsittelyyn rajattaisi merkittävästi nykyisestä. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että asian käsittelystä vastaavan viranomaisen prosessinjohtoa vahvistettaisiin ja asian käsittelyssä sovellettavat menettelysäännökset olisivat riittävän yksityiskohtaisia. Esimerkiksi suullisen käsittelyn järjestämisvelvollisuutta arvioitaessa olisi syytä korostaa suullisen käsittelyn tarpeellisuutta tosiseikkojen selvittämiseksi. Hallintolain 40 §:n ilmaus, jonka mukaan todistajaa tai asianosaista voidaan kuulla suullisesti ”erityisestä syystä”, katsotaan riittämättömäksi hyvitysasioiden käsittelyssä. Myös hallintolaisissa tuntematon, mutta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 47 §:ssä säännelty suullinen valmistelu, jossa selvitetään, mistä asiaan liittyvistä seikoista osapuolet ovat erimielisiä ja mitä selvitystä vaatimusten tueksi on esitettävissä, voisi olla hyvitysasioiden käsittelyssä tarpeellinen selvityskeino myös ensi asteessa.

Hallintolain tavoin myös oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain mukaisen prosessin lähtökohtana on kirjallinen menettely. Lain 7 luvussa on säännökset suullisesta käsittelystä. Lain 57 §:n mukaan hallintotuomioistuimen on järjestettävä suullinen käsittely, jos tuomioistuin pitää sitä tarpeellisena tai yksityinen asianosainen sitä vaatii. Asianosaisen vaatimuksesta huolimatta suullinen käsittely voidaan jättää järjestämättä muun muassa, jos asian ratkaisemiseksi merkityksellisistä tosiseikoista on jo saatu riittävä selvitys, jonka perusteella asia voidaan ratkaista ilman, että tuomioistuimelle jää varteenotettava epäilystä tosiseikoista, jos tosiseikat voidaan selvittää muulla tavoin, jos suullinen käsittely on jo järjestetty samassa asiassa hallintotuomioistuimessa, tai jos suullisen käsittelyn järjestäminen on muuten ilmeisen tarpeetonta, kun otetaan huomioon asian laatu ja merkitys asianosaiselle sekä oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin vaatimukset. Suullisessa käsittelyssä voidaan kuulla asianosaista, päätöksen tehnyttä viranomaista, todistajia ja asiantuntijoita sekä ottaa vastaan muuta selvitystä.

Hallintolain 24 §:n 1 momentin mukaan asia käsitellään julkisesti, jos niin on säädetty tai erityisen säännöksen nojalla päätetty. Hyvitysasioissa, jotka voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti käsitellään tuomioistuimessa, ja joissa pääsääntöisesti jatkossakin voi arvioida olevan korostunut tarve suullisten käsittelyjen järjestämiselle, tämän sääntelyn katsotaan olevan riittämätöntä hyvään hallintoon kuuluvan julkisuuselementin asianmukaiseksi täyttämiseksi hyvitysasioiden erityispiirteet esimerkiksi arkaluontoisten tietojen esittämisen osalta huomioon ottaen.



Tämän vuoksi näiden asioiden käsittelyssä suullisten selvityskeinojen osalta ehdotetaan sovellettavan oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintoasioissa annetun lain 4 lukua, jossa on säännökset suullisen käsittelyn julkisuudesta, suljetun käsittelyn edellytyksistä, läsnäolosta suljetussa käsittelyssä, yleisön läsnäolon rajoittamisen edellytyksistä sekä suullisen käsittelyn taltiointista. Sääntelyn lähtökohtana on tältä osin julkisuus. Suullisen käsittelyn julkisuutta voidaan kuitenkin rajoittaa laissa erikseen säädetyillä perusteilla, mutta vain siltä osin, kuin se on suojattavan edun vuoksi välttämätöntä. Muilta osin lautakunnan toiminnassa sovelletaan viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999).

Voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti hyvitysasiat käsitellään käräjäoikeudessa, jossa sovelletaan säännöksiä riita-asian käsittelystä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa olisi kuitenkin perusteltua noudattaa oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain mukaista menettelyä. Lautakunta soveltaa muilta osin hallintolakia toiminnassaan. Muutoksenhaussa lautakunnan päätökseen sovelletaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia, joten on perusteltua, että ensi asteen menettely ei ole merkittävällä tavalla erilainen kuin menettely muutoksenhaussa. Ehdotettu menettely soveltuu syrjintää koskevan asian käsittelyyn myös silloin kun on kyse hyvityksen määräämisestä. Syrjinnässä on kyse perusoikeusloukkauksesta. Siten syrjintäasiassa on korostunut julkinen intressi selvittää syrjintäepäilyt sekä suojata syrjinnän uhria ja varmistaa tälle pääsy tehokkaiisiin oikeussuojakeinoihin. Tätä julkista intressiä tukisi hallinnollisessa menettelyssä korostuva virallisperiaate ja esimerkiksi viranomaisen selvittämismenettely. Ehdotetulla sääntelyllä voitaisiin säilyttää lautakunta matalan kynnyksen oikeusturvaelimenä, jossa esimerkiksi osapuolille aiheutuva kuluriski on yleisiä tuomioistuimia matalampi. Menettelyssä noudatettava yleislainsäädäntö, eli laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa, laki oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintoasioissa sekä hallintolaki, varmistaisivat asianosaisten oikeusturvan toteutumisen myös lautakuntamenettelyssä.

Vaikka lautakunnan menettelyyn hyvitysasioiden käsittelyssä sovellettaisiin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 6 ja 7 lukua asian käsittelystä ja selvittämisestä sekä suullisesta käsittelystä, sovellettaisiin lisäksi hallintolain 40 §:n 2 momentin säännöstä suullisten todistuskeinojen käyttämiseksi tarvittavasta virka-apusta. Kyseisen hallintolain säännöksen mukaan virka-apua suullisten todistuskeinojen käyttämiseksi antaa se hallinto-oikeus, jossa todistajan tai asianosaisten kuuleminen voi tapahtua soveliaimmin. Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa ei säädetä vastaavasta mahdollisuudesta virka-apuun hallintotuomioistuimilta suullisten todistelukeinojen käyttämisen yhteydessä. Lautakunnan käsiteltäväksi tulevista hyvitysasioista arvioidaan olevan muita lautakunnan käsittelemiä asioita useammin tarve järjestää suullinen käsittely. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei ole riittävässä määrin olemassa olevia suulliseen käsittelyyn soveltuvia tiloja käytettävissään. Lisäksi on tärkeää, että lautakunta voi tarvittaessa järjestää suullisen kuulemisen mahdollisimman lähellä asianosaisia. Lautakunnan toimitilat sijaitsevat Helsingissä, missä järjestetään myös lautakunnan istunnot.

Hallintolakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 72/2002 vp, s. 96) virka-apua koskevaa lainkohtaa on perusteltu seuraavasti: ”Suullisten todistuskeinojen käyttämiseksi tarvittavan virka-apun antamisesta säädettäisiin pykälän 2 momentissa. Hallintomenettelylaki jättää jossain määrin avoimeksi hallinto-oikeuden aseman virka-apua antavana viranomaisena. Voimassa olevan 19 §:n 2 momentin mukaan kuulemisen toimittaa se hallinto-oikeus, jossa kuuleminen voi tapahtua soveliaimmin. Säännöksen sanamuoto saattaa johtaa virheelliseen tulkintaan asian siirtämisestä hallinto-oikeuden käsiteltäväksi. Tämän vuoksi säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi nimenomaisella maininnalla hallinto-oikeuden antamasta virka-apusta. Ehdotettu sanamuoto selkeyttäisi hallintoviranomaisen ja hallinto-oikeuden välistä tehtävien jakoa.” Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että erityissäännöksen puuttuessa vain tuomioistuin voi toimittaa suullisen käsittelyn. (mm. Hallinto-oikeus, 2. uudistettu painos. Niemivuo ym. 2010). Koska yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan sovellettaisiin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa

annetun lain 7 luvun säännöksiä suullisen käsittelyn järjestämisestä hyvitysasioiden osalta, olisi lautakunta toimivaltainen tämän sääntelyn perusteella toimittamaan suullisen käsittelyn itse. Tällöin virka-apu hallintotuomioistuimilta rajoittuisi käytännössä siihen, että hallintotuomioistuin järjestäisi tilan, johon asianosainen voisi saapua kuultavaksi. Lautakunta voisi toimittaa itse hallintotuomioistuimeen saapuneen asianosaisen kuulemisen, esimerkiksi etäyhteydellä.

13 §. *Muutoksenhaku.* Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisäystä siitä, että suullisen käsittelyn julkisuutta koskevasta päätöksestä saa hakea muutosta vain pääasian yhteydessä. Valittaminen erikseen suullisen käsittelyn julkisuutta koskevasta päätöksestä olisi kielletty. Säännös vastaisi oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintoasioissa annetun lain 21 §:n sääntelyä.

Erillinen muutoksenhaku suullisen käsittelyn julkisuutta koskevaan ratkaisuun pääasian käsittelyn ollessa vireillä lautakunnassa johtaisi käsittelyn viivästymiseen. Suullinen käsittely on muuta menettelyä täydentävä selvityskeino eikä sillä seikalla, onko käsittely julkinen vai suljettu, ole sinänsä vaikutusta asiassa esitettävien tietojen julkisuuteen. Tämän vuoksi suullisen käsittelyn julkisuutta koskevaan ratkaisuun ei ole syytä järjestää erillistä muutoksenhakua. Myöskään kysymys suullisen käsittelyn taltioinnista ei voi vaikuttaa sillä tavoin olennaisesti käsittelyn myöhempään kulkuun, että olisi syytä säätää mahdollisuus valittaa erikseen taltiointia koskevasta päätöksestä.

Ratkaisuun, jolla käsittelyn ulkopuolisen pyyntö käsittelyn taltioinnista on hylätty, ei voisi hakea muutosta, koska kyse on sellaisesta prosessinjohtollisesta päätöksestä, joka ei sisällä valituskelpoista ratkaisua. Tästä syystä valitusoikeutta ei myöskään olisi ratkaisusta, jolla on rajoitettu yleisön läsnäoloa suullisessa käsittelyssä.

15 §. *Palkkio ja käsittelykulut.* Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan muutosta koskien asianosaisen kuluja. Ehdotuksen mukaan asianosaiset vastaavat omista kuluistaan, jos ei tässä laissa toisin säädetä. Ehdotus olisi tarpeellinen 12 §:ään ehdotettujen muutosten vuoksi. 12 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että käsiteltäessä hyvitysvaatimusta lautakunnassa menettelyyn sovellettaisiin muun muassa oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 10 luvun säännöksiä koskien oikeudenkäyntikuluja. Lain 10 luvun 95 ja 96 §:ssä säädetään siitä, milloin asianosainen on velvollinen korvaamaan toisen osapuolen oikeudenkäyntikulut. Siten hyvitysasioiden käsittelyssä sovellettaisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 15 §:n sijaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 10 §:n säännöksiä.

### **7.3 Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta**

4 § *Tiedonsaantioikeus.* Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi maininta varhaiskasvatuksen järjestäjistä ja palveluntuottajista, jotta yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saada tietoja myös uuden 6 a §:n velvoitteiden valvontaa varten.

5 § *Oikeus saada selvitys.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi maininta varhaiskasvatuksen järjestäjästä ja palveluntuottajasta yhdenvertaisuusvaltuutetun 6 a §:ään liittyvään valvontatehtävään liittyen.

6 § *Tarkastusoikeus.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi maininta varhaiskasvatuksen järjestäjästä ja palveluntuottajasta yhdenvertaisuusvaltuutetun 6 a §:ään liittyvään valvontatehtävään liittyen.

## **8 Lakia alemman asteinen sääntely**

## **9 Voimaantulo**

Lait ehdotetaan tulevan voimaan 1.6.2023.

## **10 Toimeenpano ja seuranta**

## **11 Suhde muihin esityksiin**

### **11.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä**

Tämä hallituksen esitys ei ole riippuvainen muista hallituksen esityksistä. On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että tasa-arvolakiin on hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti tarkoitus valmistella varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnittelun velvoite.

### **11.2 Suhde talousarvioesitykseen**

Esitys liittyy esitykseen valtion vuoden 2023 talousarvioksi ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

## **12 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys**

### **12.1 Yhdenvertaisuus**

Useat ehdotetut muutokset liittyvät keskeisesti perustuslain 6 §:ssä turvattuun yhdenvertaisuuteen. Perustuslain 6 §:n 1 momentin yleisen yhdenvertaisuuslausekkeen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Saman pykälän 2 momentin syrjintäkiellon mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslain 6 §:n 3 momentin mukaan lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Säännöksellä osoitetaan, että jokaista lasta tulee kohdella yksilönä, ei pelkästään passiivisena toiminnan kohteena (HE 309/1993 vp, s. 45, PeVM 25/1994 vp, s. 7). Myös YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen 12 artiklan mukaan lapsella on oikeus osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Edelleen YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksen 3 artiklassa linjataan, että lapsen etu tulee asettaa etusijalle muun muassa kaikissa lainsäädäntötoimissa. Ehdotetut muutokset koskien varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta edistäisivät yhdenvertaisuuden toteutumista ja lapsen etua varhaiskasvatuksen piirissä. Yhdenvertaisuussuunnittelu auttaisi huomioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista varhaiskasvatuksessa ja voisi parhaimmillaan auttaa puuttumaan syrjintään ja ennaltaehkäisemään sitä. Muutos edistää erityisesti heikoimmassa asemassa olevien lasten ja lapsiperheiden yhdenvertaisuuden toteutumista.

Myös häirintään liittyvät muutokset vaikuttaisivat myönteisesti yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Häirintään voitaisiin puuttua tehokkaammin, kun häirintä voisi kohdistua henkilön lisäksi myös ihmisryhmään. Samoin varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän puuttumisvelvollisuuden selkeyttäminen häirintätapauksissa edistäisi tosiasiallista yhdenvertaisuutta päiväkoissa, kouluissa ja oppilaitoksissa.

Ehdotus, jonka myötä yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyyn myös ilman yksilöityä asianomistajaa, mahdollistaisi tehokkaan puuttumisen ihmisryhmään kohdistuvaan syrjintään. Muutos myös viestisi tällaisen syrjinnän moitittavuutta ja voisi edistää tällaisen syrjinnän tunnistamista yhteiskunnassa.

Varhaiskasvatukseen liittyvä muutos liittyy keskeisesti perustuslain 6 §:ään. Perustuslain 6 §:n 1 momentin yleisen yhdenvertaisuuslausekkeen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Saman pykälän 2 momentin syrjintäkiellon mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pykälän 3 momentin mukaan lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Säännöksellä osoitetaan, että jokaista lasta tulee kohdella yksilönä, ei pelkästään passiivisena toiminnan kohteena (HE 309/1993 vp, s. 45, PeVM 25/1994 vp, s. 7). Myös YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen 12 artiklan mukaan lapsella on oikeus osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Edelleen YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksen 3 artiklassa linjataan, että lapsen etu tulee asettaa etusijalle muun muassa kaikissa lainsäädäntötoimissa. Esitetyt muutokset varhaiskasvatukseen liittyen edistävät ihmisten ja lasten yhdenvertaisuutta.

Myös kohtuullisia mukautuksia koskeva muutos liittyy keskeisesti perustuslain yhdenvertaisuuslausekkeeseen ja syrjintäkieltoon. Yleinen yhdenvertaisuuslauseke kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa ihmisiä tai ihmisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Lausekkeella ei kuitenkaan edellytetä kaikkien ihmisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia että asetettaessa velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että siinä kohdellaan tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin muun muassa tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi (HE 309/1993 vp, s. 42-43, PeVL 38/2006 vp, s. 2).

Vammaisyleissopimuksen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittamista. Vammaisuuteen perustuva syrjintä on kielletty Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa. Kohtuullisia muutoksia koskevan muutoksen keskeisenä lähtökohtana on toteuttaa vammaisten henkilöiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa. Vammaiset ihmiset ovat usein yhteiskunnassa muita heikommassa asemassa. Yhdenvertaisuutta vahvistetaan kohtuullisia mukautuksia koskevassa ehdotuksessa suhteessa vammattomiin henkilöihin.

## **12.2 Oikeusturva**

### *Hyvityksen määrääminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa*

Ehdotus hyvityksen määräämisestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa on merkityksellinen perustuslain 21 §:ssä turvatun oikeusturvan ja hyvän hallinnon takeiden kannalta.

Perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Säännös kattaa päätökset riita- ja rikosasioissa samoin kuin yksilön oikeuksia ja velvollisuuksia koskevissa hallintoasioissa.

Ehdotetun 26 §:n uuden 4 momentin mukaan hyvitystä koskevaa vaatimusta ei otettaisi tutkittavaksi kärjäoikeudessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, mikäli samaa hyvitysvaatimusta koskeva asia on vireillä tai ratkaistu tuomioistuimessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Säännöksellä estettäisiin saman vaatimuksen tutkiminen eri viranomaisissa. Säännös ei kuitenkaan rajoittaisi asianosaisen pääsyä tuomioistuimeen. Vaikka hyvitysasiasia ei voitaisi saattaa kärjäoikeuden tutkittavaksi tilanteessa, jossa lautakunta olisi ratkaissut saman asian, voisi lautakunnan ratkaisusta valittaa hallinto-oikeuteen ja siten saattaa asia tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Perustuslain 21 §:n 1 momentti edellyttää myös, että kussakin asiassa toimivaltaisen tuomioistuimen tai muu viranomaisen käy ilmi laista. Etenkin perusoikeuskytkentäisen sääntelyn yhteydessä perustuslakivaliokunta on pitänyt välttämättömänä, että toimivaltainen viranomaisen ilmenee laista yksiselitteisesti tai muuten täsmällisesti tai että ainakin viranomaisen toimivaltasuhteiden lähtökohdat samoin kuin toimivallan siirtämisen edellytykset ilmenevät laista riittävässä määrin (mm. PeVL 32/2012 vp, s. 5-6, PeVL 67/2010 vp, s. 5, PeVL 21/2009 vp, s. 4-5). Ehdotetun yhdenvertaisuuslain 20 §:n 4 momentin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa määrätä hyvitystä maksettavaksi syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Ehdotetun 26 §:n mukaan hyvitystä voitaisiin vaatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa muissa kuin niissä asioissa, jotka lain 22 §:n mukaan kuuluvat työsuojeluviranomaisen toimivaltaan. Kärjäoikeudessa hyvitystä voitaisiin vaatia 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Muissa asioissa hyvitystä voitaisiin vaatia muun kärjäoikeudessa käsiteltävän asian yhteydessä. Toimivaltainen tuomioistuin ja viranomaisen sekä niiden toimivallan jako olisi siten yksiselitteisesti ilmaistu ehdotetuissa säännöksissä.

Perustuslain 21 §:n 1 momentin säännökseen sisältyvän asianmukaisuusvaatimuksen on perustuslakivaliokunnan käytännössä katsottu edellyttävän sitä, että asian käsittelyssä sovellettava oikeudenkäyntimenettely noudattaa käsiteltävän asian erityispiirteitä. Sovellettavan oikeudenkäyntimenettelyn erityispiirteet eivät käsiteltävän asian luonne huomioon ottaen saa heikentää asianosaisen puolustautumisoikeuksia ja oikeusturvaa (PeVL 12/2019 vp, s. 10). Perustuslain 99 §:n mukaan ylintä tuomiovaltaa riita- ja rikosasioissa käyttää korkein oikeus sekä hallintolainkäyttöasioissa korkein hallinto-oikeus.

Esityksessä ehdotetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä toimivaltaansa kuuluvissa asioissa. Samalla kärjäoikeuksien toimivaltaa hyvitysvaatimuksen käsittelemiseen kavennettaisiin. Kärjäoikeudessa voisi ehdotuksen mukaan vaatia hyvitystä asioissa, jotka eivät kuulu lautakunnan toimivaltaan, sekä muun kärjäoikeudessa käsiteltävän asian yhteydessä liitännäisvaatimuksena. Ehdotuksen myötä hyvitysvaatimusten käsittelyn painopiste lautakunnan toimivaltaan kuuluvissa asioissa siirtyisi siis tuomioistuimilta lautakuntaan. Kyse olisi melko poikkeuksellisesta järjestelystä, kun lautakunta voisi määrätä hyvityksen maksamisesta asian kahden osapuolen välillä. Hyvityksen määräämisellä on yksityisoikeudellisia seurauksia, ja siinä käytetään yksityisoikeudellista harkintaa.

Toisaalta ei olisi ainutkertaista, että luonteeltaan yksityisoikeudellisia asioita ratkaistaan ensi asteen muualla kuin tuomioistuimessa. Esimerkiksi vesilain mukaiset edunmenetykset, joissa hankkeesta vastaava korvaa hankkeesta aiheutuneet edunmenetykset, käsittelee vesilain 13 luvun 6 §:n mukaan lähtökohtaisesti lupaviranomainen, lukuun ottamatta asioita, jotka nimenomaisesti on säädetty kärjäoikeuden käsiteltäviksi. Mainitun luvun 7 §:n mukaan myöntäessään vesilain mukaisen luvan tai oikeuden viranomaisen on viran puolesta määrättävä hankkeesta aiheutuvat edunmenetykset korvattavaksi. Viranomaisen voi tällaisen asian käsittelyn yhteydessä käsitellä myös muun muassa vaatimuksen, joka koskee samasta toiminnasta ennen lupa-asian ratkaisemista aiheutuneen edunmenetyksen korvaamista.

Perustuslakivaliokunta on käytännössään katsonut, että muun muassa osakehuoneistorekisteriin tehtävää kirjaamista tai merkintää koskevaan päätökseen, jonka tekeminen kuuluu Maanmittauslaitoksen toimivaltaan, liittyy yksityisoikeudellista harkintaa ja yksityisoikeudellisia oikeusvaikutuksia. Perustuslakivaliokunta on tätä koskevaa sääntelyä arvioidessaan pitänyt poikkeuksellisesti perusteltuna, että Maanmittauslaitoksen päätöksiin haetaan muutosta käräjäoikeudessa, vaikka estettä ei olisi valiokunnan mukaan ollut sillekään, että valitus tehtäisiin hallinto-oikeuteen. (HE 127/2018 vp, s. 68, PeVL 32/2018 vp, s. 4)

Hyvityksen tarkoituksena on hyvittää syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneeseen kohdistettu loukkaus (HE 19/2014 vp, s. 89). Perustuslakivaliokunta on tasa-arvolakia koskevassa lausunnossaan todennut hyvityksen olevan erikoislaatuinen seuraamus, joka rinnastuu lähimpänä vahingonkorvaukseen (PeVL 1/1986 vp, s. 2). Toisaalta vahingonkorvauksesta poiketen hyvityksen maksaminen ei edellytä menettelyn tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta, vaan perusteeksi riittää syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen menettely. Osapuolet voivat myös sopia hyvityksestä.

Hyvitykseen ja syrjintäasioihin liittyy kuitenkin myös elementtejä, jotka puoltavat syrjintään perustuvan hyvitysvaatimuksen käsittelyä virallisperiaatteen huomioon ottavassa menettelyssä. Syrjinnässä on kyse perus- ja ihmisoikeusloukkauksesta, ja julkisella vallalla on velvollisuus turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Siten syrjinnän selvittämiseen sekä sen johdosta maksettavaan hyvitykseen liittyy selvä julkinen intressi. Julkista intressiä kuvaa myös esimerkiksi syrjintäasian käsittelyssä noudatettava jaettu todistustaakka, joka poikkeaa muista riita-asioissa yleensä noudatettavasta todistustaakasta. Hyvitysvaatimuksen käsittely hallintomenettelyssä ja hallintolainkäytössä mahdollistaa asiaa ratkaisevan viranomaisen ottavan ratkaisussaan huomioon asiaan liittyvän julkisen intressin paremmin kuin vaatimuksen käsittely riita-asioiden menettelyssä yleisessä tuomioistuimessa.

Menettely yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa noudattaisi hyvityksiasian käsittelyn erityispiirteitä, joissa yhdistyvät toisaalta kaksiasianosaissuhde ja yksityisoikeudelliset oikeusvaikutukset ja toisaalta julkinen intressi tarjota syrjintäasiassa tehokkaat oikeussuojakeinot. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on nimenomaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiin erikoistunut, itsenäinen ja riippumaton monijäseninen asiantuntijaelin. Lautakuntamenettelyssä noudatettaisiin hallintomenettelyssä ja hallintoprosessissa ominaista virallisperiaatetta ja viranomaisen selvittämisvelvollisuutta, jotka tukisivat asian tasapuolista ja oikeudenmukaista selvittämistä. Kuitenkin asian käsittelyssä noudatettaisiin myös, kuten nykyisinkin, yhdenvertaisuuslain todistustaakkasäännöstä, joka määrittää sen, mistä asian osapuolten on esitettävä selvitystä.

Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt huomiota myös siihen, että sovellettavan oikeudenkäyntimenettelyn erityispiirteet eivät käsiteltävän asian luonne huomioon ottaen saa heikentää asianosaisen puolustautumisoikeuksia ja oikeusturvaa (PeVL 12/2019 vp, s. 10). Ehdotuksessa hyvitystä koskevia asioita siirrettäisiin yleisistä tuomioistuimista käsiteltäväksi ensimmäisenä asteen lautakunnassa, joka ei ole tuomioistuin. Muutoksen yhteydessä olisi siten tärkeä huolehtia riittävien menettelyllisten takeiden toteutumisesta myös lautakuntamenettelyssä ja varmistaa, että keskeisistä menettelyllisistä takeista säädetään riittävän tarkasti lain tasolla. Tämä toteutuisi ehdotuksessa sillä, että lautakunnan menettelyyn sen käsitellessä hyvityksiasioita sovellettaisiin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain säännöksiä asian käsittelystä ja selvittämisestä, suullisesta käsittelystä ja oikeudenkäyntikuluista. Sääntely muun muassa varmistaisi sen, että asianosaisilla olisi edelleen useissa tilanteissa mahdollisuus suulliseen käsittelyyn. Hyvään hallintoon kuuluvan julkisuuselementin asianmukaiseksi täyttämiseksi asioiden käsittelyssä sovellettaisiin myös oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintoasioissa annetun lain 4 lukua, jossa on säännökset suullisen käsittelyn julkisuudesta, suljetun käsittelyn edellytyksistä, läsnä-olosta

suljetussa käsittelyssä, yleisön läsnäolon rajoittamisen edellytyksistä sekä suullisen käsittelyn taltioinnista. Lautakuntakäsittelyn jälkeen asianosaisilla olisi myös käytössään kaksiportainen muutoksenhakureitti tuomioistuimeen, samoin kuin nykyisin käräjäoikeuskäsittelyn jälkeen.

Hyvitysasioiden käsittely lautakunnassa voisi sen sijaan edistää syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa ja pääsyä tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin. Nykyisin syrjinnän uhrille on arvioitu muodostuvan korkea kynnyks vaatia hyvitystä, sillä vaatimus tulee tehdä yleisessä tuomioistuimessa, jossa menettelyyn liittyy muun muassa korkea kuluriski hävinneelle osapuolelle. Korkea kynnyks vaatia hyvitystä tuomioistuinmenettelyssä on näkynyt käytännössä siinä, että syrjintäasioita on viety tuomioistuinten ratkaistavaksi verrattain vähän. Mahdollistamalla hyvityksen vaatimisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa voitaisiin tosiasiallisesti helpottaa pääsyä tehokkaiden oikeussuojakeinojen piiriin. Säädetessä nykyistä yhdenvertaisuuslakia perustuslakivaliokunta katsoi, että syrjintää kokeneiden käytössä tulisi olla matalan kynnyksen oikeusturvakanavia, joiden kautta asiaa voitaisiin selvittää ja päättää mahdollisesta hyvityksestä ilman korkeaa kuluriskiä ja pitkiä käsittelyaikoja. Valiokunta ilmoittikin pitävänsä tärkeänä selvittää mahdollisuudet käsitellä hyvitystä koskevat asiat ensiasteena yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa (PeVL 31/2014 vp, s. 10). Myös Euroopan rasismin ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio ECRI on suosittanut, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta saisi toimivallan määrätä hyvitystä (Suomea koskeva raportti (viides raportointikierros), hyväksytty 18.6.2019, dokumentti CRI(2019)38).

Menettely lautakunnassa vaikuttaisi myönteisesti myös syrjintäepäilyn kohteena olevan oikeusturvaan. Menettely lautakunnassa täyttäisi oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin ja hyvän hallinnon takeet. Lisäksi lautakuntamenettelyssä noudatettava virallisperiaate tukisi kaikkien asianosaisten oikeusturvan toteutumista.

Edellä mainituin perustein ehdotetun muutoksen voi kokonaisuutena arvioiden vaikuttaa myönteisesti asianosaisten oikeusturvan toteutumiseen.

#### *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoon ja menettelyyn liittyvät muutokset*

Myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan jaostojen kokoonpanoa koskevat säännösmuutokset sekä vahvennettua jaostoa koskeva sääntely olisivat merkityksellisiä perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaisen asianmukaisen ja viivytyksettömän käsittelyn kannalta. Muuttamalla kokoonpanosäännöksiä tarkoituksenmukaisemmiksi lautakunnan olisi nykyistä helpompi muodostaa sopiva kokoonpano asian käsittelyyn. Muutettu sääntely kuitenkin edelleen varmistaisi asianmukaisen ja riittävän asiantuntevan kokoonpanon asioiden käsittelyssä ja sen, että lautakunta käsittelee asiat edelleen kollegiaalisesti.

Ehdotettu sääntely sidonnaisuusilmoituksista tukisi lautakunnan jäsenten esteettömyyden varmistamista ja siten asian asianmukaista käsittelyä lautakunnassa.

Säännös asian tutkimatta jättämisen edellytyksistä ei vaarantaisi asianosaisen oikeusturvaa. Hyvitystä on yhdenvertaisuuslain 26 §:n 2 momentin mukaan vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Säännös tätä vanhempien asioiden tutkimatta jättämisestä vahvistaisi lautakunnan edellytyksiä tutkia ajoissa vireille pannut asiat asianmukaisesti ja viivytyksettä. Säännös ei olisi ehdoton, joten se mahdollistaisi yli kaksi vuotta vanhan asian tutkimisen, mikäli siihen olisi lautakunnan arvion mukaan erityinen syy.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

*Ponsi*

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:



1.

## Laki

### yhdenvertaisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:n 1 momentti, 6 §:n 1 momentti, 14 §:n 1 momentti, 15 §, 18 §:n 3 momentti, 20 §:n 2 momentti, 21 §, 23 §:n 1 momentti, 26 § ja lisätään 4 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 643/2021, uusi 5 momentti, lakiin uusi 6 a §, 14 §:ään uusi 3 momentti, 18 §:ään uusi 4 momentti, 20 §:ään uusi 4 momentti, 21 §:ään uusi 5 momentti ja lakiin uusi 26 a § seuraavasti:

#### 4 §

##### *Määritelmät*

---

Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta.

#### 5 §

##### *Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta*

Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

#### 6 §

##### *Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta*

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

#### 6 a §

##### *Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa*

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä

tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomiioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Lapsille ja heidän huoltajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Edellä 1-2 momentissa säädetystä poiketen kunta vastaa siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat.

#### 14 §

##### *Häirintä*

Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos varhaiskasvatuksen järjestäjä, palveluntuottaja tai koulutuksen järjestäjä saataa tiedon siitä, että lapsi, oppilas tai opiskelija on joutunut toimipaikassa, koulussa tai oppilaitoksessa 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi

#### 15 §

##### *Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi*

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada viranomaisen palveluita sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet ja lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

#### 18 §

##### *Valvontaviranomaiset*

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon eikä valtioneuvoston oikeuskanslerin ja eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan.

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten toimintaan silloin, kun on kysymys niiden lainkäyttötoiminnasta.

## 20 §

### *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta*

---

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan taikka koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää lautakunnalta lausuntoa säädetään 22 §:ssä.

---

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa määrätä hyvitystä maksettavaksi syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Lautakunnan antama hyvityksen määräämistä koskeva päätös pannaan täytäntöön noudattaen, mitä ulosottokaassa (705/2007) säädetään.

## 21 §

### *Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

Sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Jos asiassa on edellä tarkoitettu asianomistaja, voi asian viedä lautakunnan käsittelyyn vain hänen suostumuksellaan.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, tai yhdenvertaisuusvaltuutettu, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 4 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi viedä asian lautakunnan käsittelyyn vain asianomistajan suostumuksella.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saattaa 5-6 a §:ssä säädettyjen suunnitteluvaikeuksien laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu tai se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa 5 §:n 1 momentissa, 6 §:n 1 momentissa ja 6 a §:n 1 momentissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

## 23 §

### *Hyvitys*

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä tai palveluntuottajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

## 26 §

### *Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus*

Hyvitystä voi vaatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa asiassa, joka ei kuulu 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan.

Asiassa, joka kuuluu 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan, hyvitystä voi vaatia kärjäoikeudessa se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi. Muussa kuin 22 §:ssä tarkoitetussa asiassa vaatimus hyvityksestä voidaan esittää kärjäoikeudessa muun asian käsittelyn yhteydessä. Syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi vaatia kärjäoikeudessa se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi.

Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Hyvitystä koskevaa vaatimusta ei oteta tutkittavaksi kärjäoikeudessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, mikäli samaa hyvitysvaatimusta koskeva asia on vireillä tai ratkaistu tuomioistuimessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

## 26 a §

### *Sovinnon vahvistaminen hallintotuomioistuimessa*

Hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa voidaan vahvistaa ratkaisuksi sovinto hyvitysasiana koskevalta osalta sen mukaan, kuin oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 20 luvussa säädetään. Sovinto voi koskea myös muuta kuin osapuolten alkuperäisiä vaatimuksia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## 2.

### Laki

#### yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain (1327/2014) 4 §:n 1 momentti, 6 ja 7 §, 8 §:n 1 momentti, 11 ja 12 §, 13 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 855/2020, sekä 15 §:n 3 momentti ja  
lisätään lakiin uusi 4a § sekä 9 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

#### 4 §

##### *Jäsenten nimittäminen*

Valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan sekä muut jäsenet ja heidän varajäsenensä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto määrää kaksi lainoppineista jäsenistä lautakunnan varapuheenjohtajiksi, jotka puheenjohtajan estyneenä ollessa käyttävät puheenjohtajalle säädettyä toimi-valtaa.

---

#### 4 a §

##### *Sidonnaisuuksista ilmoittaminen*

Lautakunnan puheenjohtajan, muun jäsenen ja varajäsenen on ennen tehtävään nimittämistä annettava valtion virkamieslain (750/1994) 8a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle ja oikeusministeriölle. Tehtävän aikana tapahtuneista sidonnaisuuksista koskevista muutoksista on viipymättä ilmoitettava lautakunnalle ja oikeusministeriölle.

#### 6 §

##### *Jaostot*

Lautakunta toimii jaostoihin jakautuneena. Jaostoon kuuluvat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä kolme muuta jäsentä, joista yhden on oltava lainoppinut.

Lautakunnalla on hallintojaosto, johon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja toinen varapuheenjohtajista sekä neljä muuta jäsentä. Hallintojaostossa käsitellään lautakunnan hallintoa koskevat asiat.

#### 7 §

##### *Vahvennettu jaosto*

Vahvennettuun jaostoon kuuluvat vahvennetun jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä viisi muuta jäsentä, joista kahden on oltava lainoppineita.

Vahvennetussa jaostossa voidaan ratkaista periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Asian käsittelemisestä vahvennetussa jaostossa päättää puheenjohtaja. Erityisestä syystä jaosto voi kuitenkin siirtää sen käsiteltävänä olevan asian vahvennetussa jaostossa ratkaistavaksi.

## 8 §

### *Päätösvaltaisuus, äänestäminen ja esittely*

Lautakunnan jaosto ja vahvennettu jaosto ovat päätösvaltaiset täysilukuisina.

---

## 9 §

### *Jäsenten vastuu ja esteellisyys*

Lautakunnan puheenjohtaja, muu jäsen ja varajäsen on velvollinen eroamaan tehtävästään sen kuukauden päättyessä, jonka kuluessa hän täyttää 70 vuotta.

## 11 §

### *Asian jättäminen tutkimatta*

Lautakunta ei ota tutkittavaksi tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa.

Lautakunta ei ota tutkittavakseen yli kahta vuotta vanhaa asiaa, ellei siihen ole erityistä syytä.

Lautakunnan puheenjohtaja voi päättää asian tutkimatta jättämisestä ja hylätä selvästi perusteettoman vaatimuksen.

## 12 §

### *Lautakunnan menettelyssä sovellettava lainsäädäntö*

Lautakunnan menettelyyn hyvitysasioiden käsittelyssä sovelletaan, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 6, 7 ja 10 luvussa asian käsittelystä ja selvittämisestä, suullisesta käsittelystä sekä oikeudenkäyntikuluista säädetään. Lisäksi lautakunnan menettelyyn hyvitysasioiden käsittelyssä sovelletaan, mitä oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annetun lain (381/2007) 4 luvussa suullisesta käsittelystä säädetään. Virka-avusta suullisten todistuskeinojen käyttämiseksi on lisäksi voimassa, mitä hallintolain (434/2003) 40 §:n 2 momentissa säädetään.

Muutoin menettelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintolakia, jollei tässä laissa, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa menettelyistä toisin säädetä.

## 13 §

### *Muutoksenhaku*

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa. Suullisen käsittelyn julkisuutta koskevaan päätökseen ei saa erikseen hakea muutosta valittamalla. Tällaiseen päätökseen saa hakea muutosta pääasian yhteydessä.

---

15 §

*Palkkio ja käsittelykulut*

-----  
Asianosaiset vastaavat omista kuluistaan, jos ei tässä laissa toisin säädetä.  
-----

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .  
\_\_\_\_\_

### 3.

## Laki

### yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (1326/2014) 4 §:n 1 momentti ja 5 ja 6 § seuraavasti:

#### 4 §

##### Tiedonsaantioikeus

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada viran-omaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppi-laitokselta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot sekä viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta ulkomaalaislaissa (301/2004) säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot.

#### 5 §

##### Oikeus saada selvitys

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta, työnantajalta, tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

#### 6 §

##### Tarkastusoikeus

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tehdä tarkastuksen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan toimitiloissa, jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Tarkastusta ei saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa. Tarkastuksessa noudatetaan, mitä hallintolain (434/2003) 39 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .



Helsingissä x.x.20xx

**Pääministeri**

**Sanna Marin**

..ministeri Etunimi Sukunimi

**1.**

## **Laki**

### **yhdenvertaisuuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:n 1 momentti, 6 §:n 1 momentti, 14 §:n 1 momentti, 15 §, 18 §:n 3 momentti, 20 §:n 2 momentti, 21 §, 23 §:n 1 momentti, 26 § ja  
*lisätään* 4 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 643/2021, uusi 5 momentti, lakiin uusi 6 a §, 14 §:ään uusi 3 momentti, 18 §:ään uusi 4 momentti, 20 §:ään uusi 4 momentti ja lakiin uusi 26 a § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

4 §

4 §

*Määritelmät*

*Määritelmät*

Viranomaisella tarkoitetaan tässä laissa valtion viranomaisia, hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien viranomaisia, kunnallisia viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia ja eduskunnan virastoja sekä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden soveltaessa valtakunnan lainsäädäntöön kuuluvia säädöksiä. Mitä viranomaisesta säädetään, sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan. (29.6.2021/643)

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhhteessa. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan myös työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 §:ssä ja erityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 8 §:ssä tarkoitettuun käyttäjäyritykseen tämän käyttäessä vuokratyöntekijöihin työjohto- ja valvontaoikeutta samoin kuin työharjoittelun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjään siltä osin kuin tämä käyttää työjohto- ja valvontaoikeutta.

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka ammattimaisesti

Viranomaisella tarkoitetaan tässä laissa valtion viranomaisia, hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien viranomaisia, kunnallisia viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia ja eduskunnan virastoja sekä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden soveltaessa valtakunnan lainsäädäntöön kuuluvia säädöksiä. Mitä viranomaisesta säädetään, sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan. (29.6.2021/643)

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhhteessa. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan myös työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 §:ssä ja erityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 8 §:ssä tarkoitettuun käyttäjäyritykseen tämän käyttäessä vuokratyöntekijöihin työjohto- ja valvontaoikeutta samoin kuin työharjoittelun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjään siltä osin kuin tämä käyttää työjohto- ja valvontaoikeutta.

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka ammattimaisesti

*Voimassa oleva laki*

tarjoaa tavaroita tai palveluja yleisesti saataville.

5 §

*Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta*

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

6 §

*Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta*

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

*Ehdotus*

tarjoaa tavaroita tai palveluja yleisesti saataville.

*Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta.*

5 §

*Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta*

Viranomaisen on arvioitava, *miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa*, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

6 §

*Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta*

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, *miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa*, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

**6 a §**

**Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa**

*Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.*

*Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa.*

*Lapsille ja heidän huoltajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.*

*Edellä 1-2 momentissa säädetystä poiketen kunta vastaa siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat.*

14 §

14 §

*Häirintä**Häirintä*

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

*Varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos varhaiskasvatuksen järjestäjä, palveluntuottaja tai*

*koulutuksen järjestäjä saatuaan tiedon siitä, että lapsi, oppilas tai opiskelija on joutunut toimipaikassa, koulussa tai oppilaitoksessa 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.*

15 §

15 §

*Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi*

*Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi*

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisesakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa *asioida viranomaisissa* sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisesakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti *saada viranomaisen palveluita* sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan *ensisijaisesti* huomioon vammaisen ihmisen *tarpeet ja* lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

18 §

18 §

*Valvontaviranomaiset*

*Valvontaviranomaiset*

Tämän lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Tämän lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin tämän lain säännöksiä valvonnasta sovelletaan vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin tämän lain säännöksiä valvonnasta sovelletaan vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, *tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten* eikä valtioneuvoston oikeuskanslerin ja eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan.

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon eikä valtioneuvoston oikeuskanslerin ja eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan.

*Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten toimintaan silloin, kun on kysymys niiden lainkäyttötoiminnasta.*

20 §

20 §

*Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta*

*Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta*

-----  
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan kannalta merkittävistä asiasta, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan taikka koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää lautakunnalta lausuntoa säädetään 22 §:ssä.

-----  
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävistä asiasta, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan taikka koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää lautakunnalta lausuntoa säädetään 22 §:ssä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

*Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa määrätä hyvitystä maksettavaksi syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Lautakunnan antama hyvityksen määräämistä koskeva päätös pannaan täytäntöön noudattaen, mitä ulosottokaarella (705/2007) säädetään.*

21 §

21 §

*Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

*Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

Sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella

Sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella

## *Voimassa oleva laki*

voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Tällaisen asian voi edellä tarkoitetun asianomistajan suostumuksella saattaa lautakunnan käsiteltäväksi myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saattaa 5 ja 6 §:ssä säädettyjen suunnitteluelvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

23 §

*Hyvitys*

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutu-neella on oikeus saada hyvitys siltä viran-

## *Ehdotus*

voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, *yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö*, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. *Jos asiassa on edellä tarkoitettu asianomistaja, voi asian viedä lautakunnan käsittelyyn vain hänen suostumuksellaan.*

*Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, tai yhdenvertaisuusvaltuutettu, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 4 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi viedä asian lautakunnan käsittelyyn vain asianomistajan suostumuksella.*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saattaa 5-6 a §:ssä säädettyjen suunnitteluelvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.

*Yhdenvertaisuusvaltuutettu tai se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa 5 §:n 1 momentissa, 6 §:n 1 momentissa ja 6 a §:n 1 momentissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.*

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

23 §

*Hyvitys*

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutu-neella on oikeus saada hyvitys siltä viran-omaiselta, työnantajalta, *varhaiskasvatuksen*

*Voimassa oleva laki*

omaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

26 §

*Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus*

Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi.

Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

*Ehdotus*

*järjestäjältä tai palveluntuottajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.*

Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

26 §

*Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus*

*Hyvitystä voi vaatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa asiassa, joka ei kuulu 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan.*

*Asiassa, joka kuuluu 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan, hyvitystä voi vaatia käräjäoikeudessa se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi. Muussa kuin 22 §:ssä tarkoitettussa asiassa vaatimus hyvityksestä voidaan esittää käräjäoikeudessa muun asian käsittelyn yhteydessä. Syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi vaatia käräjäoikeudessa se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi.*

Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

*Hyvitystä koskevaa vaatimusta ei oteta tutkittavaksi käräjäoikeudessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, mikäli samaa hyvitysvaatimusta koskeva asia on viireillä tai ratkaistu tuomioistuimessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.*

**26 a §**

***Sovinnon vahvistaminen hallintotuomioistuimessa***



*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

*Hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa voidaan vahvistaa ratkaisuksi sovinto hyvitysasiana koskevalta osalta sen mukaan, kuin oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 20 luvussa säädetään. Sovinto voi koskea myös muuta kuin osapuolten alkuperäisiä vaatimuksia.*

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

## 2.

### Laki

#### yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain (1327/2014) 4 §:n 1 momentti, 6 ja 7 §, 8 §:n 1 momentti, 11 ja 12 §, 13 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 855/2020, sekä 15 §:n 3 momentti ja

lisätään lakiin uusi 4a § sekä 9 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

4 §

4 §

*Jäsenten nimittäminen*

*Jäsenten nimittäminen*

Valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan sekä muut jäsenet ja heidän varajäsenensä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto määrää yhden lainoppineista jäsenistä lautakunnan varapuheenjohtajaksi, joka puheenjohtajan estyneenä ollessa käyttää puheenjohtajalle säädettyä toimivaltaa.

Jos puheenjohtaja, muu jäsen tai varajäsen eroaa tai kuolee kesken lautakunnan toimikauden, oikeusministeriö nimittää tämän tilalle toisen henkilön jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

Lautakunnassa tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

Valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan sekä muut jäsenet ja heidän varajäsenensä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto määrää kaksi lainoppineista jäsenistä lautakunnan varapuheenjohtajiksi, jotka puheenjohtajan estyneenä ollessa käyttävät puheenjohtajalle säädettyä toimivaltaa.

Jos puheenjohtaja, muu jäsen tai varajäsen eroaa tai kuolee kesken lautakunnan toimikauden, oikeusministeriö nimittää tämän tilalle toisen henkilön jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

Lautakunnassa tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

4 a §

#### *Sidonnaisuuksista ilmoittaminen*

*Lautakunnan puheenjohtajan, muun jäsenen ja varajäsenen on ennen tehtävään nimitämistä annettava valtion virkamieslain (750/1994) 8a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle ja oikeusministeriölle. Tehtävän aikana tapahtuneista sidonnaisuuksista koskevista muutoksista on viipymättä ilmoitettava lautakunnalle ja oikeusministeriölle.*

6 §

6 §

*Jaostot*

Lautakunta toimii jaostoihin jakautuneena. Jaostoon kuuluvat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä neljä muuta jäsentä, joista kahden on oltava lainoppineita.

Lautakunnalla on hallintojaosto, johon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja sekä neljä muuta jäsentä. Hallintojaostossa käsitellään lautakunnan hallintoa koskevat asiat.

7 §

*Täysistunto*

Lautakunnan täysistuntoon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja jäsenet.

Täysistunnossa ratkaistaan periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Asian käsittelemisestä täysistunnossa päättää puheenjohtaja. Erityisestä syystä jaosto voi kuitenkin siirtää sen käsiteltävänä olevan asian täysistunnon ratkaistavaksi.

8 §

*Päätösvaltaisuus, äänestäminen ja esittely*

Lautakunnan täysistunto on päätösvaltainen, kun läsnä ovat kokouksen puheenjohtaja sekä vähintään puolet muista jäsenistä. Lautakunnan jaosto on päätösvaltainen täysilukuisena.

Äänestykseen lautakunnassa sovelletaan, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettussa laissa (808/2019) säädetään äänestämisestä.

Asiat ratkaistaan lautakunnassa esittelystä. Esittelijänä toimii lautakunnan pääsihteeri tai muu tehtävään määrätty lautakunnan esittelijä.

*Jaostot*

Lautakunta toimii jaostoihin jakautuneena. Jaostoon kuuluvat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä kolme muuta jäsentä, joista yhden on oltava lainoppinut.

Lautakunnalla on hallintojaosto, johon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja toinen varapuheenjohtajista sekä neljä muuta jäsentä. Hallintojaostossa käsitellään lautakunnan hallintoa koskevat asiat.

7 §

*Vahvennettu jaosto*

Vahvennettuun jaostoon kuuluvat vahvennetun jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä viisi muuta jäsentä, joista kahden on oltava lainoppineita.

Vahvennetussa jaostossa voidaan ratkaista periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Asian käsittelemisestä vahvennetussa jaostossa päättää puheenjohtaja. Erityisestä syystä jaosto voi kuitenkin siirtää sen käsiteltävänä olevan asian vahvennetussa jaostossa ratkaistavaksi.

8 §

*Päätösvaltaisuus, äänestäminen ja esittely*

Lautakunnan jaosto ja vahvennettu jaosto ovat päätösvaltaiset täysilukuisina.

Äänestykseen lautakunnassa sovelletaan, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettussa laissa (808/2019) säädetään äänestämisestä.

Asiat ratkaistaan lautakunnassa esittelystä. Esittelijänä toimii lautakunnan pääsihteeri tai muu tehtävään määrätty lautakunnan esittelijä.

9 §

*Jäsenten vastuu ja esteellisyys*

Lautakunnan puheenjohtajaan ja muihin jäseniin sekä lautakunnan henkilöstöön sovelletaan rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä heidän hoitaessaan tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä.

Vahingonkorvausvastuusta säädetään vahingonkorvauslaissa (412/1974).

Lautakunnan puheenjohtajan ja muun jäsenen sekä lautakunnan esittelijän esteellisyydestä on voimassa, mitä tuomarin esteellisyydestä säädetään oikeudenkäymiskaaren 13 luvussa.

11 §

*Asian jättäminen tutkimatta*

Lautakunta ei ota tutkittavaksi tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa.

Lautakunnan puheenjohtaja voi päättää asian tutkimatta jättämisestä ja hylätä selvästi perusteettoman vaatimuksen.

12 §

*Hallintolain soveltaminen*

Menettelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintolakia (434/2003), jollei tässä laissa, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa menettelyistä toisin säädetä.

9 §

*Jäsenten vastuu ja esteellisyys*

Lautakunnan puheenjohtajaan ja muihin jäseniin sekä lautakunnan henkilöstöön sovelletaan rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä heidän hoitaessaan tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä.

Vahingonkorvausvastuusta säädetään vahingonkorvauslaissa (412/1974).

Lautakunnan puheenjohtajan ja muun jäsenen sekä lautakunnan esittelijän esteellisyydestä on voimassa, mitä tuomarin esteellisyydestä säädetään oikeudenkäymiskaaren 13 luvussa.

*Lautakunnan puheenjohtaja, muu jäsen ja varajäsen on velvollinen eroamaan tehtävästään sen kuukauden päättyessä, jonka kuluessa hän täyttää 70 vuotta.*

11 §

*Asian jättäminen tutkimatta*

Lautakunta ei ota tutkittavaksi tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa.

*Lautakunta ei ota tutkittavakseen yli kahta vuotta vanhaa asiaa, ellei siihen ole erityistä syytä.*

Lautakunnan puheenjohtaja voi päättää asian tutkimatta jättämisestä ja hylätä selvästi perusteettoman vaatimuksen.

12 §

***Lautakunnan menettelyssä sovellettava lainsäädäntö***

*Lautakunnan menettelyyn hyvityisasioiden käsittelyssä sovelletaan, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 6, 7 ja 10 luvussa asian käsittelystä ja selvittämisestä, suullisesta käsittelystä sekä oikeudenkäyntikuluista säädetään. Lisäksi lautakunnan menettelyyn hyvityisasioiden käsittelyssä sovelletaan, mitä oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annetun*

13 §

*Muutoksenhaku*

Asian lautakunnassa vireille pannut saa vaatia lautakunnalta oikaisua puheenjohtajan päätökseen asian tutkimatta jättämisestä tai vaatimuksen hylkäämisestä. Oikaisuvaatimuksesta säädetään hallintolaissa.

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa.

Valitus tehdään kuitenkin sille hallinto-oikeudelle, jonka tuomiopiirissä asian lautakunnassa vireille panneen asianosaisen vastapuolen kotipaikka tai vakituinen asuinpaikka sijaitsee. Jos asiassa ei ole toimivaltaista hallinto-oikeutta edellä sanotun perusteella, valitus tehdään Helsingin hallinto-oikeudelle.

Yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentissa tarkoitettu lautakunnan päätös samoin kuin tasa-arvolain 21 §:ssä tarkoitettu kielto- tai velvoitepäätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei lautakunta tai hallintotuomioistuin toisin määrää.

15 §

*Palkkio ja käsittelykulut*

Lautakunnan jäsenille ja varajäsenille sekä lautakunnan kuulemille asiantuntijoille maksetaan tehtävästään palkkio. Oikeusministeriö vahvistaa palkkioiden määrät.

13 §

*Muutoksenhaku*

*lain (381/2007) 4 luvussa suullisesta käsittelystä säädetään. Virka-avusta suullisten todistuskeinojen käyttämiseksi on lisäksi voimassa, mitä hallintolain (434/2003) 40 §:n 2 momentissa säädetään.*

*Muutoin menettelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintolakia, jollei tässä laissa, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa menettelyistä toisin säädetä.*

Asian lautakunnassa vireille pannut saa vaatia lautakunnalta oikaisua puheenjohtajan päätökseen asian tutkimatta jättämisestä tai vaatimuksen hylkäämisestä. Oikaisuvaatimuksesta säädetään hallintolaissa.

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa. *Suullisen käsittelyn julkisuutta koskevaan päätökseen ei saa erikseen hakea muutosta valittamalla. Tällaiseen päätökseen saa hakea muutosta pääasian yhteydessä.*

Valitus tehdään kuitenkin sille hallinto-oikeudelle, jonka tuomiopiirissä asian lautakunnassa vireille panneen asianosaisen vastapuolen kotipaikka tai vakituinen asuinpaikka sijaitsee. Jos asiassa ei ole toimivaltaista hallinto-oikeutta edellä sanotun perusteella, valitus tehdään Helsingin hallinto-oikeudelle.

Yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentissa tarkoitettu lautakunnan päätös samoin kuin tasa-arvolain 21 §:ssä tarkoitettu kielto- tai velvoitepäätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei lautakunta tai hallintotuomioistuin toisin määrää.

15 §

*Palkkio ja käsittelykulut*

Lautakunnan jäsenille ja varajäsenille sekä lautakunnan kuulemille asiantuntijoille maksetaan tehtävästään palkkio. Oikeusministeriö vahvistaa palkkioiden määrät.

*Voimassa oleva laki*

Asian selvittämisestä ja käsittelemisestä lautakunnassa ei peritä maksua. Lautakunnan toimituskirjat ovat asianosaisille maksuttomia.

Asianosaiset vastaavat omista kuluistaan.

*Ehdotus*

Asian selvittämisestä ja käsittelemisestä lautakunnassa ei peritä maksua. Lautakunnan toimituskirjat ovat asianosaisille maksuttomia.

Asianosaiset vastaavat omista kuluistaan, jos ei tässä laissa toisin säädetä.

-----  
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

### 3.

## Laki

### yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (1326/2014) 4 §:n 1 momentti ja 5 ja 6 § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

4 §

4 §

*Tiedonsaantioikeus*

*Tiedonsaantioikeus*

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus salsapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot sekä viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta ulkomaalaislaissa (301/2004) säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus salsapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, *varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta* sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot sekä viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta ulkomaalaislaissa (301/2004) säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot.

5 §

5 §

*Oikeus saada selvitys*

*Oikeus saada selvitys*

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työnantajalta, tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, *varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta*, työnantajalta, tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtä-

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

vien hoitamiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

6 §

*Tarkastusoikeus*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tehdä tarkastuksen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan toimitiloissa, jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Tarkastusta ei saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa. Tarkastuksessa noudatetaan, mitä hallintolain (434/2003) 39 §:ssä säädetään.]

6 §

*Tarkastusoikeus*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tehdä tarkastuksen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen, *varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan* sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan toimitiloissa, jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Tarkastusta ei saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa. Tarkastuksessa noudatetaan, mitä hallintolain (434/2003) 39 §:ssä säädetään.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

. .