

Lotta Markkula

TYÖELÄMÄN YHDENVERTAISUUTTA KOSKEVAN LAINSÄÄDÄNNÖN KEHITYSTARPEET

- Erityisesti työelämän yhdenvertaisuusvalvonnan sekä työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteen kannalta.

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Huhtikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Lotta Markkula: Työelämän yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön kehitystarpeet – Eryteisesti työelämän yhdenvertaisuusvalvonnan sekä työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelun veloitteen kannalta.

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Hallintotieteiden tutkinto-ohjelma, julkisoikeus

Huhtikuu 2022

Yhdenvertainen ja syrjimätön työelämä on kaikille kuuluva perusoikeus, jota pyritään edistämään muun muassa lainsäädännön keinoin. Rikoslaisissa sanktioitua työsyryntää esiintyy kuitenkin myös Suomen työpaikoilla erilaisiin kiellettyihin syrjintäperusteisiin liittyen, ja siten voidaan yleisellä tasolla todeta, että yhdenvertaisuuden edistämistoimet eivät aina työelämän kontekstissa ole riittäviä. Tutkielmassa pyritään vastaamaan kysymykseen: millaisia lainsäädännön kehitystarpeita työelämän yhdenvertaisuuden valvonnalla sekä työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelun veloitteella on? Tutkimusaiheen ajankohtaisuutta ilmentää yhdenvertaisuuslain tuleva osittaisuudistus, jossa tavoitellaan muun ohella lainsäädännön selkeyttä ja tehokkuutta. Tutkielmassa käsiteltäviä ongelmia on nostettu myös julkiseen keskusteluun esimerkiksi perustuslakivaliokunnan ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimesta.

Tutkielman tarkoituksena on selvittää työelämän yhdenvertaisuusvalvontaa ja -suunnittelua koskevaa lainsäädäntöä sekä sen kehitystarpeita lainopillisen systematisoinnin ja analyysin avulla. Lainopillisen tarkastelun keskiössä on yhdenvertaisuuslaki, mutta yhdenvertaisuuden oikeudellista viitekehystä kuvataan kansallisen sekä ylikansallisen lainsäädännön osalta myös yleisemmin, jotta tutkimusaiheeseen vaikuttavien oikeuslähteiden kokonaisuus ymmärretään riittävässä laajuudessa. Tutkielmassa punnitaan yhdenvertaisuuslain suunnittelu- ja valvontasäännöksiä lain tavoitteisiin nähden, sekä vertaillaan niitä tasa-arvolain vastaavaan sääntelyyn pohtien lakien välisiä eroavaisuuksia ja epäyhtenäisyyksiä sekä niiden tarkoituksenmukaisuutta.

Päätelmien osalta voidaan esittää, että yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain sääntelyn yhdenmukaistaminen olisi lainsäädännön selkeyttä ja koherenssia tukeva ratkaisu, joka voisi esimerkiksi helpottaa suunnitteluelvoitteen täyttämistä käytännössä, vahvistaa yksilöiden oikeussuojaa sekä edistää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla. Tutkielman oikeusdogmaattiseen analyysiin perustuen esitetään oikeuspoliittinen de lege ferenda -kannanotto tulevaisuuden lainsäädännön kehittämiseksi. Kannanotossa esitetään työelämän yhdenvertaisuusvalvonnan osalta toimivallan jakoa tai siirtämistä syrjintäkysymyksiin erikoistuneille organisaatioille eli yhdenvertaisuusvaltuutetulle sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle. Työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelun osalta todetaan, että yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momenttia tulisi tarkentaa suunnitelman määräsällön ja päivittämisen määräajan osalta vastaamaan tasa-arvolain vastaavia veloitteita.

Avainsanat: yhdenvertaisuus, työsyryntä, yhdenvertaisuussuunnittelu, yhdenvertaisuuslain valvonta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimusaiheen esittely	1
1.2 Tutkimuskysymykset ja –rajaukset	2
1.3 Tutkimusmenetelmä ja –aineisto	3
1.4 Tutkimuksen rakenne	4
2 YHDENVERTAISUUDEN OIKEUDELLINEN VIITEKEHYS	6
2.1 Yhdenvertaisuuslaki	6
2.2 Perustuslaki	7
2.3 Muu kotimainen lainsäädäntö	9
2.4 Kansainvälinen lainsäädäntö	10
3 YHDENVERTAISUUDEN VALVONTA TYÖELÄMÄSSÄ	12
3.1 Työsuojeluviranomainen	12
3.2 Yhdenvertaisuusvaltuutettu	14
3.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta	15
3.4 Vertailu tasa-arvon valvontaan työelämässä	16
4 TYÖNANTAJAN YHDENVERTAISUUSSUUNNITTELUN VELVOITTEEN SISÄLTÖ	19
4.1 Yhdenvertaisuussuunnittelu yhdenvertaisuuden edistäjänä	19
4.2 Vertailu tasa-arvosuunnitelmaan määräsisällön näkökulmasta	20
4.3 Vertailu tasa-arvosuunnitelmaan päivittämisvelvoitteen näkökulmasta	21
4.4 Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain yhdenmukaistamisesta	23
5 PÄÄTELMÄT	25
6 LÄHDELUETTELO	29

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimusaiheen esittely

Yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen merkittävä perusoikeus, jonka toteuttamisvastuuta on nykyisessä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) jaettu monille yhteiskunnan toimijoille. Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksistaan ja lähtökohdistaan.¹

Yhdenvertaisuusongelmat ja syrjintä ovat Suomessa elämän eri osa-alueilla yleisiä, vaikka haluammekin monesti uskoa toisin. Syrjinnällä tarkoitetaan ihmisten välisiin eroavaisuuksiin liittyvää kiellettyä erottelua, eli eri asemaan asettamista ilman hyväksyttävää perustetta.² Yhdenvertaisuuden perusoikeus ei täysin toteudu myöskään työelämässä, vaan työsyryntää esiintyy eri tutkimusten mukaan valitettavan paljon.³ Työsyryntällä tarkoitetaan rikoslain (39/1889, RL) 47 luvun 3 §:n mukaisesti työntekijän asettamista epäedulliseen asemaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen perustuen. Työsyryntä on siis Suomessa rikosoikeudellisen sanktion nojalla kiellettyä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu kuvailee 2020 vuosikertomuksessaan työsyryntään liittyvää problematiikkaa, kuten työsyryntän aliraportointia, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan puutetta työsyryntän valvonnassa sekä esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten ja vammaisten työelämässä säännöllisesti kohtaamaa syrjintää.⁴

Aluksi on tärkeää erottaa yhdenvertaisuuden käsite tasa-arvon käsitteestä. Tasa-arvolla viitataan naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon ja sitä kautta sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Nykyään myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisemiseen liittyvät seikat sisältyvät tasa-arvon käsitteeseen sekä sen oikeudelliseen soveltamisalaan.⁵ Yhdenvertaisuus vuorostaan koskee kaikkia muita kiellettyjä syrjintäperusteita, jotka on lueteltu perustuslain (731/1999, PL) 6 §:n 2 momentissa sekä hieman laajemmin yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa.

¹ Oikeusministeriö 2022a.

² Hyttinen & Korte 2019, s. 115, 117-118.

³ Ks. esimerkiksi Kanninen ym. 2022 ja Nieminen ym. 2020.

⁴ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020a, s. 58-59.

⁵ Hyttinen & Korte 2019, s. 111.

Tässä tutkimuksessa käsitellään yhdenvertaisuutta työelämässä erityisesti sen valvontavallan sekä työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelun kautta. Yhdenvertaisuussuunnittelu on eräs keino edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää työpaikoilla. Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentin mukaan velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. On tärkeää, että työnantajat suhtautuvat suunnitteluelvoitteeseen osana yhdenvertaisuuden takaamista vakavasti, sillä kyseessä on perusoikeuksien toteutuminen merkittävällä elämän osa-alueella, eli työelämässä. Myös työelämän yhdenvertaisuusvalvontaan liittyvät kysymykset ovat tärkeitä, sillä riittävää yksilöiden oikeusturvaa voidaan pitää oikeusvaltion ydinpilarina.

1.2 Tutkimuskysymykset ja –rajaukset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää yhdenvertaisuuslain valvontavaltaa määrittävää 4 lukua ja siihen liittyviä toimivallan ja tehtäväjaon kysymyksiä työelämän kontekstissa. Valvontakysymykset kytkeytyvät tiiviiksi osaksi työnantajien lakisääteisten velvoitteiden noudattamista, jonka vuoksi tutkimuksessa tarkastellaan myös työnantajan lakisääteisen yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteen sisältöä, tarkoitusta sekä mahdollisia kehityssuuntia Suomessa. Tutkimuskysymyksenä on, millaisia lainsäädännön kehitystarpeita työelämän yhdenvertaisuuden valvonnalla sekä työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteella on?

Tutkimuksen pääpaino on kansallisessa lainsäädännössä, erityisesti yhdenvertaisuuslaissa ja sen asianmukaisten säännösten kehittämisessä. Yhdenvertaisuuslakiin onkin tulossa osittaisuudistus, joka on kirjattu Sanna Marinin hallitusohjelmaan oikeusvaltion kehittämiseen liittyväksi tavoitteeksi. Lakiuudistuksen tavoitteena on luoda aiempaa toimivampi ja selkeämpi laki, joka tehokkaasti edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää.⁶ Tuleva osittaisuudistus on hyvä mahdollisuus yhdenvertaisuuslain kokonaisvaltaiselle tarkastelemiselle ja uudelleenarvioinnille. Tutkimuksen tarkoitus on keskittyä työelämän kannalta kahteen oleelliseen yhdenvertaisuuslain osioon koskien työelämän yhdenvertaisuusvalvontaa ja työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelua, pohtien näitä koskevan lainsäädännön nykytilaa, ongelmia sekä kehitysideoita.

Yhdenvertaisuutta on säännelty sekä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa että myös Euroopan unionin (EU) tasolla, joten kansainvälisoikeudellinen viitekehys tulee yhtä lailla huomioida Suomea velvoittavana oikeuslähteenä, josta voidaan johtaa myös monien kotimaisten säännösten alkuperä.

⁶ Oikeusministeriö OM013:00/2021.

Perus- ja ihmisoikeusjärjestelmät voidaan jakaa Suomessa kolmeen osioon: kotimaiset perusoikeudet, kansainväliset ihmisoikeudet sekä EU-oikeus.⁷ Kansainvälisten sopimusten ihmisoikeudet määrittävät kansallisten perusoikeuksien tavoitetason, joskin kansallisten perusoikeuksien tarjoama suoja menee monilta osin ihmisoikeuksien tavoitetasoa pidemmälle.⁸

Rajauksen kannalta oleellista on myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon välinen rajanveto. Vaikka tutkimus keskittyy yhdenvertaisuuslakiin ja sen kehittämiseen, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki) kulkee tutkimuksen analyysissä systemaattisesti mukana. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat laajoja ja monilta osin toisiinsa kietoutuneita yhteiskunnallisia ilmiöitä, jonka vuoksi on mahdotonta käsitellä vain toista. Siten myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä on paikoin tarkoituksenmukaista arvioida yhdenvertaisuuden kanssa samanaikaisesti, esimerkiksi lakisääteisten suunnitteluvaihtoehtojen sisältöjä tai työelämän valvontavaltaa koskevia säännöksiä vertailtaessa. Käytännössä tutkimuksen keskeinen hypoteesi on se, että tasa-arvolain sääntely on monilta osin yhdenvertaisuuslakia tarkempaa ja sitä kautta myös tehokkaampaa. Vertailun avulla voidaan tarkastella lakien välisiä eroavaisuuksia ja epäyhtenäisyyksiä sekä pohtia näiden erojen tarkoituksenmukaisuutta.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja –aineisto

Tutkimuksessa hyödynnetään lainopillista eli oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää. Lainopillisen tutkimuksen tarkoituksena on analysoida ja systematisoida voimassa olevaa oikeutta sekä esittää siitä tulkintoja.⁹ Lainsäädäntö sekä lain esityöt ovat tärkeässä roolissa oikeusdogmaattisessa tarkastelussa. Lain esitöiden vahva oikeuslähdeopillinen rooli lainopillisessa tutkimuksessa perustuu siihen, että systematisoinnissa pyritään ymmärtämään ja kunnioittamaan lainsäätäjän tahtoa lakia säädettäessä.¹⁰ Lain sanamuodon jättäessä tulkinnanvaraa voidaan lainvalmisteluaineiston avulla selvittää, mitä kullakin säännöksellä on tarkoitettu ja tavoiteltu.

Kotimaisen lainsäädännön tärkeimpinä oikeuslähteinä toimivat suomalaisen lainsäädäntöperustan luova perustuslaki sekä tutkimuskysymyksen keskiössä oleva yhdenvertaisuuslaki. Muun kansallisen ja kansainvälisen lainsäädännön avulla tarkastellaan yhdenvertaisuuden oikeudellista viitekehystä

⁷ Hallberg ym. 2011, s. 170.

⁸ Ibid., 2011, s. 35-36, 192-193.

⁹ Hirvonen 2011, s. 21-22.

¹⁰ Määttä & Paso 2019, s. 90-93.

tätä yleisemmällä tasolla. Kansallisen sääntelyn osalta yhdenvertaisuutta säännellään muun muassa työsopimuslaissa (55/2001), valtion virkamieslaissa (750/1994) sekä laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003). Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia käsitellään tutkimuksessa rinnakkain yhdenvertaisuuslain valvontasäännösten sekä suunnitteluvuorituksen kanssa. Työsyöjinnän tarkastelu puolestaan kytkeytyy rikoslakiin, sekä lakeihin koskien yhdenvertaisuuden valvontaviranomaisia.

Vaikka tutkimuksen pääpaino on kotimaisen lainsäädännön kehittämisessä, myös kansainvälistä oikeutta kuten Suomessa ratifioituja ihmisoikeussopimuksia tarkastellaan lyhyesti, jotta voidaan ymmärtää yhdenvertaisuuden kentällä vaikuttavien oikeuslähteiden kirjoa laajemmin. Kansainvälisten ihmisoikeuksien osalta keskitytään Yhdistyneistä kansakunnista (YK), Euroopan neuvostosta (EN) sekä kansainvälisestä työjärjestöstä (ILO) tulevaan sääntelyyn koskien syrjinnän kieltoa ja yhdenvertaisuutta. Kolmas suomalaisen perus- ja ihmisoikeusjärjestelmän pilari, jota tutkimuksessa jäsenellään lyhyesti, on EU-oikeus. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään työelämän yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioita koskevaa kirjallisuutta sekä viranomaismateriaaleja, kuten selvityksiä, lausuntoja ja ohjeita.

Lainopillisen punninnan kautta tarkastellaan tutkimustehtävän keskiössä olevan yhdenvertaisuuslain sääntelyn nykytilaa sekä tehdä de lege ferenda -kannanotto tulevaisuuden lainsäädännön parantamiseksi. De lege ferenda -kannanotto liittyy tavanomaiseen lainopilliseen tutkimusmetodiin oikeuspoliittisen näkökulman, jonka kautta voidaan pohtia tulevan lainsäädännön mahdollisuuksia yhteiskunnallisen tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta.¹¹ De lege ferenda -tutkimus kytkeytyy lainopilliseen tutkimusmenetelmään tiiviisti, sillä kannanotto syntyy oikeusdogmaattisen systematisoinnin ja tulkinnan tuloksena.¹² On kuitenkin tärkeää muistaa, että lainopillinen tutkimus oikeuspoliittisella vivahteella on jokseenkin rajallinen tutkimusnäkökulma yhdenvertaisuuteen ja syrjintään niiden laajan sekä kompleksisen yhteiskunnallisen luonteen vuoksi.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus on jaettu johdannon lisäksi kolmeen käsittelylukuun sekä päätelmiin. Ensimmäisessä käsittelyluvussa systematisoidaan yhdenvertaisuutta koskevaa kansallista ja kansainvälistä lainsäädäntöä eli tutkimuksen oikeudellista viitekehystä yleisellä tasolla. Alaluvuissa tarkastellaan

¹¹ Kolehmainen 2015, s. 3.

¹² Ibid.

yhdenvertaisuuslakia, perustuslakia, muuta kotimaista lainsäädäntöä sekä lopuksi kansainvälistä oikeutta. Oikeudellisen viitekehyksen ymmärtäminen on tärkeää siksi, että myös kansalliseen lainsäädäntöön vaikuttavat lukuisat oikeuslähteet, jotka velvoittavat Suomea ja siten myös lainsäätäjää oikeudellisesti.

Toisessa käsittelyluvussa tarkastellaan yhdenvertaisuuden valvontaa työelämässä. Ensin tutkimuksessa eritellään yhdenvertaisuuslain 18 §:ssä nimettyjä valvontaviranomaisia ja niiden keskinäistä tehtävänjakoa sekä toimivaltaa yleisesti. Yhdenvertaisuuslakia koskevaa valvontaa vertaillaan myös tasa-arvolain toteutumisen valvontaan sekä pohditaan valvonnan järjestämistapojen välisiä eroavaisuuksia ja epäyhtenäisyyksiä. Tutkimuksen rajauksen vuoksi käsittelyn ulkopuolelle jäävät työelämän ulkopuolisten elämän osa-alueiden, kuten viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien toiminnan yhdenvertaisuuslainmukaisuuden valvonta.

Tämän jälkeen tutkimuksessa tarkastellaan yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentin sisältämää työnantajan velvollisuutta yhdenvertaisuussuunnitteluun tarkemmin. Tarkoituksena on systematisoida lakisääteisen suunnittelovelvoitteen sisältöä lainopillisen tutkimusmetodin avulla. Lisäksi työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitetta koskevaa lainsäädäntöä vertaillaan tasa-arvolain vastaavaan lainkohtaan koskien tasa-arvosuunnitelmaa, jotta voidaan selvittää, millaisia eroja eri syrjintäperusteita koskevan lainsäädännön välillä on. Tässä yhteydessä yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitetta tarkastellaan erityisesti suunnitelman määräsisällön sekä uudistamisen määräajan kannalta.

Lopuksi päätelmät kootaan yhteen pohtien vaihtoehtoisia ratkaisuja yhdenvertaisuuden työelämävalvonnan ongelmille, sekä muodostetaan yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitetta koskevasta lainsäädännöstä de lege ferenda -kannanotto, jonka tarkoituksena on esittää lainsäätäjälle ehdotus tulevaisuuden lainsäädännön kehittämiseksi.¹³ Tarkoituksena on pohtia erilaisia lainsäädännön ratkaisumalleja, joilla voitaisiin kehittää nykyisen yhdenvertaisuuslain 4 luvun valvontaa koskevia säännöksiä, sekä työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelua koskevaa 2 luvun 7.2 §:ää. Lainsäädännön kehittämistä koskevan kannanoton yleisenä tavoitteena on selkeämpi ja yhdenmukaisempi lainsäädäntö sekä kaikkien kiellettyjen syrjintäperusteiden riittävä ja johdonmukainen huomiointi.

¹³ Määttä ym. 2018, s. 21.

2 YHDENVERTAISUUDEN OIKEUDELLINEN VIITEKEHYS

2.1 Yhdenvertaisuuslaki

Tutkimuksessa käsitellään oikeudellisesta viitekehystä ensimmäisenä yhdenvertaisuuslakia, joka on tutkimuskysymyksen keskiössä, ja josta löytyy sekä yhdenvertaisuussuunnittelua että lain valvontavaltaa koskeva lainsäädäntö. Suomessa säädettiin ensimmäistä kertaa erillinen yhdenvertaisuuslaki vuonna 2004. Alkuperäisen yhdenvertaisuuslain jokseenkin vaikeaselkoinen sisältö oli lähes suoraan peräisin EU:n rotusyrjintädirektiivistä (2000/43/EY) sekä työsyrijntädirektiivistä (2000/78/EY).¹⁴ Tämän takia yhdenvertaisuuslainsäädäntöä pyrittiin yhdenmukaistamaan ja selkeyttämään vuonna 2007 aloitetussa uudistamisprosessissa, joka kesti niinkin kauan kuin vuoden 2014 loppuun saakka, jonka jälkeen nykyinen yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.1.2015.¹⁵

Yhdenvertaisuuslain 1 §:n mukaisesti lain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain 8.1 § sisältää laajan syrjintäkiellon. Sen mukaan syrjintä iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella on kiellettyä. 8.2 § vuorostaan listaa syrjinnän viisi muotoa: välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Syrjintäkiellot eivät kuitenkaan estä kaikenlaista erontekoa ihmisten välillä.¹⁶ Tietty erilainen kohtelu on sallittua ja jopa suotavaa esimerkiksi tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi työpaikoilla. Positiivinen erityiskohtelu perustuu yhdenvertaisuuslain 9 §:n säännökseen. Sillä tarkoitetaan oikeasuhtaisia erityistoimenpiteitä, joilla pyritään parantamaan jonkin syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita ja asemaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi.¹⁷

Tutkimusaiheen eli yhdenvertaisuussuunnitelman kontekstissa positiivista erityiskohtelua voi toteuttaa työpaikalla esimerkiksi koskien työhönottotilannetta, jossa hakijat ovat tasaveroisia. Mikäli

¹⁴ Leppänen 2015, s. 4.

¹⁵ Ibid., s. 7-8.

¹⁶ HE 19/2014 vp., s. 6.

¹⁷ Keskinen ym. 2010, s. 10.

esimerkiksi maahanmuuttajat ovat työpaikalla aliedustettuina, työnantaja voi etukäteen kirjata vähemmistöryhmälle annettavan etusijan yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja työpaikkailmoitukseen. Olennaista on positiivisen erityiskohtelun edellytysten¹⁸ täytyminen sekä yleisemminkin se, onko erottelu mahdollista perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla.¹⁹ Positiivisen erityiskohtelun lisäksi yhdenvertaisuuslaki sallii 11-12 §:ssä myös muun erilaisen kohtelun, mikäli lain edellytykset täyttyvät.

Yhdenvertaisuuslain 2 luku käsittelee yhdenvertaisuuden edistämismuuttoa. Vuoden 2004 laissa edistämismuuttoa koski vain viranomaisia, mutta nykyään yleinen edistämismuuttoa ulottuu myös koulutuksen järjestäjille sekä työnantajille. Edistämismuuttoa laajentaminen nähtiin lähinnä positiivisena kehityksenä, joskin myös muuttoa mahdollisesti aiheuttama hallinnollinen taakka sekä taloudelliset kustannukset herättivät keskustelua lainvalmistelun yhteydessä.²⁰

Yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä edistämismuuttoa, yhdenvertaisuussuunnittelun muuttoa sekä henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentti edellyttää, että mikäli työnantajalla on säännöllisesti palveluksessa vähintään 30 henkilöä, tämän tulee laatia suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lainkohdassa myös todetaan, että edistämismuuttoa sekä niiden vaikuttavuutta tulee käsitellä henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa yhdessä. Lain esitöiden mukaisesti yhdenvertaisuuslain 7 §:n tarkoituksena on kiinnittää yhdenvertaisuuden edistämismuuttoa, kuten yhdenvertaisuussuunnittelu, osaksi työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa ja siten luoda aidosti syrjimättömiä käytäntöjä.²¹

2.2 Perustuslaki

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskeva sääntely sisältyy pelkästään yhdenvertaisuuslakiin, mutta kokonaiskuvassa yhdenvertaisuuden kentällä vaikuttavaa lainsäädäntöä on huomattavasti enemmän. Perustuslaki on kaiken kotimaisen lainsäädännön, kuten yhdenvertaisuuden periaatteenkin, perusta. Perustuslain 2 luvussa on lueteltu kaikille ihmisille kuuluvat perusoikeudet, joiden 6 § koskee yhdenvertaisuutta. Perustuslain 6 § sisältää yhdenvertaisuuslausekkeen, syrjintäkiellon, säännöksen

¹⁸ Ks. esimerkiksi Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022a: opas positiiviseen erityiskohteluun.

¹⁹ HE 19/2014 vp., s. 6, HE 309/1993 vp., s. 44.

²⁰ HE 19/2014 vp., s. 49, 51.

²¹ Ibid., s. 64.

lasten kohtelamisesta tasa-arvoisesti yksilöinä sekä erityissäännöksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta.²²

Perustuslain syrjäntäkielto luettelee kiellettyinä syrjäntäperusteina seuraavat: sukupuoli, ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus tai muu henkilöön liittyvä syy (PL 6.2 §). Sekä yhdenvertaisuuslain että perustuslain luettelot kielletyistä syrjäntäperusteista ovat avoimia²³, sillä tyhjentävän luettelon teko ei ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista. Näin on toimittu myös useimmissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.²⁴ Yleisesti syrjäntäkieltojen taustalla on tavoite siitä, että kaikkien ihmisten tulee olla samanarvoisia riippumatta mistään henkilökohtaisista ominaisuuksistaan.²⁵

Yhdenvertaisuutta voidaan perustuslain 6 §:n nimeämän perusoikeuden ohella tarkastella myös laajempaan oikeutta koskevana yleisperiaatteena, jota voidaan punnita myös esimerkiksi muiden perusoikeuksien toteutumisessa. Yhdenvertaisuuden voidaan Tuorin kriittisen oikeuspositivismin määritelmien mukaan nähdä sedimentoituneen oikeuden pintatasoa syvemmälle, oikeuskulttuuriin sekä oikeuden syvärakenteeseen. Perus- ja ihmisoikeusperiaatteita voidaan yleisemminkin pitää oikeuden normatiivisen syvärakenteen osana, ikään kuin kaikkea oikeutta yhdistävänä, globalisoituneena oikeutena.²⁶ Perusoikeusperiaatteille annetaan merkittävä asema oikeuden pintatason säädösten tulkinnassa ja systematisoinnissa, ikään kuin oikeusjärjestyksen läpileikkaavana yleisperiaatteena.²⁷

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan tulee turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Perusoikeudet sitovat julkista valtaa kaikessa sen toteuttamassa toiminnassa, eli lainsäädännössä, lainkäytössä sekä hallinnossa. Tämä velvollisuus ulottuu myös yksityisten toimijoiden keskinäisiin suhteisiin, eli julkisen vallan tulee käytännössä esimerkiksi lakeja säätäessä varmistaa, että perusoikeudet toteutuvat myös yksityisten välisissä suhteissa kaikilla elämän osa-alueilla.²⁸

Tämän tutkimuksen kontekstissa 22 §:n voidaan tulkita tarkoittavan, että lainsäätäjän tulee huolehtia perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta myös työpaikoilla riittävän lainsäädännön ja valvonnan

²² Leppänen 2015, s. 1.

²³ Eli luettelon perässä on maininta ”tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”.

²⁴ HE 19/2014 vp., s. 67.

²⁵ Hyttinen & Korte 2019, s. 111.

²⁶ Tuori 2000, s. 203-205, 220-221, 247.

²⁷ Ibid., s. 249.

²⁸ HE 309/1993 vp., s. 75.

avulla. Tähän tavoitteeseen pyrkii muun muassa RL:n 47 luvun 3 §, jossa työsyryntä on kriminalisoitu. Kun julkisen vallan yleistä turvaamisvelvollisuutta tulkitaan laajemmin, voidaan keskustelu ulottaa myös lainsäädäntöön, jolla yhdenvertaisuutta pyritään työpaikoilla edistämään, kuten yhdenvertaisuuslain 7 §. Myös riittävien taloudellisten voimavarojen kohdentaminen yhdenvertaisuutta valvoville viranomaisille voidaan nähdä julkisen vallan keinona turvata perus- ja ihmisoikeudet.²⁹

2.3 Muu kotimainen lainsäädäntö

Palvelussuhteet voidaan jakaa niiden oikeudellisen luonteen perusteella virka- ja työsuhteisiin. Valtion virkamieslain 1 § sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 2 § määrittelevät virkasuhteen julkisoikeudelliseksi palvelussuhteeksi, jossa valtio, kunta tai hyvinvointialue on työnantaja ja valtion virkamies tai kunnallinen viranhaltija on työn suorittaja. Työsuhde on vuorostaan yksityisoikeudellinen palvelussuhde, joka lähtökohtaisesti perustuu työsopimuslain 1 §:n mukaiseen työsopimukseen.

Työ- ja virkasuhteita koskevissa laeissa säännellään myös yhdenvertaisuutta lyhyesti. Näihin lakeihin sisältyy maininta työnantajan velvollisuudesta kohdella työn suorittajia tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työn suorittajan tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua (valtion virkamieslain 11 §, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 12 §, työsopimuslain 2 luvun 2 §). Lainkohdissa on myös viittaukset yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin muistuttamassa siitä, että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevaa lainsäädäntöä tulee soveltaa myös työ- ja virkasuhteisiin, sekä toisaalta osoittamassa, mistä löytyy tarkempaa sääntelyä tasapuoliseen kohteluun liittyen.

Kotimaisessa lainsäädännössämme sukupuoleen perustuva syrjintä on eritelty muista syrjintäperusteista erilliseen tasa-arvolakiin, mutta tasa-arvon käsittelyä ei voida kuitenkaan täysin sivuuttaa tässä kontekstissa. Tasa-arvolain pääpaino on sukupuoleen perustuvassa syrjinnässä ja sen estämisessä. Lain tarkoituksena on parantaa sukupuolten välistä tasa-arvoa kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla ja ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää etenkin työelämässä.³⁰ Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat toisiinsa kietoutuneita yhteiskunnallisia ilmiöitä, jotka liittyvät

²⁹ Yhdenvertaisuusvaltuutettu on kertomuksessaan eduskunnalle esittänyt, että ei nykyresursseillaan pysty vastaamaan kaikkiin valtuutettuun kohdistuviin odotuksiin ja tehtäviin. Ks. tarkemmin yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022b, s. 19-20.

³⁰ HE 57/1985 vp., s. 9.

kiellettyyn syrjintään ja siten kytkeytyvät sekä kansallisiin että kansainvälisiin perus- ja ihmisoikeusvelvoitteisiin. Ilmiöiden oikeudellisen rinnakkain tarkastelun, sekä sitä kautta myös lainsäädännön ainakin osittaisen yhdenmukaistamisen hyödyt on laajalti tunnistettu.³¹ Tasa-arvolakia vertaillaan yhdenvertaisuuslain sääntelyyn luvuissa 3 ja 4 koskien työelämän yhdenvertaisuusvalvontaa ja -suunnittelua. Lakien yhdenmukaistamista käsitellään jaksossa 4.4 lyhyesti, tutkielman rajauksen mahdollistamassa laajuudessa.

2.4 Kansainvälinen lainsäädäntö

Yhdenvertaisuuden kentällä vaikuttaa myös Suomea velvoittava kansainvälinen lainsäädäntö. Kaikkiaan sääntelyä on paljon, sillä yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat laajasti tunnustettuja, perustavanlaatuisia ja kaikille kuuluvia ihmisoikeuksia. Ensimmäisenä kansainvälisoikeudellisesta viitekehyksestä tarkastellaan EU-oikeutta, jossa yhdenvertaisuutta ja syrjintää on säännelty. EU:n sitovaan primäärioikeuteen kuuluvat Lissabonin sopimuksen myötä sopimus Euroopan unionista (SEU), sopimus Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) sekä EU:n perusoikeuskirja.³² EU:n perusoikeuskirjan (2012/C 326/02) artiklassa 20 säädetään ihmisten yhdenvertaisuudesta lain edessä, sekä artiklassa 21 syrjintäkiellosta. Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus (SEUT, 2012/C 326/01) kieltää artiklassa 18 kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän sekä artiklassa 19 antaa EU:n neuvostolle oikeuden yksin tai yhdessä Euroopan parlamentin kanssa laatia direktiivejä koskien syrjintäkieltoa myös muihin kiellettyihin syrjintäperusteisiin liittyen.

Unionin neuvosto antoikin vuonna 2000 direktiivit rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (rotusyrjintädirektiivi, 2000/43/EY) sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (työsyrjintädirektiivi, 2000/78/EY). Direktiivien tarkoituksena on torjua etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen³³ perustuvaa syrjintää ja edistää yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutumista jäsenvaltioissa.³⁴ Näiden direktiivien täytäntöönpano on Suomessa toteutettu yhdenvertaisuuslailla. Eräs eroavaisuus kansallisen lainsäädännön syrjintäkieltoihin on siinä, että EU:n direktiivit koskevat vain yllä listattuja syrjintäperusteita, ja ovat siinä merkityksessä kotimaista lainsäädäntöä suppeampia.

³¹ Ks. esimerkiksi Nieminen ym. 2020, s. 161.

³² Hallberg ym. 2011, s. 200-201.

³³ Nykykielen vakiintunut ilmaismuoto on seksuaalinen suuntautuminen.

³⁴ HE 67/2008 vp., s. 1.

Suomi on ratifioinut myös YK:n kansainvälisiä yleissopimuksia esimerkiksi koskien taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia (TSS-sopimus, SopS 6/1976) sekä kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia (KP-sopimus, SopS 7 ja 8/1976). KP-sopimus on syrjinnän kiellon kannalta tärkeimpiä kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia.³⁵ Sen 26 artiklassa kielletään kaikki syrjintä ja taataan kaikille yhtäläinen lain suojelu rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää vastaan. Listat ovat siis suomalaisen lainsäädännön tapaan avoimia, eli siitä näkökulmasta EU-direktiivejä laajempia.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on YK:n alainen työelämään keskittyvä erityisjärjestö, jonka sopimusten ratifioinnista seuraa oikeudellisia velvoitteita jäsenvaltioille.³⁶ Suomessa on vuonna 1970 ratifioitu ILO:n yleissopimus koskien työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää (SopS 63/1970, nro 111). Tämän sopimuksen lisäksi ILO:n sopimus koskien samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa (SopS 9/1963, nro 100) kuuluu yhdenvertaisuuden osalta ILO:n ydinsopimuksiin.³⁷

Viimeisenä yhdenvertaisuutta koskevista kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista mainittakoon Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (Euroopan ihmisoikeussopimus, SopS 18 ja 19/1990), jonka 14 artiklaan sisällytetty syrjinnän kiello on myös merkittävä kansainvälisoikeudellinen lähtökohta.³⁸ Eräs Euroopan ihmisoikeussopimuksen erityispiirre verrattuna kotimaiseen lainsäädäntöön on siinä, että syrjintäkieltojen soveltamisala rajautuu vain kyseessä olevassa ihmisoikeussopimuksessa taattujen oikeuksien osalta. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklan syrjintäkiellolla ei siis käytännössä ole itsenäistä eksistenssiä, vaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuin tulkitsee sitä aina suhteessa johonkin muuhun sopimukseen kuuluvaan säännökseen.³⁹ Tätä syrjintäkieltoa on kuitenkin laajennettu Euroopan ihmisoikeussopimuksen 12. pöytäkirjassa (SopS 8-9/2005), jossa syrjinnän kiello ulotetaan koskemaan missä tahansa laissa tunnustettuja oikeuksia.⁴⁰

³⁵ Hallberg ym. 2011, s. 42.

³⁶ Työministeriö 2007, s. 7.

³⁷ Ibid., s. 26.

³⁸ Hallberg ym. 2011, s. 36, 42.

³⁹ Euroopan ihmisoikeustuomioistuin 2021.

⁴⁰ HE 121/2004 vp., s. 1.

3 YHDENVERTAISUUDEN VALVONTA TYÖELÄMÄSSÄ

3.1 Työsuojeluviranomainen

Yhdenvertaisuuslain luvussa 4 säännellään valvontaviranomaisista, jotka valvovat yhdenvertaisuuslain toteutumista. Työelämässä suurin valvontavastuu on yhdenvertaisuuslain 22 §:ssä osoitettu työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen on riippumaton valvontaviranomainen, joka tekee sekä asiakas- että viranomaislähtöisiä tarkastuksia.⁴¹ Työsuojelulla on viisi vastuualuetta, jotka ovat aluehallintoviraston (AVI) alaisia, mutta sosiaali- ja terveysministeriön (STM) ohjauksessa.⁴² Työsuojeluviranomainen on käytännössä ainoa toimivaltainen valvontaviranomainen työelämän syrjintäasioissa, kuten yksittäisissä syrjintätapauksissa.⁴³

Työsuojeluviranomaisella on oikeus tehdä tarkastuksia, saada tietoja sekä ratkaista yksittäisiä syrjintätapauksia siten, kuin laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, työsuojelun valvontalaki) tarkemmin säädetään. Työsuojeluviranomaisessa saatetaan käsitellä myös rikosepäilyjä, sillä työsyryntä on rikosoikeudellisesti sanktioitu RL:n 47 luvun 3 §:ssä. Työsuojelun valvontalain 50 §:n mukaisesti työsuojeluviranomainen tekee poliisille ilmoituksen esitutkintaa varten, mikäli työsyryntärikoksen epäilyyn on todennäköiset perusteet.

Työsuojelutarkastaja voi esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman puuttuessa antaa työntajalle vaaran tai haitan vähäisyydestä riippuen joko kirjallisen toimintaohjeen tai kehotuksen, jonka mukaan puuttuva suunnitelma tulee laatia määräajan kuluessa.⁴⁴ Jos velvoitetta ei täytetä, tarkastajan tulee saattaa asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi työsuojelun valvontalain 15 ja 17 §:n mukaisesti. Muutoin menettely vastaa työsuojelutarkastajan toimintaa, mutta työsuojeluviranomainen voi lain 15 §:n mukaisesti määrätä velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan uhkasakkolain (1113/1990) mukaisesti.

Työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteen valvontavalta on työsuojeluviranomaisella myös niissä tapauksissa, jossa yhdenvertaisuussuunnitelma on sisällytetty esimerkiksi tasa-

⁴¹ Leppänen 2015, s. 217.

⁴² Työsuojeluhallinto 2022a.

⁴³ Leppänen 2015, s. 211.

⁴⁴ Ibid., s. 218-219.

arvosuunnitelman osaksi.⁴⁵ Yhdenvertaisuuden työelämävalvonnan toimivaltakysymysten yhteydessä on pohdittu tavoitetta, että yksi asia tulisi käsitellä vain kertaalleen, yhdessä viranomaisessa.⁴⁶ Tässä tilanteessa työsuojeluviranomaisen eksklusiivinen valvontavalta voidaan nähdä tavoitteen kannalta jokseenkin ristiriitaisena, sillä vaikka muut viranomaiset tekisivät tarkastusta yritykseen, eivät he voi virallisesti valvoa yhdenvertaisuuslain velvoitteita tai ottaa yksittäistapauksiin kantaa, vaan työsuojeluviranomaisen päällekkäinen tarkastus vaaditaan.

Työsuojelun valvontalain 12 §:n mukaan ”työsuojeluviranomainen voi käyttää apunaan pätevää ulkopuolista asiantuntijaa valvonnan kannalta merkityksellisen seikan selvittämisessä”. Mikäli tarkastuksen syynä on työelämän syrjintäepäily, yhdenvertaisuusvaltuutettu voidaan nähdä asiassa luotettavana asiantuntijana.⁴⁷ Tällä tavoin myös yhdenvertaisuusvaltuutetun on mahdollista osallistua työelämän tarkastuksiin, joskin toimivalta säilyy yhdenvertaisuuslain ja työsuojelun valvontalain mukaisesti työsuojeluviranomaisella.

Työsuojeluviranomaisen toteuttaman valvonnan on nähty keskittyvän erityisesti työnantajan toimintaan työsuhteen aikana.⁴⁸ Tämä on ongelmallista sen takia, että työelämän syrjintätapauksia esiintyy huomattavan usein myös työsuhteen ulkopuolella, kuten rekrytointivaiheessa tai työsuhteen päätyttyä. Mikäli työsuojeluviranomainen ei puutu työsuhteen ulkopuolisiin syrjintätapauksiin, eikä muilla valvontaviranomaisilla ole kyseisissä tapauksissa toimivaltaa, voidaan yksilöiden oikeussuojan nähdä vaarantuneen huomattavasti. Käytännössä työsuojeluviranomaisen valvontakeinot, eli toimintaohjeet, kehotukset ja päätökset koskevat kaikki meneillään olevaa syrjintää. Näin myös työsuojeluviranomaisen käytettävissä olevat keinot puuttua yhdenvertaisuuslain vastaiseen menettelyyn ovat ajallisesti rajalliset. Tämä siis tarkoittaa, että työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tavoin puuttua jo tapahtuneeseen syrjintään.⁴⁹ Lisäksi on ongelmallista, että työsuojeluviranomaisen valvonnassa voidaan nähdä alueellisia eroja.⁵⁰ On siis käytännössä mahdollista, että syrjintäkysymyksiin puututaan tietyillä maantieteellisillä alueilla herkemmin ja kenties myös tehokkaammin, joka ei itsessään edistä yhdenvertaisuutta.

⁴⁵ HE 19/2014 vp., s. 66.

⁴⁶ Nieminen ym. 2020, s. 79, 162.

⁴⁷ Leppänen 2015, s. 216.

⁴⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022b, s. 16.

⁴⁹ Nieminen ym. 2020, s. 81.

⁵⁰ Ibid., s. 155.

3.2 Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen viranomainen, joka toimii oikeusministeriön yhteydessä edistäen yhdenvertaisuutta ja puuttuen yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentissa lueteltujen syrjintäperusteiden pohjalta tapahtuvaan syrjintään.⁵¹ Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta yhdenvertaisuuden valvonnassa on määritelty yhdenvertaisuuslain 19 §:ssä. Lisäksi tämän tehtäviä ja oikeuksia säännellään laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014).

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävä valvontaviranomaisena on työsuojeluviranomaista huomattavasti rajatumpi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi yhdenvertaisuuslain 19 §:n 1 momentin mukaisesti avustaa uhreja syrjintävalituksia tutkittaessa, avustaa yhdenvertaisuuslain 2 luvun edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon saavuttamiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevassa asiassa, eli myös työelämäkysymyksissä. Lisäksi valtuutettu voi tehdä yksittäistapauksissa perustellun kannanoton liittyen yhdenvertaisuuslain vastaiseen menettelyyn, kunhan kyse ei ole työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvasta seikasta.

Käytännössä yhdenvertaisuusvaltuutettu voi esimerkiksi neuvoa työnantajaa yhdenvertaisuussuunnitelman teossa.⁵² Lisäksi valtuutettu voi antaa työnantajalle yleisluontoisia suosituksia esimerkiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteitä koskevista hyvistä käytännöistä, mutta näillä suosituksilla ei ole oikeudellista sitovuutta.⁵³

Käytännössä ongelmallista yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallassa on se, että se ei voi yksittäistapauksissa esittää kantaansa siitä, onko syrjintää esiintynyt työpaikalla.⁵⁴ Muun muassa perustuslakivaliokunta, EU:n komissio sekä Euroopan neuvoston rasismin vastainen komitea ovat kiinnittäneet huomiota tähän poikkeukselliseen järjestelyyn, jossa yleisesti yhdenvertaisuutta valvovilla viranomaisilla ei ole työelämävalvonnan toimivaltaa.⁵⁵ Valtuutetulle ei myöskään ole osoitettu työelämää koskien vastaavia tiedonsaanti- ja tarkastusoikeuksia, jotka työsuojeluviranomaisella on työsuojelun valvontalain 4 §:n mukaan. Näiden seikkojen voidaan nähdä vesittävän yhdenvertaisuusvaltuutetun tarkoitettua roolia työnantajien avustajana sekä merkittävien

⁵¹ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022c.

⁵² HE 19/2014 vp., s. 84.

⁵³ Leppänen 2015, s. 221-222.

⁵⁴ Nieminen ym. 2020, s. 80.

⁵⁵ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022b, s. 16.

tapausten julkiseen keskusteluun nostajana. On perusteltua, että valtuutettu ei näe työelämän valvontatoimivallan jakoa optimaalisena ⁵⁶, sillä sille osoitetut oikeudet ja toimivalta voidaan nähdä hyvin rajallisina jo nykyisiin tehtäviinsä nähden. Täten voidaan ajatella, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee syrjintäkysymysten riippumattomana asiantuntijaorganisaationa osoittaa lisää toimivaltaa esimerkiksi työelämän syrjintätapauksia koskien.

3.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on itsenäinen valtioneuvoston nimittämä oikeusturvaelin, jonka tarkoitus on antaa syrjinnän kohteeksi joutuneille oikeussuojaa. Lautakunta valvoo yhdenvertaisuuslain sekä tasa-arvolain noudattamista yksityisessä ja julkisessa toiminnassa, pois lukien yhdenvertaisuuslain noudattaminen työelämässä. ⁵⁷

Lautakunnan tehtäviä valvontaviranomaisena säännellään yhdenvertaisuuslaissa sekä laissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta (1327/2014). Yhdenvertaisuuslain 20 §:n mukaan lautakunta voi vahvistaa osapuolten sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan oikeus antaa lausuntoja sekä kielto- tai velvoitepäätöksiä uhkasakkotehosteella ei koske työelämän syrjintään liittyviä, työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvia asioita. Tämä tarkoittaa, että lautakunnalla on työelämän yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioissa toimivaltaa ainoastaan sovinnon vahvistajana. ⁵⁸ Sovinto voidaan yhdenvertaisuuslain 20 §:n 1 momentin mukaisesti vahvistaa, mikäli sovinto ei ole lainvastainen, ilmeisesti kohtuuton tai loukkaa sivullisen oikeutta.

Vaikka lautakunnan toimivaltaan ei kuulu työnantajien toiminnan valvonta yhdenvertaisuuslain noudattamisen osalta, voidaan kuitenkin lyhyesti pohtia työelämäsidoonaisia tapauksia, jotka voidaan yhdenvertaisuuslain 21.2 §:n mukaisesti saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian lautakunnan käsiteltäväksi vain, jos tapauksella on nimetty uhri eli asianomistaja. Nykylainsäädäntö ei siis mahdollista asian saattamista lautakunnan käsiteltäväksi yleisen edun (*actio popularis*) nimissä. ⁵⁹

⁵⁶ Ks. esimerkiksi Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022b, s. 16 ja Nieminen ym. 2020, s. 80.

⁵⁷ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 2017.

⁵⁸ Leppänen 2015, s. 226-227.

⁵⁹ Nieminen ym. 2020, s. 82.

Tämä on ongelmallista esimerkiksi tilanteessa, jossa syrjivään työpaikkailmoitukseen ei voida puuttua preventiivisesti, eli ennen kuin syrjintä kohdistuu tiettyyn uhriin. ⁶⁰ EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännössäkin on todettu, että syrjivän toiminnan toteaminen ei edellytä yksilöitävissä olevaa uhria. ⁶¹

Kaikkien kolmen yhdenvertaisuuslain toteutumista valvovan viranomaisen kohdalla on siis tunnistettu joitakin tehtäviin, toimivaltaan, resursseihin tai voimassa oleviin käytäntöihin liittyviä ongelmia. On kuitenkin todettava, että valvonnan optimaalisesta järjestämistavasta ei vallitse yksimielisyyttä, vaan se lienee pitkälti saatavilla olevaan informaatioon perustuva subjektiivinen näkemys. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien toimivaltakysymykset liittyvät laajemmin oikeussuojan yhtenäisyyteen ja siitä käytävään poliittiseen keskusteluun. ⁶² Tässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan valvontavallan ongelmakohtia erityisesti yhdenvertaisuusasiantuntijoiden, tehtyjen selvitysten ja tutkimusten sekä syrjintäkysymyksiä käsittelevien erityisorganisaatioiden kokoaman tiedon pohjalta.

3.4 Vertailu tasa-arvon valvontaan työelämässä

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitteet liittyvät tiiviisti syrjintään sekä toisiinsa. Kaikissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei ole lainsäädännön keinoin, kuten erillisillä laeilla ja valvontaviranomaisilla eroteltu muista kielletyistä syrjintäperusteista lainkaan. Vaikka Suomessa näistä on erilliset lait, ilmiöiden liittymäkohtien vuoksi yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvän lainsäädännön rinnakkain tarkastelu on tässä kontekstissa tarkoituksenmukaista.

Jo edellisen yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2014 tavoiteltiin sitä, että erilaisilla syrjintäperusteilla tapahtuva syrjintä olisi mahdollisimman samanlaisten seuraamusten sekä oikeussuojakeinojen piirissä. Vaikka edellinen lakiuudistus oli askel oikeaan suuntaan, ei tämä tavoite vieläkään täyty, vaan syrjintäperusteesta riippuen seuraamukset ja oikeussuojakeinot ovat edelleen erilaisia. Myös muita tarpeettomia epäyhtenäisyyksiä on löydettävissä yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain väliltä. ⁶³ Tässä yhteydessä sukupuoleen perustuvan syrjinnän eli tasa-arvolain

⁶⁰ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2018, s. 49.

⁶¹ Ks. esimerkiksi Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisu (Firma Feryn, C-54/07).

⁶² Nieminen ym. 2020, s. 154.

⁶³ TyVM 11/2014 vp., s. 4.

noudattamisen valvontaa vertaillaan loppujen syrjintäperusteiden eli yhdenvertaisuuslain valvontaan työelämässä.

Lakien välillä on huomattavia eroavaisuuksia valvontavaltaan liittyen. Tasa-arvolain 16 §:n mukaan lain noudattamista valvoo aina tasa-arvovaltuutettu yhdessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kanssa. Työelämässä tapahtuvan sukupuoleen perustuvan syrjinnän valvontavaltaa ei siis ole yhdenvertaisuuslain tavoin siirretty työsuojeluviranomaiselle, vaan toimivalta on jaettu asiantunneville ja riippumattomille valvontaelimille eli tasa-arvovaltuutetulle sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle.

Tasa-arvovaltuutettu on oikeusministeriön hallinnonalalla toimiva, itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen, jonka tarkoitus on ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.⁶⁴ Voidaan katsoa, että tasa-arvolain noudattamisen valvonnan etu on siinä, että molemmat toimivaltaiset valvontaviranomaiset ovat nimenomaan tasa-arvoon ja syrjintään erikoistuneita viranomaisia. Työsuojeluviranomaisella on valvottavanaan noin 100 säännöstä, joiden toteutumista se valvoo, yhdenvertaisuuslain ollessa vain yksi näistä.⁶⁵ Tämän perusteella voitaneen päätellä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetuilla on säännösmäärästä johtuen työsuojeluviranomaista paremmat mahdollisuudet keskittää asiantuntijuutensa syrjintäkysymyksiin, mikä voi osaltaan tehostaa myös valvontatehtäviä. Toisaalta vastakkaisena näkemyksenä voidaan ajatella, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei välttämättä ole riittävää asiantuntijuutta työelämää koskevasta sääntelystä, jolloin valvonnassa ei välttämättä yhtä tehokkaasti tunnistettaisi muihin lakeihin perustuvia ongelmia työnantajan toiminnassa.⁶⁶ Tämä näkemys puoltaa viranomaisten rinnakkaista toimivaltaa sen sijaan, että työelämävalvonnan toimivalta siirrettäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetulle täysin.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu ovat kuitenkin erillisiä viranomaisia, joiden tehtävät ja toimivallat on osoitettu eri laeissa. Ottamatta kantaa siihen, voidaanko tällä perustella valtuutettujen toimivaltaeroja, on huomionarvoista, että myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallassa on eroja lakien välillä, vaikka valvontaviranomainen on molemmille

⁶⁴ Tasa-arvovaltuutettu 2022.

⁶⁵ Työsuojeluhallinto 2022b.

⁶⁶ Nieminen ym. 2020, s. 80, 161.

laeille yhteinen. Toisin kuin yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on toimivalta valvoa työnantajien toimintaa tasa-arvolain noudattamisen osalta.⁶⁷

Myös perustuslakivaliokunta on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontavallan puutteeseen työelämän syrjintäasioissa. Valiokunta korostaa yhdenvertaisuusvaltuutetun rajallisen toimivallan olevan ongelmallista yhdenvertaisuusvaltuutetun aseman kannalta, lain yhtenäisen valvonnan kannalta, sekä huomioiden työelämän keskeisen aseman yhdenvertaisuuslain soveltamisalueena.⁶⁸

Perustuslakivaliokunnan tehtävä on valvoa lakiesitysten ja muiden käsittelemiensä asioiden perustuslainmukaisuutta ja suhdetta kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin (PL 74 §). Vaikka perustuslakivaliokunnan lausunnoilla ei lähtökohtaisesti ole oikeudellista sitovuutta, perustuslakivaliokunnan auktoritatiivisen aseman⁶⁹ kautta lausuntojen sitovuutta on määritelty tosiasialliseksi sitovuudeksi, sillä perustuslakivaliokunnan tulkintakannanottoja seurataan ja usein myös huomioidaan eduskunnan toimissa ja päätöksissä.⁷⁰ Tämän aseman vuoksi on tärkeää, että perustuslakivaliokunnan lausunto yhdenvertaisuusvalvontaa koskevista toimivaltaongelmista otetaan huomioon tulevan osittaisuudistuksen yhteydessä. Tulkinta perustuu perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen, jotka eivät saisi vaarantua yksilöiden työelämäsyryntää koskevan oikeussuojan kannalta. Onkin ensisijaisen tärkeää, että kaikille syrjinnän uhreille mahdollistettaisiin matalalla kynnyksellä asiantunteva perusoikeussuoja.

⁶⁷ Leppänen 2015, s. 227.

⁶⁸ PeVL 31/2014 vp., s. 9-10.

⁶⁹ Katajisto 2015, s. 31, 59.

⁷⁰ Hautamäki 2006, s. 601.

4 TYÖNANTAJAN YHDENVERTAISUUSUUNNITTELUN VELVOITTEEN SISÄLTÖ

4.1 Yhdenvertaisuussuunnittelu yhdenvertaisuuden edistäjänä

Edellä käsitelty yhdenvertaisuuslain valvonta kiinnittyy työelämään työnantajan lakisääteisten velvoitteiden täytäntöönpanon seurantana, jonka vuoksi seuraavaksi käsitellään työnantajan velvollisuutta yhdenvertaisuussuunnitteluun. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n työnantajan edistämismääräysvelvoite on lain tavoitteen, eli tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamisen kannalta tärkeässä asemassa.⁷¹ Tosiasiallista yhdenvertaisuutta ei aina voida saavuttaa kaikkien samanlaisella kohtelulla, vaan sen toteutuminen vaatii työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää monesti kaikkien samanlaisen kohtelun sijaan heikommassa asemassa olevien työntekijöiden aseman parantamista esimerkiksi positiivisella erityiskohtelulla tai puuttamalla välilliseen syrjintään.⁷² Tällaiset toimenpiteet vuorostaan vaativat työnantajalta usein suunnitelmallisuutta, joka voidaan toteuttaa esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä.

Yhdenvertaisuussuunnittelun keskeinen merkitys etenkin tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäjänä on tunnustettu.⁷³ Täten voidaan todeta, että yhdenvertaisuuslain 7.2 §:n suunnittelovelvoite on hyvin oleellinen apuväline lain tavoitteiden saavuttamiseen nähden työelämän kontekstissa. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan toteuttaa täysin erillisenä, tai liittää osaksi jotain muista suunnitteluasiakirjoista, jotka kuuluvat eri lakien perusteella työnantajan velvoitteisiin. Yhdenvertaisuussuunnitelman voi liittää työturvallisuuslain (738/2002) mukaiseen työsuojelun toimintaohjelmaan, yhteistoimintalain (1333/2021) sääntelemään työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tai tasa-arvolain 6 a §:n osoittamaan tasa-arvosuunnitelmaan.⁷⁴

Monesti yhdenvertaisuussuunnitelma liitetään osaksi tasa-arvosuunnitelmaa, sillä se on työnantajan suunnittelovelvoitteista sisällöllisesti lähimpänä yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitetta. Tämän menettelytavan etuna voidaan nähdä hallinnollisen taakan vähentäminen sekä resurssien säästäminen. Yhdenvertaisuussuunnitelman yhdistämisen tasa-arvosuunnitelmaan on kuitenkin nähty usein

⁷¹ HE 19/2014 vp., s. 54.

⁷² Ibid.

⁷³ PeVL 31/2014 vp., s. 5.

⁷⁴ HE 19/2014 vp., s. 65.

aiheuttavan painopisteen siirtymisen sukupuolten välisen tasa-arvon kysymyksiin, ja täten vievän huomiota pois muista syrjintäperusteista. ⁷⁵

4.2 Vertailu tasa-arvosuunnitelmaan määräisällön näkökulmasta

Tasa-arvolain 6 § velvoittaa työnantajat edistämään tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lainkohdassa on lueteltu työnantajan velvollisuuksia, sisältäen esimerkiksi tasa-arvoisten työehtojen, kuten palkkauksen edistämisen sekä tasa-arvosuunnittelun. Yhdenvertaisuuslain 7.2 §:n suunnittelovelvoitetta vastaavasti työnantajalla on tasa-arvolain 6 a §:n mukaan velvollisuus tasa-arvosuunnitelman tekoon, mikäli palvelussuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Suunnittelovelvollisuuden tarkoituksena on juurruttaa tasa-arvonäkökulma kaikkeen päätöksentekoon sekä suunnitteluun, joka koskee henkilöstöä työpaikalla. ⁷⁶ Vastaava tavoite on nähtävissä myös yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteen taustalla. ⁷⁷

Tasa-arvosuunnitelma on kuitenkin tarkemmin laissa säännelty kuin yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvolain 6 a §:n 3 momentti listaa sisällölliset seikat, jotka tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää: selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ⁷⁸, suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aiempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Yhdenvertaisuuslaki ei puolestaan sääntele yhdenvertaisuussuunnitelman määräisällistä sisältöä, vaikka suunnitelman on käytännössä tarkoitettu olevan hyvin samanlainen, kuin tasa-arvosuunnitelma on. ⁷⁹ Samankaltaiseksi tarkoitettu sisältö ilmenee lain esitöiden lisäksi viranomaisten ylläpitämiltä verkkosivuilta ja sähköisistä oppaista, joissa työpaikkojen yhdenvertaisuussuunnitelmien tekoprosessia ja sisältöä on kuvattu. ⁸⁰

Pykälän suppeaa sääntelyä perustellaan sillä, että työpaikan tarpeet ja kulloinkin käytettävissä olevat voimavarat vaikuttavat toimenpiteiden laatuun sekä laajuuteen. ⁸¹ Sääntelyn yleisluontoisuus ja joustavuus voidaan nähdä joko positiivisena tai negatiivisena seikkana: toisaalta se mahdollistaa toimenpiteiden suunnittelemisen oman työpaikan kontekstiin, mutta toisaalta myös saattaa johtaa siihen, että lain tavoitteet eivät toteudu liiallisen työnantajan autonomian takia.

⁷⁵ Ks. esimerkiksi Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022b, s. 22 ja Nieminen ym., s. 116.

⁷⁶ HE 19/2014 vp., s. 12.

⁷⁷ Ibid., s. 64.

⁷⁸ Sisältäen esimerkiksi selvityksen naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoituksen.

⁷⁹ Hyttinen & Korte 2019, s. 113.

⁸⁰ Ks. esimerkiksi Oikeusministeriö 2022b & Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022d.

⁸¹ HE 19/2014 vp., s. 64.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentissa säännellään, että työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta tehokkain, tarkoituksenmukaisin sekä oikeasuhtaisin toimenpitein. Näitä kolmea periaatetta voidaan arvioida tapauskohtaisesti toimintaympäristö, voimavarat sekä muut olosuhteet huomioiden. 1 momentin periaatteet ohjaavat myös yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista työpaikoilla.⁸² Työsuojeluviranomainen voi siis käytännössä työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman sisällön riittävyttä tarkastaessaan pohtia, ovatko toimenpiteet kyseisen työpaikan kontekstissa riittävän tehokkaita, tarkoituksenmukaisia sekä oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuussuunnitelman määräisällöstä voitaisiin yhdenvertaisuuslaissa säännellä tasa-arvolain 6 a §:n suunnitteluelvoitetta vastaavasti. Yhdenvertaisuussuunnitelman lakisääteinen sisältö olisi täten seuraava: työpaikan yhdenvertaisuustilanteen arviointi, suunnitellut toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä arvio aiemman yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Määräisällön sisällyttäminen lakiin voisi osaltaan parantaa työnantajien yhdenvertaisuussuunnitelmien nykytilaa, joissa on monesti tyydytty lain vähimmäistavoitteiden saavuttamiseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että vaikka yhdenvertaisuussuunnitelma on olemassa, yhdenvertaisuustilanteen arviointi sekä toimenpiteiden suunnittelu ja toteutumisen seuranta jäävät irrallisiksi sekä niiden tosiasiallinen vaikutus suunnitteluelvoitteen täyttämiseen pieneksi.⁸³

4.3 Vertailu tasa-arvosuunnitelmaan päivittämisvelvoitteen näkökulmasta

Toinen erottava tekijä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien välillä on se, että tasa-arvolain säännöksen 6 a § mukaan työnantajan tulee laatia tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi. Vuoden 2014 loppuun asti määräaika oli vuosittain, mutta työnantajille haluttiin antaa autonomia päättää siitä, onko juuri oman yrityksen kohdalla tarkoituksenmukaista toteuttaa tasa-arvosuunnittelua vuosittain vai joka toinen vuosi.⁸⁴ Vastaavaa uudelleentarkastelun määräaikaa ei yhdenvertaisuussuunnitelmalla ole, vaikka myös yhdenvertaisuutta tulisi lainvalmisteluaineiston mukaan tarkastella työpaikalla säännöllisesti.⁸⁵ Pelkkää lakia lukemalla voi siis helposti saada sen käsityksen, että yhdenvertaisuussuunnitelman luominen esimerkiksi yrityksen perustushetkellä riittää.

⁸² HE 19/2014 vp., s. 65.

⁸³ Nieminen ym. 2020, s. 93.

⁸⁴ HE 19/2014 vp., s. 113.

⁸⁵ Ibid., s. 66.

Mikäli yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa, on tärkeää varmistaa, että sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain suunnitelmia koskevat velvoitteet täyttyvät.⁸⁶ Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että tasa-arvosuunnitelmaan yhdistettynä myös yhdenvertaisuussuunnitelmaa tulee arvioida ja päivittää joka toinen vuosi tasa-arvolain 6 a §:n velvoitteen mukaisesti.⁸⁷ Myös yhdenvertaisuuslain 7.2 §:n maininta edistämistoimien vaikuttavuuden käsittelystä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa viittaa siihen, että vaikka suunnitelman uusimisen määräaikaavaatimus puuttuukin lainkohdasta, tulee yhdenvertaisuustoimia käsitellä työpaikalla säännöllisesti.

Erilaiset lakisääteiset vaatimukset suunnitelmien päivittämisessä vahvistavat erontekoa syrjäntäperusteiden välillä, vaikka se ei olisikaan lainsäätäjän tarkoituksen mukaista. Toisaalta syrjäntäperusteiden väliset erot ovat osittain perusteltavissa, sillä myös Suomea velvoittavana oikeuslähteenä toimiva EU on painottanut sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä toimenpiteitä esimerkiksi luomalla 2020-2025 vuosille tasa-arvostrategian, jonka tavoitteena on tasa-arvon unioni.⁸⁸ On kuitenkin muistettava, että esimerkiksi vammaisuuden tai etnisyyteen perustuvaa syrjäntää ei näiden seikkojen perusteella tule nähdä sukupuoleen perustuvaa syrjäntää vähäpätöisempänä tai hyväksyttävämpänä. Tämän vuoksi voidaan todeta, että kaikkien syrjäntäperusteiden määräaikaistarkastelu joka toinen vuosi työpaikoilla edistäisi yhdenvertaisuutta työnantajan edistämiselvoitteen osalta.

Toinen näkökulma lakien välisen eron tarkastelulle on käytännönläheisempi, ja lähtee työnantajan tarpeista. Voidaan epäillä, että yhdenvertaisuussuunnittelun ja tasa-arvosuunnittelun velvoitteiden väliset eroavaisuudet päivittämisvelvollisuuden määräajoissa näyttäytyvät työnantajille epäselvinä ja hämmentävinä. Mikäli työnantaja on yhdistänyt nämä suunnitelmat ja pyrkii yhdenvertaisuuslaista tarkistamaan, oliko suunnitelmilla lakisääteistä uusimisen määräaika, voi tieto tasa-arvosuunnitelman päivittämisvelvollisuudesta jäädä saamatta perustuen mahdolliseen oletukseen siitä, että tarkoituksiltaan vastaavanlaisia velvoitteita koskeva lainsäädäntö olisi tältä osin yhdenmukaista.

Lainsäädännön koherenssin sekä muiden edellä mainittujen syiden vuoksi voidaan nähdä, että myös yhdenvertaisuuslain 7.2 §:n tulisi sisältää suunnitelman lakisäätäinen päivitysvelvollisuus. Lain

⁸⁶ HE 19/2014 vp., s. 113-114.

⁸⁷ Leppänen 2015, s. 28.

⁸⁸ Euroopan komission tiedonanto COM/2020/152.

esitöissä on kuvattu, että asetettujen tavoitteiden säännöllinen seuranta on merkittävässä roolissa tavoitteellisessa yhdenvertaisuuden edistämisessä. Myös muutostarpeiden arviointia ja mahdollisen suunnitelmaa koskevan aikataulun luomista yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteen osalta on korostettu.⁸⁹ Mikäli tämä on lainsäätäjän tahtotila, olisi johdonmukaista saattaa päivitysvelvollisuus osaksi lainkohdan sanamuotoa, jotta se myös oikeudellisesti sitoisi työnantajia ja siten edistäisi yhdenvertaisuutta tehokkaammin.

4.4 Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain yhdenmukaistamisesta

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain yhdistämistä on kuvattu eräänlaiseksi ikuisuuskyseksi, jota koskevat mielipiteet ovat jakautuneet kahden erillisen lain ja valtuutetun mallia kannattaviin, sekä lakien ja siten myös valtuutettujen yhdistämistä puoltaviin.⁹⁰ Lakien täysimääräisestä yhdistämisestä on käyty myös lainsäädäntöprosessin yhteydessä keskustelua. Yhdistämisen hyviksi puoliksi nähtiin syrjintäasioiden yhtenäinen tarkastelu, moniperusteisen syrjinnän käsittelyn helpottuminen sekä Euroopassa yleisen, yhden syrjintää koskevan lain mallin omaksuminen. Samalla kuitenkin pelättiin, että yhdistäminen heikentäisi tasa-arvokysymysten näkyvyyttä.⁹¹ Vuoden 2014 lakiuudistuksen yhteydessä vakiintuneen perusrakenteen, eli kahden lain ja valtuutetun mallin muuttamista ei nähty tarpeellisena ratkaisuna.⁹²

Tutkielman suppeuden ja pakollisten rajausten vuoksi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain täysimääräisen yhdistämisen hyötyjen ja haittojen punninta jää tarkastelun ulkopuolelle. Tutkielman kontekstissa voidaan kuitenkin yleisellä tasolla eritellä kolme hyötyä, joita lakien yhdenmukaistaminen valvonta- ja suunnittelusäännösten osalta voisi tuoda. Ensimmäisenä mainittakoon lainsäädännön selkeys, koherenssi ja konsistenssi. Lainsäädännön yhtenäisyys ja johdonmukaisuus eri syrjintäperusteita koskevissa samankaltaisissa velvoitteissa, kuten työnantajaa sitovissa suunnittelovelvoitteissa, voisi helpottaa lainsäätäjän, lakeja soveltavien sekä työnantajien toimintaa käytännössä. Selkeä ja johdonmukainen lainsäädäntö palvelee siis monia yhdenvertaisuuden kentällä vaikuttavia toimijoita.

⁸⁹ HE 19/2014 vp., s. 66.

⁹⁰ Nieminen ym. 2020, s. 78, 105.

⁹¹ HE 19/2014 vp., s. 35.

⁹² Ibid.

Toinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön yhdenmukaistamisen mahdollinen hyöty on entistä paremmat mahdollisuudet moniperusteisen syrjinnän tunnistamiseen esimerkiksi syrjintätapausten yhtenäisemmän valvonnan avulla. Moniperusteinen syrjintä viittaa tilanteeseen, jossa henkilöä syrjintään kahden tai useamman syrjintäperusteen perusteella.⁹³ Tällainen tilanne on esimerkiksi, mikäli työhönottotilanteessa ulkomaalaistaustaista naishakijaa kohdellaan syrjivästi molempiin syrjintäperusteisiin, eli alkuperään ja sukupuoleen liittyen. Moniperusteisen syrjinnän lisäämistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien kiellettyjen syrjintäperusteiden luetteloihin on myös pohdittu syrjinnän kohteiksi joutuneiden oikeussuojaa parantavana tekijänä.⁹⁴

Kolmas lakien yhdenmukaistamisen hyöty olisi syrjintäperusteiden välisten eroavaisuuksien ja epäyhtenäisyyksien vähentyminen. Tällä viitataan laajemmin kaikkeen erontekoon, jota nykyinen lainsäädäntö aiheuttaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän sekä muilla perusteilla tapahtuvan syrjinnän välille. Esimerkkejä näistä epäyhtenäisyyksistä ovat edellä käsitellyt suunnitteluvälvoitteiden erilaiset vaatimukset, toimivaltaisen viranomaisen erot etenkin työelämää koskevassa valvonnassa sekä siten syrjinnän kohteeksi joutuneiden käytettävissä olevat oikeussuojakeinot. Myös valtioneuvoston rahoittama tutkimus yhdenvertaisuuslain arviointia koskien on tunnistanut näiden lakien eriparisuuden ja sen tuottamat käytännön haasteet lakien toimeenpanolle, kuten suunnitteluvälvoittelun toteuttamiselle.⁹⁵

Osittaisuudistuksen lähestyessä tulee pitää mielessä se, että nykyajan työmaailmassa toimintaympäristö on dynaaminen, työelämä monimuotoistuvaa sekä ongelmat usein kompleksisia. Lainsäädännön on tärkeää pysyä yhteiskunnan liikkeessä mukana, mukautuen viimeisiin muutoksiin ja luoden toimintaedellytyksiä myös tulevaisuuden yhdenvertaiselle sekä aidosti syrjimättömälle työelämälle.

⁹³ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020b, s. 4.

⁹⁴ Olsén ym. 2017, s. 144, 211.

⁹⁵ Nieminen ym. 2020, s. 160.

5 PÄÄTELMÄT

Tässä tutkimuksessa on käsitelty yhdenvertaisuuden alalla vaikuttavaa lainsäädäntöä erityisesti työelämän kontekstissa, toimivaltaisten valvontaviranomaisten sekä yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämismääräajan ja määräisällön näkökulmasta. Seuraavaksi tiivistetään ja kerrataan tutkimuksen päätelmiä sekä tehdään oikeuspoliittinen de lege ferenda -kannanotto tulevaisuuden lainsäädännön parantamiseksi.

Yhdenvertaisuus on perustuslain 6 §:ssä säännelty perusoikeus, joka kuuluu kaikille ihmisille kaikilla elämän eri osa-alueilla, joista merkittävänä voidaan pitää työelämää. Yhdenvertaisuuslaki on perustuslakia täsmentävä sekä konkretisoiva säädös, jonka tarkoitus on lainsäädännön kautta tarjota ne keinot ja toimintatavat, joilla yhdenvertaisuutta edistetään ja syrjintää ehkäistään Suomessa. Tehokas yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjinnän ehkäiseminen sekä selkeä ja toimiva lainsäädäntö ovat tulevan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen tavoitteita.⁹⁶

Ensin kerrataan tutkimuksen johtopäätöksiä yhdenvertaisuuden työelämävalvonnan toimivaltaan liittyen. Yhdenvertaisuuslain valvontavalta työelämän yksittäistapauksissa on työsuojeluviranomaisella. Työsuojeluviranomaisen valvonnassa on tunnistettu erilaisia ongelmia liittyen muun muassa rajalliseen asiantuntijuuteen sekä valvonnan keskittymiseen työsuhteen aikana tapahtuvaan syrjintään. Yhdenvertaisuusvaltuutetun työelämävalvonnan toimivallan puutetta on problematisoitu monelta taholta.⁹⁷ Työelämä on yhdenvertaisuuslain olennainen soveltamisalue, jonka vuoksi toimivallan puute on ongelmallista muun muassa lain yhtenäisen valvonnan kannalta.⁹⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ovat syrjintäkysymyksiä käsitteleviä erityisorganisaatioita, joilla voidaan ajatella olevan paremmat mahdollisuudet syrjinnän tunnistamiseen, ehkäisemiseen ja käsittelemiseen. Onkin huomionarvoista, että kaikista EU-maista vain Suomessa ja Portugalissa työelämän syrjinnän uhrilla ei ole mahdollisuutta saada asiaansa itsenäisen syrjintävaltuutetun käsiteltäväksi.⁹⁹

Voidaan pitää tärkeänä, että syrjintäperusteesta riippumatta syrjinnän kohteeksi joutuneilla on matalalla kynnyksellä käytettävissään asiantunteva oikeussuoja. Oikeussuojakeinojen ja

⁹⁶ Oikeusministeriö OM013:00/2021.

⁹⁷ Esimerkiksi EU:n komissio ja perustuslakivaliokunta, ks. tarkemmin jakso 3.2.

⁹⁸ PeVL 31/2014 vp., s. 9-10.

⁹⁹ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020a, s. 59.

seuraamusten yhtenäisyyttä syrjintäperusteiden välillä on tavoiteltu jo voimassa olevan yhdenvertaisuuslain säätämiprozessissa, mutta tavoitteen toteutuminen on käytännössä jäänyt heikolle tasolle, sillä syrjintäperusteiden välillä on edelleen tarpeettomia eroavaisuuksia. Syrjinnän kohteiksi joutuneiden henkilöiden oikeussuoja on merkittävä lähtökohta, jota tulee lainsäädännön keinoin pyrkiä vahvistamaan.

Tasa-arvolain osalta valvontavaltaa ei ole siirretty pois erityisesti syrjintää käsitteleviltä asiantuntijaorganisaatioilta, vaan työelämän syrjintätapausten valvonnasta vastaavat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Siinä missä yhdenvertaisuusvaltuutetun asiantuntijuutta työoikeudellista lainsäädäntöä kohtaan on kyseenalaistettu sekä pidetty mahdollisena perusteluna yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontavallan puutteelle, vastaavaa ongelmaa ei ole tasa-arvovaltuutetun valvontavallassa tunnistettu. Tämä voidaan nähdä jokseenkin ristiriitaisena perustuen siihen, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettu ovat käytännössä hyvin samanlaisia viranomaisia, joiden ero kulminoituu lähinnä käsiteltävään lakiin ja siten syrjintäperusteeseen.

Yhdenvertaisuuden työelämävalvonnan kysymyksen yhteydessä voidaan pohtia monia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja tulevaisuuden lainsäädännön parantamiseksi. Valvontavaltaa voitaisiin joko kokonaan tai osittain siirtää työsuojeluviranomaiselta yhdenvertaisuusvaltuutetulle, jolloin asiantuntijuus syrjintäkysymyksiin vahvistuisi ja yksittäistapauksien käsittely laajentuisi myös työsuhteen ulkopuolisiin tapauksiin. Tämä vaatisi kuitenkin lisäresursseja yhdenvertaisuusvaltuutetulle, sillä resurssipulaa on jo nykyisen toimivallan rajoissa.¹⁰⁰ Toinen mahdollisuus olisi rinnakkainen toimivalta työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun välisen, entistä vahvemman yhteistyön ja kommunikaation kautta. Jaetun toimivallan riskinä on kuitenkin sekavuus valvontaviranomaisten asiakkaiden näkökulmasta, sekä mahdolliset päällekkäisyydet tapausten käsittelyissä.¹⁰¹ Käytännössä myös toissijaisen valvontavallan ratkaisu olisi mahdollinen esimerkiksi siten, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi toteuttaa työsyryjinnän valvontaa tilanteissa, joissa työsuojeluviranomainen ei koe valvontaa tarpeelliseksi.¹⁰²

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain eriparisuus on tunnistettu myös työnantajan yhdenvertaisuuden edistämismittareiden osalta.¹⁰³ Työnantajan yhdenvertaisuussuunnittelun tärkeys on tunnistettu

¹⁰⁰ Nieminen ym. 2020, s. 154, 162.

¹⁰¹ Ibid., s. 161.

¹⁰² Ibid., s. 163.

¹⁰³ Nieminen ym. 2020, s. 159.

yhdenvertaisuuden edistämässä ja syrjinnän ehkäisemisessä ¹⁰⁴, jonka vuoksi lainsäädännön selkeyttämistä ja parantamista suunnitteluvaiheen osalta tulisi pitää tavoiteltavana tulevassa yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksessa.

Se, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia koskevat eritasoiset velvoitteet esimerkiksi suunnitelman päivittämistä ja määräisällistä koskien, voi näyttäytyä työnantajille käytännön haasteena sekä hämmentävänä seikkana. Lain esitöistä ilmenee, että yhdenvertaisuussuunnitelman on määräisällön ja säännöllisen uudelleentarkastelun osalta tarkoitettu olevan tasa-arvosuunnitelmaa vastaava, mutta nykyisen lain sanamuodosta tämä lainsäätäjän tarkoitus ei välity. Yhdenmukaisemman lainsäädännön voidaan nähdä selkeyttävän sekä lainsäätäjän, lakia soveltavien, että työnantajien toimintaa.

Tutkimuksen de lege ferenda -kannanotto perustuu edellä esitettyyn lainopilliseen analyysiin, erinäisiin tutkimuksiin ja selvityksiin sekä näkemykseen siitä, miten lain tavoitteiden saavuttamista voitaisiin parantaa lainsäädännön keinoin. Yhdenvertaisuussuunnitelman osalta oikeuspoliittinen kannanotto sisältää seuraavaa. Yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä voitaisiin suunnitelman määräisällön osalta myötäillä tasa-arvolain 6 a §:ää, jolloin yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi sisältää selvitys työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta, toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Myös yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisselvoitteen yhdenmukaistaminen tasa-arvolain velvoitteen kanssa olisi lainsäädännön koherenssia ja selkeyttä tukeva ratkaisu, joka voisi edistää lain tavoitteiden, eli työpaikoilla yhdenvertaisuuden säännöllisen tarkastelun, saavuttamista. Täten yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säänneltäisiin, että työnantajan tulee päivittää yhdenvertaisuussuunnitelmaa vähintään joka toinen vuosi. Käytännössä voidaan olettaa, että lakimuutoksen aiheuttama lisävaiva työnantajalle olisi pieni, sillä suunnitelman päivittäminen onnistuisi samanaikaisesti tasa-arvosuunnitelman lakisääteistä päivityselvoitetta toteuttaessa.

Yhdenmukaisen lainsäädännön avulla voitaisiin myös tunnistaa ja torjua moniperusteista syrjintää aiempaa paremmin. ¹⁰⁵ Nykymallissa viranomaisten toimivalta on rajattu syrjintäperusteittain, joten tilanteessa, jossa henkilö on tullut syrjityksi sekä sukupuolensa että jonkin toisen kielletyn syrjintäperusteen pohjalta, toimivaltainen viranomaisena ei ole aina yksiselitteisesti nimettävissä.

¹⁰⁴ PeVL 31/2014 vp., s. 5; HE 19/2014 vp., s. 54.

¹⁰⁵ HE 19/2014 vp., s. 35.

Tällöin saatetaan pohtia, millä syrjintäperusteella uhri on ensisijaisesti tullut syrjityksi, jolloin niin sanotusti toissijaiseen syrjintäperusteeseen liittyvä kielletty erottelu saattaa jäädä tutkimatta.¹⁰⁶

Moniperusteinen syrjintä ja siihen liittyvä valvonta sekä yksilöiden oikeussuojakeinot ovat kompleksisia, mutta myös tärkeitä tutkimuskohteita johtuen esimerkiksi perustellusta oletuksesta, että suuri osa moniperusteisesta syrjinnästä jää nykyään tunnistamatta tai asianmukaisesti raportoimatta.¹⁰⁷ Tästä syystä moniperusteisen syrjinnän tematiikka, sekä sen mahdollinen lisääminen lainsäädännön luetteloihin kielletyistä syrjintäperusteista¹⁰⁸, olisivat mahdollisia aiheita tulevaisuuden tutkimukselle.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe, joihin tämän tutkielman rajoissa ei pystytä perehtymään, on yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain yhdistäminen. Tätä voitaisiin tutkia esimerkiksi EU-maiden oikeusjärjestyksiä hyödyntäen sekä selvittäen, mitä hyötyjä ja haittoja yhden syrjintälain mallissa voidaan löytää verrattuna nykyiseen malliin, joka on Suomessa käytössä. Tässä yhteydessä voitaisiin pohtia myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoaltuutettujen tehtävien mahdollista yhdistämistä positiivisten ja negatiivisten seuraamusten kannalta.¹⁰⁹

Palaten tutkimuskysymykseen yhdenvertaisuuslain kehitystarpeista valvonta- ja suunnittelusäännöksiin liittyen voidaan katsoa, että nykyisessä sääntelyssä on tilaa kehitykselle lainsäädännön selkeyden sekä koherenssin, tehokkaan kaikenlaisen syrjinnän tunnistamisen ja ehkäisyn, syrjintäperusteiden välisen eronteon sekä yksilöiden asiantuntevan ja helposti saatavilla olevan oikeussuojan osalta. Edellä kuvattujen päätelmien valossa voidaan myös yleisemmin todeta, että yhdenvertaisuuslaki on laaja ja merkittävä perusoikeuksien toteuttamista konkretisoiva kokonaisuus, jota tulee jatkuvasti sekä laaja-alaisesti pyrkiä kehittämään ja parantamaan.

¹⁰⁶ Nieminen ym. 2020, s. 179.

¹⁰⁷ Ibid., s. 150.

¹⁰⁸ Luetteloista esimerkiksi yhdenvertaisuuslain 8 § ja perustuslain 6 §. Lisäksi moniperusteinen syrjintä tulisi mainita tasa-arvolaisissa.

¹⁰⁹ Ks. esimerkiksi Nieminen ym. 2020, s. 78-79.

6 LÄHDELUETTELO

Kirjallisuus

- Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka. (2011). Perusoikeudet. Wsoypro Oy. Toinen, uudistettu painos. [Hallberg ym.]
- Hautamäki, Veli-Pekka. (2006). Perustuslakivaliokunta valtiosääntötuomioistuinnäkökulmasta. Lakimies 4/2006 s. 586-607.
- Hirvonen, Ari. (2011). Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki.
- Hyttinen, Mikko – Korte, Atte. (2019). Työoikeuden perusteet: oppikirja. BoD - Books on Demand, Helsinki.
- Kanninen, Ohto – Virkola, Tuomo – Lilja, Eero – Rask, Shadia: Tavoitteena syrjimätön työelämä: Työ syrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20. [Kanninen ym.]
- Katajisto, Tiina. (2015). Korkeimman oikeuden ja perustuslakivaliokunnan välinen suhde – tarkasteltuna ne bis in idem -kiellon avulla. Tampereen yliopisto.
- Kolehmainen, Antti. (2015). Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Edilex-sarja 29/2015. Edita publishing Oy.
- Leppänen, Katja. (2015). Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum Media Oy. Helsinki.
- Määttä, Tapio – Paso, Mirjami. (2019). Johdatus oikeudellisen ratkaisun teoriaan. Forum Iuris: Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, 1456-842X. Helsinki. [Määttä & Paso 2019].
- Määttä, Tapio – Tolvanen, Matti – Kolehmainen, Antti – Kosonen, Jonna – Väättänen, Ulla – Keinänen, Anssi. (2018). Oikeudellisen ajattelun perusteita. Itä-Suomen yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja, no. 30. Oikeustieteiden laitos, Joensuu. [Määttä ym.]
- Nieminen, Kati – Jauhola, Laura – Lepola, Outi – Rantala, Kati – Karinen, Risto – Luukkonen, Tuomas: Aidosti yhdenvertaiset: Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston kanslia 25.11.2020. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50. [Nieminen ym.]
- Tuori, Kaarlo. (2000). Kriittinen oikeuspositivismi. Werner Söderström lakitieto Oy – WLST. Helsinki.

Kansainvälinen sääntely

- Euroopan ihmisoikeustuomioistuin: Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention. Päivitysversio 31.8.2021. [Euroopan ihmisoikeustuomioistuin 2021].

Euroopan komissio: COM/2020/152 final: Tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Sukupuolten tasa-arvostrategia 2020-2025. 5.3.2020. [Euroopan komission tiedonanto COM/2020/152.]

Euroopan neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (2000/43/EY). 29.6.2000. Euroopan unionin virallinen lehti nro L 180.

Euroopan neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (2000/78/EY). 27.11.2000. Euroopan unionin virallinen lehti nro L 303.

Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi. (SopS 18 ja 19/1990).

Euroopan neuvoston yleissopimuksen ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi kahdestoista pöytäkirja. (SopS 8 ja 9/2005).

Euroopan Unionin perusoikeuskirja. (2012/C 326/02). 26.10.2012. Euroopan unionin virallinen lehti nro C 326.

Kansainvälinen työjärjestö ILO: Yleissopimus, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää (SopS 63/1970). 25.6.1958.

Sopimus Euroopan Unionin toiminnasta: konsolidoitu toisinto. (2012/C 326/01) 26.10.2012. Euroopan unionin virallinen lehti nro C 326.

Yhdistyneet kansakunnat: Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus- (SopS 7 ja 8/1976).

Yhdistyneet kansakunnat: Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus. (SopS 6/1976).

Virallislähteet

Euroopan unionin tuomioistuin: Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v Firma Feryn NV. C-54/07. 10.7.2008. EU:n oikeustapauskokoelma 2008 I-05187.

HE 57/1985 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 309/1993 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 121/2004 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen kahdennentoista pöytäkirjan hyväksymisestä ja laiksi pöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta.

HE 67/2008 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttamisesta.

HE 19/2014 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Keskinen, Sinikka – Artemjeff, Panu – Järvinen, Tiina: Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisut 10/2010. [Keskinen ym.]

PeVL 31/2014 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 19/2014) eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 11/2014 vp: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 19/2014 vp.) eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi sekä hallituksen esityksestä (HE 111/2014 vp.) eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp.) täydentämisestä.

Työministeriö: Käsikirja kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimusten ja suositusten käsittelymenettelystä. ILO-asiakirja 3/2007. Helsinki. [Työministeriö 2007].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. K 6/2018 vp. [Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2018].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Vuosikertomus 2020. [Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020a].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä: Syrjintä vaikuttaa afrikkalaistaustaisten elämään kokonaisvaltaisesti. 2020. [Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020b].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Julkaisut: Esitteet: Positiivisen erityiskohtelun opas. [Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022a].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Julkaisut: Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022. K 7/2022 vp. [Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022b].

Verkkolähteet

Oikeusministeriö: Hankkeet ja säädösvalmistelu: Hanke OM013:00/2021: Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus. Saatavilla osoitteesta <https://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM013:00/2021> [Viitattu 13.3.2022]. [Oikeusministeriö OM013:00/202].

Oikeusministeriö: Yhdenvertaisuus: Mitä on yhdenvertaisuus. Saatavilla osoitteesta <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus> [Viitattu 28.4.2022]. [Oikeusministeriö 2022a].

Oikeusministeriö: Yhdenvertaisuussuunnittelu: Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet. Saatavilla osoitteesta <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelun-vaiheet> [Viitattu 19.3.2022]. [Oikeusministeriö 2022b].

Tasa-arvovaltuutettu: Toimintamme: Tasa-arvovaltuutetun tehtävät. Saatavilla osoitteesta <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutetun-tehtavat> [Viitattu 2.4.2022]. [Tasa-arvovaltuutettu 2022].

Työsuojeluhallinto: Tietoa meistä: Organisaatio. Saatavilla osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/organisaatio> [Viitattu 4.4.2022]. [Työsuojeluhallinto 2022a].

Työsuojeluhallinto: Tietoa meistä: Työsuojeluviranomaisen toiminta: Ajantasainen työsuojelulainsäädäntö. Saatavilla osoitteesta <https://www.tyosuoja.fi/tietoa-meista/toiminta/lainsaadanto> [Viitattu 6.4.2022]. [Työsuojeluhallinto 2022b].

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta: Lautakunta. 18.5.2017. Saatavilla osoitteesta <https://www.yvtltk.fi/fi/index/lautakunta.html> [Viitattu 5.4.2022]. [Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 2017].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Toimintamme: Valtuutettu. Saatavilla osoitteesta <https://syrjinta.fi/valtuutettu> [Viitattu 1.4.2022]. [Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022c].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Syrjintä ja yhdenvertaisuus: Yhdenvertaisuuden edistäminen: Yhdenvertaisuussuunnittelu. Saatavilla osoitteesta <https://syrjinta.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu> [Viitattu 7.4.2022]. [Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022d].