

31.10.2024

EOAK/1556/2024

Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen

Esittelijä: Esittelijäneuvos Jarmo Hirvonen

TARKASTUS: YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN TOIMISTO 23.5.2024

Tarkastusajankohta

Torstai 23.5.2024 klo 9.00–12.00

Osallistujat oikeusasiamiehen kansliasta

Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen

Esittelijäneuvos Jarmo Hirvonen

Oikeusasiamiehensihteeri Katja Harakka

Notaari Sanna-Kaisa Frantti

Osallistujat tarkastuskohteesta

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Hallintopäällikkö

Viestintäpäällikkö

Yksikön päällikkö (yhdenvertaisuusyksikkö)

Yksikön päällikkö (ihmisoikeusraportoinnin ja ulkomaalaisten oikeuksien yksikkö)

Erityisasiantuntija A (yhdenvertaisuusyksikkö)

Erityisasiantuntija B (yhdenvertaisuusyksikkö)

Erityisasiantuntija C (yhdenvertaisuusyksikkö)

Erityisasiantuntija (ihmiskaupparaportointi)

Erityisasiantuntija (maastapoistamisen valvonta)

Erityisasiantuntija (ulkomaalaisten oikeudet)

Erityisasiantuntija (naisiin kohdistuvan väkivallan raportointi)

1 YLEISTÄ

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, joka edistää yhdenvertaisuutta ja puuttuu syrjintään. Valtuutettu toimii myös kansallisena ihmiskaupparaporttina, naisiin kohdistuvan väkivallan raporttina ja maastapoistamisen täytäntöönpanon valvojana. Tehtäviin sisältyy lisäksi ulkomaalaisten oikeuksien ja aseman edistäminen. 1.6.2023 voimaan tulleet yhdenvertaisuuslain muutokset laajensivat yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa koskemaan myös työelämää. Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa nykyisin myös työelämän syrjintätilanteisiin liittyvää neuvontaa.

Valtuutetun tehtävät ja oikeudet on määritelty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014). Osa valtuutetun tehtävistä ja oikeuksista sisältyy ulkomaalaislakiin (301/2004).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei tee oikeudellisesti sitovia päätöksiä käsittelemissään asioissa eikä valtuutetulla myöskään ole asioiden käsittelypakkoa. Valtuutettu arvioi itsenäisesti jokaisen tapauksen osalta, mihin toimenpiteisiin asiassa on tarkoituksenmukaista ryhtyä. Valtuutettu antaa pääsääntöisesti neuvontaa ja ohjeita, joiden avulla syrjivää tai yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallista toimintaa tai käytäntöä korjattaisiin. Valtuutettu voi myös edistää asioiden sovinnollista ratkaisua tai viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa on neljä yksikköä; hallintoyksikkö, viestintäyksikkö, yhdenvertaisuusyksikkö sekä ihmisoikeusraportoinnin ja ulkomaalaisten oikeuksien yksikkö. Tarkastushetkellä työntekijöitä oli 32 mukaan lukien harjoittelijat.

Tarkastuksella keskusteltiin yleisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston toiminnasta sekä ajankohtaisista asioista. Yhdenvertaisuusvaltuutettu nosti esille huolensa hallitusohjelman mukaisista lainsäädäntöhankkeista yhdenvertaisuuden kannalta (esim. Valtorin työntekijöiltä edellytettävä Suomen kansalaisuus) ja niiden puutteellisesta vaikutustenarvioinnista, vähäisestä osallistamisesta, lyhyistä lausuntoajoista, lainvalmistelun pilkkomisesta pieniin osiin sekä perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisesta lainsäädännössä. Myös digitaaliset ratkaisut sekä syrjinnän riskin huomioiminen tekoälyn hyödyntämisessä nousivat esille.

Syrjintäyhteydenottojen määrä on ollut tasaisessa kasvussa viime vuosina. Vuonna 2023 yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon tuli 1730 syrjintäyhteydenottoa. Vuodessa selvityspyyntöjä lähetetään eri tahoille muutama sata. Tästä joukosta seuloutuvat asiat, jotka viedään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto tekee vuosittain 2–5 syrjintää koskevaa hakemusta lautakuntaan.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto avustaa vuosittain osapuolia 5–10 sovintoratkaisun aikaansaamisessa hyvityksineen.

Vuosittain tuomioistuimet ja syyttäjät pyytävät yli sadassa asiassa yhdenvertaisuuslain 27 §:n mukaisia lausuntoja, mutta niitä annetaan vain noin 25. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto toimii poikkeuksellisissa tapauksissa myös syrjinnän uhrin oikeudellisena avustajana.

2 TARKASTUSTEEMAT

Tarkastuksella esiteltiin yhdenvertaisuusvaltuutetun toimintaa eri tehtäväalueilla: yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen, ihmiskaupparaportoijan tehtävät, naisiin kohdistuvan väkivallan raportoijan tehtävät, maastapoistamisen valvonta sekä ulkomaalaisten aseman ja oikeuksien edistäminen.

Näiden lisäksi keskustelussa nostettiin esille oikeusasiamiehen kanslian etukäteen ilmoittamat teemat:

- Yhdenvertaisuusvaltuutetun ratkaisuvallan delegointi toimiston virkamiehille (käytäntö ja sen oikeudelliset perusteet)
- Arviointiryhmän kokoonpano, rooli ja valtuudet
- Asioiden siirtäminen tai ohjaaminen oikeusasiamiehen kansliaan (keskustelu menettelytavoista)
- Ostopalvelujen käyttö yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnassa
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuus pyytää lääketieteellisiä tai muita asiantuntijalausuntoja eri viranomaisilta
- Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston perustamisen vaikutukset
- Uusi asianhallintajärjestelmä

2.1 Yhteydenottojen tutkinta

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon saapuva yhteydenotto ohjautuu sille yksikölle, jonka vastuualueelle ("elämänalue") asian katsotaan kuuluvan. Yksikön päällikön vastuulla on organisoida saapuvien yhteydenottojen käsittely.

Saapuvien yhteydenottojen suuren määrän vuoksi ne ohjautuvat ensin yksikön arviointiryhmään, joka arvioi asian. Arviointiryhmiä on kolme. Niiden välinen vastuunjako perustuu valtuutetun vahvistamaan elämänaluekohtaiseen jakoon:

- 1) koulutus, turvallisuusviranomaiset ja julkinen keskustelu,
- 2) työelämä ja yksityiset palvelut,
- 3) SOTE-asiat, asuminen, liikenne ja muut julkiset palvelut.

Arviointiryhmät kokoontuvat kukin noin kerran viikossa. Arviointiryhmän vetäjänä toimii vanhempi esittelijä, joka samalla toimii käsiteltävien asioiden yleisenä "elämänaluekoordinaattorina". Muut arviointiryhmien kokouksiin säännöllisesti osallistuvat henkilöt ovat muut, sekä vanhemmat että nuoremmat, kyseisten elämänalueiden esittelijät sekä korkeakouluharjoittelijat. Yleensä kokouksiin osallistuu 3–5 henkilöä.

Tapauskohtaisesti, arviointiryhmien käsitellessä erityisesti periaatteellisesti ja/tai oikeudellisesti merkittäviä asioita, yksikön päällikkö ja/tai valtuutettu osallistuvat myös arviointiryhmien kokouksiin.

Asiantuntijoiden arvioidessa onko syrjintää tapahtunut, he kiinnittävät ensinnäkin huomiota siihen, syntykö asiassa syrjintäoletta eli onko asiassa objektiivisesti arvioiden syytä epäillä, että on tapahtunut yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Vastauksessa asiakkaalle tähän otetaan kantaa. Kaikki asiat, joissa vastaus asiakkaille tai muut toimenpiteet eivät perustu vakiintuneisiin valtuutetun hyväksymiin linjauksiin, lähetetään yksikön päällikölle ja valtuutetulle hyväksyttäväksi.

Saapuneet asiat voidaan työjärjestyksen¹ mukaisesti päättää esittelijän vastauksella. Jos arviointiryhmä katsoo, että asiassa on syytä epäillä lainvastaista menettelyä, sovitaan arviointiryhmässä toimenpiteistä ja ilmoitetaan asiasta valtuutetulle ja/tai yhdenvertaisuusyksikön päällikölle. Tapaukset voivat olla hyvinkin erilaisia ja toimenpiteet vaihtelevat puhelinsoitosta muodolliseen selvityspyyntöön. Yhteydenottajia voidaan myös ohjata kääntymään oikean viranomaisen puoleen tai siirtää asia toisen viranomaisen käsiteltäväksi.

¹ Työjärjestys 3 § 6 mom: "Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston henkilökuntaan kuuluvat voivat valtuutetun antaman ohjauksen mukaisesti lähettää vastauksen, selvityspyynnön tai asian päättävän neuvonta- tai ohjauskirjeen valtuutetun puolesta. Silloin, kun vastaus sisältää uuden lain soveltamista linjaavan tai muutoin merkittävän kannanoton, siitä päättää kuitenkin yhdenvertaisuusvaltuutettu."

2.2 Asioiden siirtäminen tai ohjaaminen oikeusasiamiehen kansliaan

Tarkastuksella käsiteltiin siirtoihin liittyviä menettelytapoja ja sovittiin, että jos asia siirretään oikeusasiamiehen kansliaan, tulee siitä sopia aina ko. asiaryhmän pääesittelijän kanssa. Tässä tarkoituksessa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon on tarkastuksen jälkeen toimitettu lista oikeusasiamiehen kanslian pääesittelijöistä.

Todettiin, ettei siirtoilmoituksessa tule ottaa ennakollisesti kantaa asian mahdolliseen lainvastaisuuteen tai esittää muitakaan aineellisia kannanottoja. Ensisijainen menettelytapa on ohjata yhteydenottajaa ja antaa tietoja mahdollisuudesta tehdä kantelu oikeusasiamiehelle eikä siis asian siirtäminen. Yhteydenottajan tulee yleensä itse saada valita, haluaako hän saattaa asian oikeusasiamiehen arvioitavaksi.

2.3 Yhdenvertaisuusvaltuutetun ratkaisuvallan delegointi

Tarkastuksella nostettiin esille kysymys valtuutetun ratkaisuvallan delegoinnista. Oikeusasiamies totesi, ettei yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa tai muussakaan laissa ole säännöksiä valtuutetun ratkaisuvallan delegoinnista. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston työjärjestyksessä on kuitenkin edellä todetuin tavoin delegointia koskeva kohta.

Oikeusasiamies pitää ongelmallisena, että joku muu toimiston virkamies kuin yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa ilman lain tukea asiaratkaisun valtuutetun käsiteltäväksi saatetussa asiassa. Työjärjestyksen mukaan muu virkamies voisi kuitenkin antaa jopa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimenpiteitä sisältävän ratkaisun, kunhan kysymys ei ole uuden lain soveltamista linjaavasta tai muutoin merkittävästä kannanotosta.

Oikeusasiamies ei voi pitää tätä hyväksyttävänä. Oikeusasiamies katsoo, että kaikkien yhdenvertaisuusvaltuutetun lakiin perustuvien toimenpiteiden, kuten kannanottojen, suositusten ja lausuntojen tulee olla valtuutetun itsensä tekemiä, jollei lailla tai lain nojalla ratkaisuvalltaa ole siirretty muulle toimiston virkamiehelle. Voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa ja yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa ei ole tällaista sääntelyä. Ainoastaan jälkimmäisen lain 7 §:ssä (oikeusapu) on todettu, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voi avustaa tai määrätä alaisensa virkamiehen avustamaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunutta tai mahdollista ihmiskaupan uhria tämän oikeuksien turvaamisessa. Toimiston työjärjestys on mainittu yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa, mutta siihen ei sisälly delegointia koskevaa valtuutusta.

Oikeusasiamies viittaa tietosuojalain 1.1.2024 voimaan tullutta muutosta (1225/2023) koskevaan hallituksen esitykseen (HE 62/2023 vp., s. 48), jossa on viitattu lukuisiin ratkaisuvallan delegointia koskeneisiin perustuslakivaliokunnan² kannanottoihin.

Oikeusasiamies toteaa, että myös oikeusasiamiehen kansliassa olisi tarvetta ratkaisuvallan rajattuun delegointiin kanslian esittelijöille. Eduskunnan oikeusasiamiehestä annetun lain mukaan kanslian työjärjestyksessä määrätään muun muassa ”kanslian henkilöstön tehtävistä”. Kun lain säännös ei kuitenkaan sisällä nimenomaista delegointimahdollisuutta, oikeusasiamies on katsonut, että valtaa tehdä asiaratkaisuja yksinkertaisissakaan laillisuusvalvonta-asioissa ei voida delegoida kanslian esittelijöille. Tämän mukaisesti kanslian juuri uudistetun työjärjestyksen mukaan kanslian esittelijät voivat vastata kanteluun vain työjärjestyksessä yksilöidyissä tilanteissa, joissa vakiintuneen laillisuusvalvontakäytännön perusteella **ei ole** kantelun **tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä**. Jos kantelija esittelijän vastauksen saatuaan tekee samassa asiassa uuden kantelun, sen ratkaisee kuitenkin aina oikeusasiamies tai apulaisoikeusasiamies.

2.4 Arviointiryhmien toiminta

Oikeusasiamies pitää yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston kollegiaalisten arviointiryhmien toimintaa toimiston sisäisenä menettelytapana sinänsä hyvänä – kollegiossa tapahtuva arviointi on usein monipuolisempaa kuin yksittäisen virkamiehen arviointi.

Jos kuitenkin arviointiryhmän nimissä esitetään arvioita viranomaisen menettelystä – kuten oikeusasiamiehen tietojen mukaan on tapahtunut – menettely voi olla ongelmallinen sekä delegoinnin että virkavastuun kohdentamisen näkökulmasta. Julkisissa tehtävissä - varsinkin tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa³ - ratkaisun tekemiseen osallistuneiden ja siitä vastuussa olevien henkilöiden nimien ja virka-aseman tulisi lähtökohtaisesti ilmetä asiakkaalle annetusta vastauksesta. Lähtökohtana on pidettävä myös sitä, että ratkaisut tekee se taho, jolle kyseinen tehtävä on säännöksissä ja määräyksissä annettu.

² Perustuslakivaliokunta on aikaisemmassa käytännössään suhtautunut pidättyväisesti mahdollisuuteen poiketa toimivaltaisia viranomaisia koskevista lain säännöksistä. Lähtökohtana on, että erityisesti perusoikeuskytkentäisen sääntelyn yhteydessä toimivaltaisen viranomaisen tulisi ilmetä laista yksiselitteisesti tai muuten täsmällisesti tai että ainakin viranomaisten toimivaltasuhteiden lähtökohdat samoin kuin toimivallan siirtämisen edellytykset ilmenevät laista riittävän täsmällisesti (esim. PeVL 49/2014 vp, s. 4/II, PeVL 9/2014 vp, s. 3/II, PeVL 3/2014 vp, s. 4/I, PeVL 32/2012 vp, s. 6 ja PeVL 2/2012 vp, s. 3). Viranomaiselle ei siten voida lailla antaa täysin rajoituksetonta valtuutta siirtää tehtäviään tai toimivaltaansa toiselle viranomaiselle (esim. PeVL 9/2014 vp, s. 3/II, PeVL 61/2010 vp, s. 5, PeVL 35/2008 vp, s. 3). Jos muulle kuin päällikkövirkamiehelle annetaan laissa ratkaisuvallaa tai ratkaisuvallan siirto viranomaisen sisäisesti mahdollistetaan laissa, edellä mainitut toimivallan siirtämisen edellytyksiä koskevat huomautukset laissa säätämisen tarpeellisuudesta ovat merkityksellisiä myös näissä tilanteissa.

³ Julkisen vallan käyttämisenä saatetaan pitää esimerkiksi viranomaisen antamaa neuvontaa, ks. esim. KKO 1989:50, KKO 2009:24 ja KKO 2022:21.

2.5 Hyvitykset

Tarkastuksella keskusteltiin myös yhdenvertaisuuslain mukaisia hyvityksiä koskevista suosituksista ja hyvityssummien suuruudesta. Hyvitysten rahamäärät ovat usein huomattavan korkeita verrattuna esimerkiksi tuomioistuimen määräämiin vahingonkorvauksiin, joiden tarkoitus on tosin erilainen. Hyvityksen saaminen ei estä saamista korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan⁴.

Tässä yhteydessä sivuttiin tapausta, jossa sinänsä myös suomea osaava ruotsinkielinen henkilö oli poliisin putkaan jouduttuaan halunnut asioida ruotsiksi, mutta paikalle ei ollut hankittu ruotsinkielistä henkilöä asioimaan kyseisen henkilön kanssa. Tapaus vietiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, ja lautakunta totesi, että poliisi oli syrjinyt kyseistä henkilöä. Päätöksessä korostettiin, että perustuslain takaaman oikeuden käyttää ruotsin kieltä on toteuduttava myös käytännössä. Sittenkin myös hallinto-oikeus hyväksyi ratkaisun ja poliisilaitokselle syrjinnän kiellon tehosteeksi asetetun 5.000 euron uhkasakon. Hyvityksen osalta tapausta soviteltiin, mutta sopimukseen ei päästy. Asian avaamista uudelleen yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa harkitaan.

Yleisen tason arviona todettiin, että hyvitysten määrää koskevan käytännön perusteella kyseinen kielellisen syrjinnän kohteeksi putkassa joutunut henkilö voisi saada jopa moninkertaisen hyvityksen kuin henkilö, joka olisi ollut päiväkausia putkassa aiheuttomasti vapautensa menettäneenä, voisi saada kärsimyskorvausta ns. koppikorvauslain⁵ mukaan.

Oikeusasiamies totesi, että hyvitysten suuruuden tulisi perustua tuomioistuinikäytäntöön. Saadun tiedon mukaan tuomioistuinten ratkaisuja on Suomessa vain vähän, mutta Ruotsissa tuomioistuinikäytäntöä on enemmän.

2.6 Työtilanne ja resurssit

Toimiston työtilanne vaikutti hyvältä eikä tarkastuksella havaittu aiheetonta viivästymistä ilmoitusten käsittelyssä. Keskustelussa nostettiin kuitenkin esille toimiston rajalliset resurssit; yhteydenottoja tulee paljon eivätkä resurssit riitä esimerkiksi tarkastuksiin. Toisaalta havainnointimatkoja on kuitenkin tehty.

⁴ Hyvityksen määrän arvioinnissa lähtökohdan muodostavat yhdenvertaisuuslain lisäksi syrjintä- ja työsyrijintädirektiivit, joiden mukaan syrjinnästä aiheutuvien seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia. Yhdenvertaisuuslain mukaan hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuuden arvioinnissa otetaan huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Arviointiin voivat vaikuttaa myös loukatulle aiheutuneet seuraukset ja niiden vakavuus sekä se, onko syrjintä perustunut useaan syrjintäperusteeseen.

⁵ Laki syyttömästi vangitulle tai tuomitulle valtion varoista vapauden menetyksen johdosta maksettavasta korvauksesta.

Eri elämäntilanteilla yhteydenottojen määrä ja niistä aiheutuvat toimenpiteet vaihtelevat. SOTE-alaa koskevien yhteydenottojen runsaaseen määrään ollaan tyytyväisiä, koska niiden perusteella saadaan tietoa SOTE-alan yleisestä tilanteesta, vaikkei yksittäisen henkilön asiaa tutkittaisikaan. Koulutuspuolella työ rytmittyy asioiden seulonnan kautta; moni asia koskee perusopetuslain tulkintaa, ei syrjintää. Tällaisissa tilanteissa yhteydenottaja ohjataan oikeaan käsittelyprosessiin. Työelämän valvontaan yhteydenottoja tulee paljon ja käsittelypainetta lisää se, että näitä asioita ei voi viedä lautakuntaan.

Esille nostettiin se, että yhdenvertaisuuslain 27 §:n mukaiset lausuntopyyntöt tulevat tuomioistuimista lyhyillä määräajoilla. Lausunnot koetaan kuitenkin tärkeiksi, koska ne saattavat olla vaikutuksiltaan suurempia kuin muun yksittäisen asian tutkinta.

2.7 Muuta keskustelussa esille nousutta

Keskusteluissa sivuttiin etnisen profiloinnin kiellon ulottuvuuksia, kun kysymys oli sellaisista rikollisilmiöistä, joita tyypillisesti esiintyi tietyissä väestöryhmissä; esimerkiksi verikostoihin, sukuvihaan ja väistämisvelvollisuuteen liittyvä väkivalta sukujen välillä tai tyttöjen sukupuolielinten silpomisen perinne.

Tarkastuksella nostettiin esille myös ostopalvelujen käyttö. Hanselin kautta tehtävät hankinnat ovat pieniä eivätkä ne ylitä kilpailuttamisen kynnyksarvoa. Asiantuntijapalveluita ostetaan jonkin verran esimerkiksi asianajotoimistoilta. Asiantuntija voi olla tuomioistuimessa mukana prosessikonsulttina, mutta ei varsinaisena asiamiehenä. Joissakin tapauksissa ulkopuolisen asiantuntijan käyttöön on päädytty asioissa, joissa tarvitaan erityislain asiantuntemusta.

Vuoden 2024 alusta lähtien yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa on ollut käytössä uusi asianhallintajärjestelmä, Hilda. Hildan käytettävyyteen ollaan tyytyväisiä, mutta se ei kaikilta osin täytä saavutettavuusvaatimuksia.

Tällä hetkellä suurin muutos on tulossa vuoden 2025 alusta, kun Oikeushallinnon erityisviranomaiset -virasto aloittaa toimintansa. Muutosprosessiin on valmistauduttu jo pitkään ja nyt käynnissä oli työryhmätyöskentely virastossa toimivien viranomaisten kesken.

Käytännön tilanteissa on ajoittain ilmennyt tarvetta lääketieteellisten asiantuntijalausuntojen saamiseen, jotta syrjintäolettaman syntymistä voitaisiin arvioida. Säännökset eivät kuitenkaan anna valtuutetulle oikeutta tällaisten lausuntojen saamiseen eivätkä velvoita asiantuntijaviranomaisia lausuntoja antamaan.

2.8 Oikeusasiamiehen kanslian vuositeema

Oikeusasiamiehen kanslian vuoden 2024 vuositeema on ”Digitalisoitua julkinen hallinto ja perusoikeudet”.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kertoi, että digitaalisten palveluiden saavutettavuus näkyy heidän toiminnassaan. Esille ovat nousseet muun muassa kokonaan digitaaliset bussiliput, saavutettavat verkkosivut sekä hyvinvointialueiden ilmoittautumisautomaatit. Huolta on herättänyt myös tekoälyn hyödyntäminen sekä automaattinen päätöksenteko.

3 TOIMENPITEET

Oikeusasiamies saattaa edellä todetut havaintonsa ja käsityksensä yhdenvertaisuusvaltuutetun tietoon tämän pöytäkirjan välityksellä.

Oikeusasiamies lähettää tämän pöytäkirjan myös oikeusministeriölle tiedoksi erityisesti kohdassa 2.3 käsiteltyyn delegointiin viitaten.

LIITE

Katsaus yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston työhön eri tehtävissä (PowerPoint -esitys)