

**ASIA** Hovioikeudessa esiintynyt epäasiallinen käytös**KANTELU**

Kantelija on eduskunnan oikeusasiamiehelle osoittamassaan kantelukirjoituksessa 9.8.2013 arvostellut Helsingin hovioikeuden menettelyä. Kantelija viittaa Helsingin hovioikeudessa 20.6.2013 valmistuneeseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvitykseen sekä julkisuudessa olleisiin tietoihin, joiden mukaan kyseisestä selvityksestä ilmenee, että hovioikeudessa esiintyy muun ohella seksuaalista häirintää sekä epäasiallista kielenkäyttöä, joka ilmenee rasistisina vitseinä ja erilaisina vähemmistöjä koskevana alentavana kielenkäyttönä sekä muita hovioikeudessa esiintyviä asianosaisia halventavana kielenkäyttönä.

Kantelija pyytää selvittämään muun ohella, ovatko hovioikeuden jäsenet toimineet vastoin virkavelvollisuuttaan, jonka mukaan heidän on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla tai ovatko hovioikeuden jäsenet kysymyksessä olevissa tapauksissa muutoin menelleet lainvastaisesti tai moitittavasti.

Oikeusasiamies on 14.8.2013 siirtänyt kantelukirjoituksen oikeuskanslerin käsiteltäväksi.

SELVITYS

Helsingin hovioikeus on antanut kantelun johdosta selvityksen, jonka on allekirjoittanut presidentti Mikko Könkkölä. Hovioikeudesta on erikseen hankittu jäljennökset hovioikeuden 31.3.2010 vahvistetusta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta, hovioikeuden 11.6.2012 päivitystä työsuojelun toimintaohjelmasta sekä hovioikeudessa 20.6.2013 valmistuneesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvityksestä.

Oikeusministeriö on lisäksi antanut asiassa selvityksensä.

Jäljennös hovioikeuden ja oikeusministeriön selvityksistä oheistetaan kantelijalle tiedoksi.

RATKAISU

1. Perus- ja ihmisoikeuksista

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä (1 momentti). Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (2 momentti).

Perusoikeusuudistuksen esitöiden mukaan edellä mainitun 1 momentin mukainen säännös ilmaisee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan pääperiaatteen. Yleiseen yhdenvertaisuussääntöön sisältyy mielivallan kieltö ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa. Perinteisesti yhdenvertaisuus lain edessä on merkinnyt ensi sijassa vaatimusta yhdenvertaisuudesta lain soveltamisessa. Säännös sisältää periaatteen, jonka mukaan viranomaisen tulee soveltaa lakia tekemättä muita eroja kuin laista ilmenee. Lainsoveltajaan kohdistuvana yhdenvertaisuusperiaate on tuomioistuinten ja muiden viranomaisten harkintavallan rajoitusperiaate. (ks. HE 309/1993 vp, s. 42)

Oikeusturvasta perusoikeutena säädetään perustuslain 21 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi.

Yksittäisiä perusoikeussääntöksiä täydentää perustuslain 22 §:ssä säädetty yleinen turvaamisvelvollisuus, jonka mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Kyseinen säännös on siinä mielessä epäitsenäinen, että se tulee sovellettavaksi yksinomaan jonkin nimenomaisen perusoikeussääntöksen tai ihmisoikeusmääräyksen kanssa. Perusoikeusuudistuksen esitöissä todetaan tältä osin, että perusoikeuksien käytännön toteutumisen kannalta ei ole riittävää, että julkinen valta pidättäytyy itse puuttumasta perusoikeuksiin. Usein perusoikeuksien tosiasiallinen toteutuminen edellyttää julkisen vallan aktiivisia toimenpiteitä, esimerkiksi yksilön perusoikeuksien suojaamiseksi ulkopuolisilta loukkauksilta tai tosiasiallisten edellytysten luomiseksi perusoikeuksien käyttämiselle. Tämän vuoksi perusoikeussääntöön on sisällytetty nimenomainen säännös, joka velvoittaa julkista valtaa turvaamaan perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisen. Säännös korostaa pyrkimystä perusoikeuksien aineelliseen turvaamiseen muodollisen, menettelyvaatimukseen liittyvän perusoikeusturvan rinnalla. (ks. HE 309/1993 vp, s. 75)

Myös oikeuskirjallisuudessa on korostettu, että perustuslain 6 §:n yleinen yhdenvertaisuussäännös ei rajoitu velvoittamaan julkista valtaa pidättymästä yhdenvertaisuuden loukkauksista. Yhdessä perustuslain 22 §:ään sisältyvän perusoikeuksien yleisen turvaamisvelvollisuuden kanssa säännös velvoittaa julkista valtaa lainsäädännöllä ja muilla toimenpiteillä myös aktiivisesti edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnassa (Ojanen, Tuomas ja Scheinin, Martin: Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö, teoksessa Perusoikeudet, Helsinki 2011, s. 238).

Ihmisoikeussopimusten määräykset, jotka on saatettu valtiosisäisesti voimaan, kuuluvat myös siihen oikeusjärjestykseen, jota on noudatettava julkisen vallan, eli muun ohella tuomioistuinten toiminnassa. Itsenäisenä ihmisoikeutena yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö sisältyvät kansalaisyhteiskunnassa ja poliittisissa oikeuksissa koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (KP-sopimus) 26 artiklaan. Myös esimerkiksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklaan sisältyy syrjintäkieltö, joka takaa sopimuksessa turvattujen oikeuksien nautinnan ilman syrjintää.

OIKEUSKANSLERINVIRASTO

2. Muusta sääntelystä

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) 4 §:ssä säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Pykälän 1 momentin mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Yhdenvertaisuuslain esitöissä korostetaan, että mainittu yhdenvertaisuuden edistämistä koskeva säännös heijastaa perustuslain 22 §:ssä säädettyä julkisen vallan velvollisuutta turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Säännös myös konkretisoi niitä jo perustuslaista johtuvia viranomaisen velvollisuuksia ottaa kaikessa toiminnassaan huomioon yhdenvertaisen kohtelun vaatimus. (ks. HE 44/2003 vp, s. 37)

Yhdenvertaisuuslain 4 §:n 2 momentin mukaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisen tulee laatia suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Tässä on syytä mainita, että Helsingin hovioikeudessa on 31.3.2010 vahvistettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman mukaan hovioikeudessa puututaan niin etnistä alkuperää, seksuaalista suuntautumista kuin uskontoa ja vakaumusta loukkaaviin puheisiin. Suunnitelmassa todetaan muun ohella myös, että hovioikeus pyrkii estämään seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta. Pykälän 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pykälän 2 momentin mukaan syrjinnällä tarkoitetaan ns. välitöntä (1 kohta) ja välillistä syrjintää (2 kohta) sekä ns. häirintää (3 kohta) ja ohjetta tai käskyä syrjiä (4 kohta). Mainitun 3 kohdan mukaisena häirintänä pidetään henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Yhdenvertaisuuslain 11 §:n 1 momentin mukaan kyseisen lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa säädetään. Pykälän 2 momentin mukaan etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltoa muutoin kuin työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa valvovat vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta siten kuin vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetussa laissa säädetään.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki, 609/1986) 7 §:n 1 momentissa kielletään välitön ja välillinen syrjintä. Pykälän 2 ja 3 momenteissa säädetään siitä, mitä välittömällä ja välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan. Tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä pidetään pykälän 5 momentin mukaan myös seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella. Pykälän 6 momentin mukaan seksuaalisella häirinnällä kyseisessä laissa tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan puolestaan pykälän 7 momentin mukaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksell-

lisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvolain 8d §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kyseisessä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Tasa-arvolain 16 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat kyseisen lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

Kuluvana vuonna on annettu kaksi hallituksen esitystä (HE 19/2014 vp ja HE 111/2014 vp), joissa ehdotetaan säädettäväksi uusi yhdenvertaisuuslaki sekä ehdotetaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista valvovien erityisviranomaisten kokoamista oikeusministeriön hallinnonalalle. Uuden yhdenvertaisuuslain myötä yhdenvertaisuutta koskevaa lainsäädäntöä muun ohella yhtenäistettäisiin ja johdonmukaistettaisiin ja velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta laajennettaisiin.

Työturvallisuuslain (738/2002) 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Lain 65 §:n mukaan kyseisen lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

Työturvallisuuslain 9 §:n mukaisessa Helsingin hovioikeuden työsuojelun toimintaohjelmassa käsitellään muun ohella häirinnän ehkäisemistä. Ohjelma sisältää ohjeet häirintätilanteita varten. Ohjelmassa todetaan, että häirintä voidaan selvittää ja sopia asianomaisten henkilöiden kesken tai esimiehen toimenpitein. Häirinnän osapuolet ja esimies voivat tarvittaessa pyytää tukea luottamushenkilöiltä ja työterveyshuollosta. Tarvittaessa voidaan ryhtyä myös kurinpito-toimiin.

Valtion virkamieslain (750/1994) 14 §:n 2 momentin mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

3. Hovioikeuden menettely

3.1 Taustaa (hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvitys)

Helsingin hovioikeuden henkilöstölle suunnattiin keväällä 2013 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely. Kyselyn tulosten perusteella hovioikeudessa laadittiin perusteellisempi selvitys hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta. Kyseinen kantelijan viittaama kahden Helsingin hovioikeuden hovioikeudenneuvoksen laatima yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvitys (jäljempänä: *erillisselvitys*) valmistui kesäkuussa 2013. Erillisselvitys laadittiin erillisen kyselyn ja siihen annettujen kirjallisten vastausten, eri henkilöstöryhmien kanssa järjestettyjen keskustelutilaisuuksien, laamannien ja kansliapäällikön sekä eräiden muiden yksittäisten haastattelujen perusteella.

Erillisselvityksen mukaan hovioikeudessa esiintyy epäasiallista kielenkäyttöä. Tämä ilmenee rasistisina vitseinä sekä erilaisina vähemmistöjä koskevana alentavana kielenkäyttönä. Tällaista esiintyy istuntojen tauoilla ja päätösneuvotteluissa sekä muissa työntekoon liittyvissä tilanteissa. Näissä yhteyksissä saatetaan käyttää halventavaan sävyyn ilmaisuja ”neekeri, ryssä, juutalainen, homo” yms. Epäasiallista kielenkäyttöä esiintyy varsin laajasti hovioikeudessa, mutta kielenkäytössä voi olla merkittäviä eroja eri osastojen välillä. Erillisselvityksen mukaan ”eri vähemmistöjä koskevaa edellä selostetun kaltaista kielenkäyttöä voidaan pitää yhdenvertaisuuslain mukaisena häirintänä”. Erillisselvityksen mukaan muuna epäasiallisena kielenkäyttönä hovioikeudessa esiintyy istuntojen tauoilla avustajia, asianosaisia ja tulkkeja koskevaa halventavaa arvostelua. Hovioikeudessa esiintyy myös työntekijöiden keskinäisessä kanssakäymisessä sanallista kiusaamista ja nöyryyttämistä.

Erillisselvityksen mukaan hovioikeudessa esiintyy lisäksi ”varsinkin erilaisiin juhlatilanteisiin liittyen erityisesti naispuolisiin esittelijöihin kohdistuvaa miespuolisten jäsenten taholta tapahtuvaa seksuaalista häirintää”. Päivittäisessä työssä seksuaalista häirintää ei selvityksen perusteella esiinny.

Erillisselvityksen kohdan 4 mukaisia toimenpidesuosituksia ovat: 1) keskustelut asianomaisten henkilöiden kanssa, 2) selvityksen käsittely työsuojelutoimikunnassa, 3) hovioikeuden ohjeistuksen läpikäynti ja tarpeellisten päivitysten tekeminen (erityisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ja työsuojelun toimintaohjelma), 4) henkilöstölle tarkoitetun aihetta koskevan koulutuksen järjestäminen, 5) uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä kiinnitetään huomiota häirintään ja epäasiallista käyttäytymistä koskevaan aihepiiriin, ja 6) kiinnitetään henkilöstön huomiota siihen, että kaikkien velvollisuutena on käyttäytyä työpaikalla asianmukaisesti ja toisia kunnioittavasti ja korostetaan varhaisen puuttumisen tärkeyttä.

3.2 Kantelun johdosta annettu hovioikeuden selvitys

Presidentti Könkkölä toteaa laatineensa kantelun johdosta annetun hovioikeuden selvityksen. Könkkölän mukaan hän kuuli selvitystä laatiessaan hovioikeuden vielä virassa olevia hovioikeudenlaamaneja heidän asiaan liittyvistä omakohtaisista havainnoistaan. Könkkölä tarkentaa, että hovioikeuden johtoon kuuluu presidentin ohella myös hovioikeudenlaamannit, jotka johtavat lainkäyttöosastojen toimintaa, sekä hovioikeuden hallinnosta vastaava kansliapäällikkö. Könkkölä oli kertomansa mukaan lisäksi kuullut erästä hovioikeudenneuvosta. Könkkölän pyynnöstä oli vielä kuultu eräitä erillisselvityksessä mainitun osaston jäseniä, esittelijöitä ja kansliahenkilöstöä.

Könkkölä toteaa pyytäneensä erillisselvityksen laatineita hovioikeudenneuvoksia (jäljempänä: *erillisselvityksen laatijat*) esittämään oman käsityksensä oikeuskanslerinviraston selvityspyynnössä tarkoitetun menettelyn laajuudesta. Näitä erillisselvityksen laatijoiden esittämiä näkemyksiä selostetaan tarkemmin jäljempänä asian arvioinnin yhteydessä.

Erillisselvityksestä ilmenevän asiakkaisiin kohdistuneen hovioikeuden menettelyn laajuuden osalta Könkkölä tuo itse esille joitakin tarkempia mainitsemisissa kuulemisissa ilmenneitä seikkoja. Könkkölän mukaan kukaan laamanneista ei ole kuullut eikä kenenkään tietoon ole tullut epäasiallista arvostelua asianosaisista, avustajista tai muista oikeudenkäynnissä esiintyvistä henkilöistä. Yhden laamannin mukaan ”joskus kahvipöytäkeskusteluissa on saatettu mainita jotain”, mutta tällöinkään ei ole koskaan esitetty rasistisia kommentteja. Toisen laamannin mukaan ”jotain piilorasismia saattaa joskus esiintyä” mutta tämäkään laamanni ei ole koskaan kuullut kenenkään sanoneen loukkaamistarkoituksessa mitään asiatonta. Eräs laamanni vastauksena hänestä erillisselvityksessä esitettyyn kiisti käyttäneensä epäasiallisia tai rasistisia il-

maisuja ja joka tapauksessa epäasiallisina pidetyt ilmaiset on hänen mukaansa irrotettu asiayhteydestään. Eräs hovioikeudenneuvos totesi käyttävänsä ajoittain ”sanaleikkejä ja hirtehisuutta”, mutta ei rasistisia ilmaisuja.

Könkkölän mukaan useat hovioikeudessa työskentelevät ovat voimakkaasti arvostelleet erityisesti sitä yhteenvedon johtopäätöstä, että epäasiallista kielenkäyttöä esiintyy hovioikeudessa ”varsin laajasti” tai että se on erillisselvityksen tulosten perusteella ”tavanomaista”. Heidän mukaansa he eivät tunnista yhteenvedosta omaa työpaikkaansa.

Erikseen Könkkölä tuo esille, että erillisselvityksen mukaan asiaa tutkittaessa ei tullut ilmi mitään sellaista, jonka perusteella voitaisiin epäillä esimerkiksi asianosaisiin tai avustajiin kohdistuneen epäasiallisen kielenkäytön vaikuttaneen varsinaiseen ratkaisutoimintaan. Könkkölä toteaa erillisselvityksen laatijoiden esittäneen saman päätelmän. Könkkölän mielestä suoritettujen kuulemisten perusteella ei ole syytä päätyä toisenlaiseen lopputulokseen.

Könkkölä ei kertomansa mukaan ole itse kuullut ratkaisutoimintaan osallistuessaan eikä muutenkaan mitään epäasiallista kommentointia asianosaisista, avustajista taikka muista oikeudenkäyntiin osallistuvista. Suhtautuminen on Könkkölän mielestä ollut päinvastoin arvostavaa ja arvokasta. Erilaisista työhyvinvointibarometreista hän kertoo seuranneensa lähinnä yleisiä työhyvinvointia koskevia tunnuslukuja. Näissä barometreissa hänen huomionsa ei ollut kiinnittynyt mihinkään sellaisiin ongelmiin, joita erillisselvityksessä käsitellään. Itse hän oli tullut näistä ongelmista tietoiseksi nähtyään keväällä 2013 toimitetun kyselyn tulokset. Tämä johtikin hänen mukaansa perusteellisen erillisselvityksen laatimiseen.

Hovioikeuden selvityksessä selostetaan lisäksi niitä toimenpiteitä, joihin asiassa on hovioikeudessa ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. Näitä toimenpiteitä selostetaan tarkemmin jäljempänä asian arvioinnin yhteydessä.

3.3 Arviointi

3.3.1 Lähtökohtia

Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja työturvallisuusasioita seuraavat, ohjeistavat ja valvovat useat eri viranomaistahot. Esimerkiksi vähemmistövaltuutetun tehtävänä on lain mukaan muun ohella valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista. Havaitessaan etnistä syrjintää vähemmistövaltuutettu pyrkii ohjein ja neuvoin vaikuttamaan siihen, että syrjintää ei jatketa tai uusita. Syrjintälautakunnan tehtävänä on puolestaan käsitellä ja ratkaista ne asiat, jotka yhdenvertaisuuslain mukaan kuuluvat sen käsiteltäväksi ja ratkaistavaksi. Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista siten kuin siitä mainitussa laissa sekä erikseen säädetään.

Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on lain mukaan valvoa työsuojelusta annettujen säädösten ja määräysten noudattamista. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta työsuojeluviranomaiset valvovat, että työnantajat noudattavat niille työturvallisuuslaissa määriteltyjä velvollisuuksia. Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvonnallisin toimin vaikuttaa työnantajiin, että työpaikalla koettu työntekijöiden terveydellistä haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä tai epäasiallinen kohtelu päättyy. Jos valvonnassa todetaan epäkohtia, työnantajille annetaan toimintaohjeita tai kehotuksia lainsäädännön noudattamisesta ja soveltamisesta.

Perustuslain 108 §:n 1 momentin mukaan oikeuskanslerin tulee muun muassa valvoa, että tuomioistuimet ja muut viranomaiset sekä virkamiehet, julkisyhteisön työntekijät ja muutkin jul-

kista tehtävää hoitaessaan noudattavat lakia ja täyttävät velvollisuutensa. Oikeuskansleri ei kuitenkaan voi puuttua esimerkiksi tuomioistuimen menettelyyn, mikäli tuomioistuin on menettänyt toimi- ja harkintavaltansa rajoissa.

Oikeuskanslerin tehtäviin laillisuusvalvojana ei kuulu käsitellä yksittäisiä viranomaisessa tapahtuvia mahdollisia häirintätilanteita antamalla ohjeita tai neuvoja tällaisen tilanteen ratkaisemiseksi. Ensisijaisesti työnantajan on pyrittävä estämään ja kitkemään häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua työpaikalla. Mikäli työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi, tai toimenpiteet eivät ole auttaneet, voidaan tietoa ja apua pyytää esimerkiksi työturvallisuuslaissa tarkoitetun kielletyn häirinnän osalta työsuojeluviranomaisilta. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet toimivat alueellisina työsuojeluviranomaisina.

Ylin laillisuusvalvonta on edellä kerrotussa mielessä jälkikäteistä valvontaa. Mainittujen erityisviranomaisten tehtävät ovat sen sijaan monelta osin erilaiset kuin oikeuskanslerin. Viime kädessä oikeuskansleri voi tutkia, ovatko erityisviranomaisten toimenpiteet olleet lainmukaisia.

Asiassa ei ole ilmennyt, että mainitut erityisviranomaiset olisivat käsitelleet hovioikeuden käsitellä olevaa menettelyä tai olleet ylipäättään tietoisia tästä erillisselvityksestä ilmenevästä hovioikeuden menettelystä ennen selvityksen laatimista ja sen julkituloa. Arvioin seuraavassa hovioikeuden menettelyä siltä osin kuin sen arviointi kuuluu tehtäviini ja toimivaltaani ylimpänä laillisuusvalvojana.

3.3.2 Erillisselvityksestä ilmenevä hovioikeuden menettely

Erillisselvityksen mukaan hovioikeudessa esiintyy varsin laajasti asiakkaita koskevaa epäasiallista kielenkäyttöä. Pyrin aluksi tarkastelemaan sitä, minkälaista ja kuinka laajaa kyseinen kielenkäyttö tosiasiallisesti on ollut sekä etenkin sitä, onko tällä menettelyllä ollut vaikutusta hovioikeuden ratkaisutoimintaan.

Hovioikeuden selvityksessä erillisselvityksen laatijat toteavat, että epäasiallista kielenkäyttöä ilmoitettiin esiintyvän ensinnäkin yksittäiseen juttuun ja sen asianosaisiin liittyvänä kommentointina. Epäasiallista kielenkäyttöä on esiintynyt myös hovioikeuden vapaamuotoisemmissa tilanteissa. Laatijoiden mukaan kommentointia on esiintynyt useammin kuin muutaman henkilön esittämänä. Erillisselvityksen perusteella ei ole kuitenkaan yksiselitteisesti todettavissa, ovatko kommenttien esittäjinä aina samat henkilöt vai onko kommenttien esittäjinä vaihtuva määrä henkilöitä. Erillisselvityksen laatimisen yhteydessä haastatellut henkilöt puhuivat mieluummin itseään häirinneestä kokemuksesta kuin niiden takana olleista yksittäisistä henkilöistä. Laatijoiden mukaan ainakin jossakin määrin epäasiallisena pidettävää kielenkäyttöä on kuitenkin esiintynyt lähes kaikilla osastoilla ja kaikkien henkilöstöryhmien edustajien taholta.

Yksittäisten kommenttien osalta erillisselvityksen laatijat toteavat hovioikeuden selvityksessä seuraavaa: ”Yksittäiset kommentit ovat olleet laadultaan ja sisällöltään vaihtelevia. Joissakin tapauksissa on saatettu luonnehtia jälkeensä oikeudenkäynnin asianosaista, kuultavaa tai avustajaa tätä halventavalla ilmaisulla. Esimerkiksi on voitu luonnehtia halventavaan sävyyn henkilöstä syntyntä vaikutelmaa käyttämällä esimerkiksi ilmaisua neekeri, homo tai ryssä. Joissakin yhteyksissä kommentit ovat siis koskeneet kyseisen käsiteltävänä olleen jutun asianosaisia, kuultavia tai avustajia. Joissain toisessa yhteydessä on voitu käyttää yleisemmin erilaisia vähemmistöjä vähätteleviä ilmaisuja. Kommenttien laatu, sisältö ja loukkaavuus on voinut olla siten hyvin erilainen ja tilannekohtainen. Näitä tilannekohtaisia eroavaisuuksia ei ollut mahdollista kovin tarkoin selvittää.”

Erillisselvityksen mukaan esille ei ole tullut, että epäasiallista kielenkäyttöä olisi esiintynyt asianosaisten kuullen, vaan se on tapahtunut niin sanotusti suljettujen ovien takana. Käytettävissäni olevasta aineistosta (erillisselvitys sekä sen laatijoiden ja Könkkölän kertomat seikat hovioikeuden selvityksessä) päätellen epäasiallista kielenkäyttöä on toisaalta esiintynyt ainakin siinä määrin laajasti, ettei sitä voida pitää vain yksittäistapauksena tai vain yhden henkilön tekemänä. Erillisselvityksen laatijoiden mukaan selvityksessä kuultujen henkilöiden kertomana ei kuitenkaan tullut esille, että yksittäisillä kommentteilla olisi ollut vaikutusta kulloinkin käsiteltävänä olleen asian ratkaisun sisältöön. Könkkölä tuo omalta osaltaan esille, että kanteluasian selvittämisen yhteydessä suorittamiensa kuulemisten perusteella ei hänen mielestään ole syytä päätyä toisenlaiseen lopputulokseen. Laatijoiden mukaan erillisselvityksen perusteella syntynyt vaikutelma oli, että usean jäsenen kokoonpanossa yksittäisen henkilön mahdolliset epäasialliset kommentit ovat jääneet tästä näkökulmasta arvioituna omaan arvoonsa.

Asiassa ei näin ollen ole tullut ilmi, että erillisselvityksestä ilmenevällä menettelyllä olisi ollut vaikutusta hovioikeuden ratkaisutoimintaan. Varsin vaikeaa on tosin ylipäätään tehdä täsmällisiä johtopäätöksiä siitä, onko tapauksen kaltainen asiakkaita koskenut tuomioistuimen henkilökunnan epäasiallinen kielenkäyttö mahdollisesti vaikuttanut tuomioistuimen ratkaisutoimintaan. Tämä arvioinnin vaikeus korostuu tapauksessa erityisesti siitä syystä, että erillisselvityksessä ei sen laatijoiden mukaan tullut ilmi, mihin yksittäiseen tapaukseen kulloisetkin asiakkaita koskeneet epäasialliset ilmaisut olivat liittyneet ja henkilöstöltä pyydytetyt kirjalliset vastaukset oli annettu anonyymeinä.

Erillisselvityksen mukaan hovioikeudessa esiintyy myös sanallista kiusaamista ja nöyryyttämistä henkilökunnan keskinäisessä kanssakäymisessä sekä varsinkin erilaisiin juhlatilanteisiin liittyen seksuaalista häirintää, jota ei kuitenkaan päivittäisessä työssä esiinny. Edelleen erillisselvityksessä todetaan, että esittelijät olivat esittäneet yleisesti näkemyksen, jonka mukaan naisten ja miesten työtä arvioidaan eri tavoin ja että nimitysperusteet ovat naisten ja miesten kohdalla erilaiset. Erillisselvityksen mukaan ei kuitenkaan käynyt ilmi, että hovioikeudessa esiintyisi sukupuoleen perustuvaa syrjintää, eikä myöskään käynyt ilmi, että naisten ja miesten välillä esiintyisi eriarvoista kohtelua tai että nimitystilanteissa esiintyisi sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Hovioikeuden kantelun johdosta antama selvitys ei kaikilta osin tue erillisselvityksestä saatavaa kuvaa. Minulla ei kuitenkaan ylimpänä laillisuusvalvojana ole aihetta ryhtyä enemmän selvittämään hovioikeudessa esiintyneen erillisselvityksestä ilmenevän käytöksen laatua ja laajuutta eikä pyrkiä selvittämään yksittäisten virkamiesten yksittäisiä lausumia ja ryhtyä niitä oikeudellisesti arvioimaan. Selvää sinänsä on, että kuvatuista käytöistä ei saisi esiintyä. Yleisesti totean, että hovioikeuden sisäisetkin keskustelut voivat julkisuuteen tullessaan olla omiaan horjuttamaan luottamusta oikeudenhoidon tasapuolisuuteen ja yleensäkin asianmukaisuuteen. Viranomaisen luottamusta herättävästä kuvasta huolehtiminen kuitenkin on ensi sijassa viranomaisen itsensä ja ennen muuta sen johdon asia. Erityisesti korostan, että työnantajalla on toimimisvelvollisuus puuttua kaikenlaiseen lainvastaiseen tai muutoin erillisselvityksestä ilmenevän kaltaiseen epäasialliseen käyttäytymiseen (myös seksuaalinen häirintä ja vastaava).

Tarkastelen seuraavassa kokonaisuutena, mihin toimenpiteisiin hovioikeuden johto on erillisselvityksen johdosta ryhtynyt.

3.3.3 Hovioikeuden toimenpiteet erillisselvityksen johdosta

Könkkölän mukaan osana hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittämistä hovioikeudessa tehtiin keväällä 2013 hovioikeuden henkilöstölle suunnattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta tarkemmin kuin mikä on mahdollista säännöllisesti tehtävien hyvinvointibarometrien perusteella. Kyselyn tulosten perusteella hovioikeudessa päätettiin laatia kerrottu perusteellisempi erillisselvitys hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta. Könkkölän mukaan aiheen tähän antoivat erityisesti vastaukset, joista ilmeni, että hovioikeudessa esiintyy kiusaamista, häirintää sekä epätasa-arvoista kohtelua ja että hovioikeudessa kuulee rasistisia kommentteja. Laajempi selvitys oli Könkkölän mukaan aiheellinen myös siksi, että melko pienen vastausmäärän vuoksi kyselystä ei voinut tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Hovioikeudessa järjestetyssä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyssä kerrotun mukaan ilmenneiden seikkojen perusteella sitemmin laadittu erillisselvitys on nähdäkseni ollut perusteltu ja tarpeellinen väline hovioikeudessa esiintyneen käyttäytymisen tarkemmaksi kartoittamiseksi. Erillisselvitykseen sisältyy edellä kohdassa 3.1 selostetun mukainen luettelo suositeltavista jatkotoimenpiteistä. Näitä toimenpide-ehdotuksia voidaan mielestäni pitää tarpeellisina vähimmäistoimenpiteinä, joihin asiassa on tullut ryhtyä. Könkkölän mukaan näihin toimenpiteisiin oli suurelta osin jo selvitystä annettaessa ryhdytty.

Könkkölä kertoo seuraavaa:

- tarpeellisiksi katsotut puhuttelut on pidetty;
- hovioikeuden koko henkilöstölle on järjestetty tiedotustilaisuus, jossa selvityksen päätulokset on esitelty ja samassa yhteydessä henkilöstölle on selostettu tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain, virkamieslain ja työturvallisuuslain asianomaiset säännökset sekä esityölausumat samoin kuin hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman pääsisältö;
- erillisselvitystä ja sen tuloksia on käsitelty hovioikeuden johtoryhmässä, lainkäyttöosastojen osastokokouksissa sekä hovioikeuden työhyvinvointia edistävässä Tyhy-ryhmässä, ja asian käsittely näissä elimissä tulee jatkumaan;
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tulosten johdosta on hovioikeudessa järjestetty henkilökunnalle työyhteisökoulutusta, jonka teemana on ollut ”Vastuullinen työkäyttäytyminen – arvostavan vuorovaikutuksen kehittäminen hovioikeudessa”. Esimieskoulutusta on myös tarkoitus järjestää;
- tarkoitus on, että uusien työntekijöiden perehdyttämiskoulutuksessa tullaan esittelemään hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa, varhaisen puuttumisen periaatetta sekä kiinnittämään yleistä huomiota asianmukaisen käyttäytymisen velvollisuuteen koskien niin käyttäytymistä toisiaan kuin asiakkaita kohtaan; ja
- erillisselvityksen yhteenvedon saama julkisuus ja selvityksessä esitetyt johtopäätökset ovat synnyttäneet henkilöstön kesken erittäin vilkasta keskustelua ja saadun palautteen perusteella kriittisen kielenkäytön osalta tilanne on selvästi parantunut.

Siltä osin kuin erillisselvityksen mukaan siinä nimeltä mainitun osaston päällikkönä toimivan laamannin menettelyä oli arvosteltu, totean aluksi seuraavan. Kyseistä laamannia oli kritisoitu siitä, että hän ei ollut puuttunut epäasiallisiin sananvalintoihin, vaikka hänen oli täytynyt olla niistä tietoinen, taikka että hän oli vähätellyt niitä. Joku oli sanonut myös hänen itse osallistuneen epäasialliseen kielenkäyttöön. Könkkölä kertoo kuulleensa mainittua laamannia näistä väitteistä. Könkkölän tästä kuulemisesta kertoman perusteella arvioin, ettei asiassa ilmene mitään sellaista, jonka vuoksi minulla olisi aihetta toimenpiteisiin.

Könkkölän edellä kertomien hovioikeuden toimenpiteiden osalta totean yleisesti, ettei minulla ole oikeudellisia perusteita arvioida näiden toimenpiteiden olevan riittämättömiä tai muutoinkaan sellaisia, että minulla olisi aihetta asiaan näiltä osin puuttua. Asiassa ei ole tullut ilmi hovioikeuden johdon olleen enemmän tietoinen erillisselvityksestä ilmenevästä epäasiallisesta käyttäytymisestä hovioikeudessa ennen selvityksen ja sitä edeltäneen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tekemistä.

Kokoavasti totean, että toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta on ensi sijassa hovioikeuden johdon asia.

3.3.4 Hovioikeuden toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Perustuslakiin sisältyvä yleinen yhdenvertaisuussäännös ei yksinomaan rajoitu velvoittamaan julkista valtaa pidätyksestä yhdenvertaisuuden loukkauksilta, vaan yhdessä perustuslakiin sisältyvän perusoikeuksien yleisen turvaamisvelvollisuuden kanssa säännös velvoittaa julkista valtaa toimenpiteillään myös aktiivisesti edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnassa.

Viranomaisten tuleekin yhdenvertaisuuslain mukaan kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuslain esitöiden (HE 44/2003 vp, s. 37-38) mukaan yhdenvertaisuuden edistämismittareilla tarkoitetaan sitä, että viranomaisen tulee omassa toiminnassaan ottaa lain tarkoitus huomioon esimerkiksi suunnittelussa, tiedottamisessa, voimavarojen kohdentamisessa, valvonnassa, työkäytäntöjä kehitettäessä sekä soveltamisohjeita laadittaessa ja uudistettaessa.

Esimerkiksi henkilöstökoulutus on keino lisätä henkilöstön tietoisuutta ja osaamista yhdenvertaisuutta ja sen edistämistä koskeissa kysymyksissä sekä vaikuttaa mahdollisiin kielteisiin asenteisiin ja ennakkoluuloihin eri vähemmistöjä kohtaan. Johtamisella on keskeinen asema niin yhdenvertaisuuden kuin hyvän työilmapiirinkin edistämässä työyhteisössä. Yhdenvertaisuuden edistämässä on lähtökohtaisesti kyse jatkuvasta prosessista, jonka tavoitteena on turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen. Yhdenvertaisuuslain esitöissä (HE 44/2003 vp, s. 38) todetaankin nimenomaisesti, että laissa mainitulla tavoitteellisuudella ja suunnitelmallisuudella tarkoitetaan sitä, että lain tarkoituksen edistäminen tulee olla johdonmukaista ja pitkäjänteistä.

Hovioikeutta pyydettiin selvityksessään kertomaan siitä, mitä toimenpiteitä hovioikeus oli yhdenvertaisuuslain voimaan tulon (1.2.2004) jälkeen tehnyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi hovioikeudessa.

Könkkölä toteaa hovioikeuden selvityksessä, että hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma oli valmisteltu hovioikeuden työhyvinvointiryhmässä ja sitä oli käsitelty ennen sen vahvistamista hovioikeuden johtoryhmässä ja yhteistoimintakomiteassa. Vahvistettua suunnitelmaa oli sittemmin käsitelty ainakin osastokokouksissa. Könkkölä tuo myös esille, että osana hovioikeuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittämistä hovioikeudessa tehtiin keväällä 2013 edellä kerrottu hovioikeuden henkilöstölle suunnattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely.

Saadusta selvityksestä ei ilmene, että hovioikeudessa olisi muulla tavoin pyritty edistämään yhdenvertaisuutta. Kyse näyttäisi siten olleen lähinnä yhdenvertaisuuslain mukaisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta ja sen yleisestä käsittelemisestä hovioikeudessa. Myönteisenä seikkana voidaan sinänsä pitää sitä, että hovioikeuden kyseisessä suunnitelmassa käsitellään muutakin kuin etnistä yhdenvertaisuutta edistäviä toimia, joten se on laajempi kuin yhdenvertaisuuslaissa edellytetään.

Könkkölä mainitsee, ettei hänellä ole edellytyksiä arvioida, mitä toimia hovioikeudessa oli tehty yhdenvertaisuuden edistämiseksi ennen 1.10.2009, mistä alkaen hänet on nimitetty Helsingin hovioikeuden presidentiksi. Tämän vuoksi on syytä mainita, että apulaisoikeuskansleri Mikko Puumalaisen Helsingin hovioikeuteen kesäkuussa 2008 tekemällä tutustumis- ja tarkastuskäynnillä oli ilmennyt, että hovioikeudessa ei ollut lainkaan laadittu yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Suunnitelman tekeminen oli päätetty tuolloin aloittaa hovioikeudessa.

Ottaen huomioon jo perustuslaista johtuva yhdenvertaisuuden edistämismääräys ja viranomais-ten velvollisuus ylipäättään ottaa kaikessa toiminnassaan huomioon yhdenvertaisen kohtelun vaatimus sekä yhdenvertaisuuslaissa tarkemmin säädetty viranomaisten velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta katson, että hovioikeuden selvityksessä kerrotut toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi eivät ole olleet riittäviä ennen ongelmien ilmituloa hovioikeuden johdolle. Tätä käsitystäni tukee nähdäkseni omalta osaltaan sekin, että epäasiallista käytöstä on selvityksestä ilmenneessä laajuudessa päässyt hovioikeudessa tapahtumaan.

4. Oikeusministeriön menettely

Asiassa pyydettiin lisäksi oikeusministeriötä antamaan selvityksensä siitä, mitä toimenpiteitä ministeriö oli yhdenvertaisuuslain voimaan tulon jälkeen tehnyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi tuomioistuineläitöksesssä.

Taustatietona on syytä mainita, että apulaisoikeuskansleri Puumalainen teki tutustumis- ja tarkastuskäynnin oikeusministeriöön helmikuussa 2009, jolloin muun muassa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettut yhdenvertaisuussuunnitelmat olivat keskustelun aiheena. Puumalainen kertoi tarkastuskäynneillä tulleen ilmi, että tuomioistuimet eivät olleet laatineet lain edellyttämiä yhdenvertaisuussuunnitelmia ja että kyseinen määräys oli laajalti jäänyt täysin vieraaksi.

Oikeusministeriö toteaa selvityksessään lähettäneensä kesäkuussa 2009 kaikille hallinnonalan virastoille kirjeen, jossa kehoitettiin hallinnonalan virastoja ja läitöksia laatimaan oma tai toisen viraston kanssa yhteinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Kirjeessä mainittiin, että oikeusministeriön ensimmäinen yhdenvertaisuussuunnitelma oli tullut voimaan 1.3.2009. Kirjeessä myös todettiin, että ko. suunnitelma ei koskenut hallinnonalan virastoja ja läitöksia, mutta että tätä suunnitelmaa voitiin käyttää apuna laadittaessa virastojen omia yhdenvertaisuussuunnitelmia.

Oikeusministeriön tehtävistä mainitussa kirjeessään tuotiin esille seuraavaa: ”Oikeusministeriö vastaa toimivan demokratian edellytyksistä, oikeusjärjestyksen laadusta ja oikeussuhteiden selkeydestä, yksilöiden ja yhteisöjen tehokkaista keinoista saada oikeutensa toteutetuiksi, oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin edellytyksistä, tehokkaasta rikosentorjunnasta yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa, oikeudenmukaisesta ja tehokkaasta rikosoikeudellisesta järjestelmästä ja rangaistusten täytäntöönpanosta sekä alan kansainvälisestä yhteistyöstä. Näillä tehtävillä on vaikutusta koko suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen, hyvinvointiin ja kansalaisten yhdenvertaisuuteen”.

OIKEUSKANSLERIN VIRASTO

Tarkemmin kirjeessä todettiin, että jotta oikeusministeriö yhdessä hallinnonalan virastojen ja laitosten kanssa kykenisi parhaalla mahdollisella tavalla toteuttamaan kirjeessä mainittua tehtävää, ”oikeusministeriö kehottaa kaikkia hallinnonalan virastoja ja laitoksia laatimaan oman tai toisten virastojen / laitosten kanssa yhteisen yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa otetaan huomioon yhdenvertaisuus viraston ja laitoksen sisäisessä toiminnassa sekä yhdenvertaisuus suhteessa viraston tai laitoksen asiakkaisiin”.

Oikeusministeriön selvityksestä ei ilmene, että ministeriö olisi muutoin kuin mainitusta kirjeestä ilmenevin tavoin pyrkinyt edistämään yhdenvertaisuutta tuomioistuineläytöksessä. Huomion arvoista on, että jopa laissa säädetty velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma oli laajalti jäänyt tuomioistuimille täysin vieraaksi, vaikka yhdenvertaisuuslain voimaan tulosta oli vuonna 2009 kulunut jo useita vuosia.

Edellä lausuttuun nähden ja ottaen erityisesti huomioon oikeusministeriön kertomat tehtävänsä, joilla on vaikutusta muun ohella kansalaisten yhdenvertaisuuteen, katson tarpeelliseksi saattaa myös ministeriön tietoon edellä kohdassa 3.3.4 esittämäni näkemykset viranomaisten velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta.

5. Toimenpiteet

Saatan edellä kohdassa 3 esittämäni näkemykset Helsingin hovioikeuden tietoon. Tässä tarkoituksessa lähetän jäljennöksen tästä päätöksestäni hovioikeuden presidentille.

Saatan lisäksi edellä kohdassa 4 mainituin tavoin esittämäni näkemykset viranomaisten velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta oikeusministeriön tietoon lähettämällä jäljennöksen tästä päätöksestäni ministeriölle.

Asia ei anna aihetta muihin toimenpiteisiin.

Oikeuskansleri

Jaakko Jonkka

Esittelijäneuvos

Markus Löfman

OIKEUSKANSLERINVIRASTO
