

## Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

**Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta**

### JOHDANTO

#### *Vireilletulo*

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (HE 39/2026 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

#### *Eduskunta-aloite*

Esityksen yhteydessä valiokunta on käsitellyt seuraavan aloitteen:

- Lakialoite LA 7/2024 vp Elisa Gebhard sd ym. Lakialoite laeiksi työsopimuslain ja valtion virkamieslain muuttamisesta

#### *Asiantuntijat*

Valiokunta on kuullut:

- johtaja Tanja Auvinen, sosiaali- ja terveysministeriö
- erityisasiantuntija Milla Sandt, sosiaali- ja terveysministeriö
- hallitussihteeri Jutta Kaskimäki, sosiaali- ja terveysministeriö
- johtava asiantuntija Seija Jalkanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- erityisasiantuntija Pirkko Janas, tasa-arvovaltuutetun toimisto
- erityisasiantuntija Suvi Vilches, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- erityisasiantuntija Nina Järviö, tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- juristi Sanna Mannonen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- johtaja Minna Ahtiainen, STTK ry
- tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö Lotta Savinko, Akava ry
- asiantuntija Katja Miettinen, Elinkeinoelämän keskusliitto ry
- asiantuntija Niko Nurmela, Suomen Yrittäjät ry
- työelämäasiantuntija Merja Hyvärinen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
- työmarkkinalakimies Juha Raunio, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
- vt. pääsihteeri Taru Anttonen, Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry
- työympäristöasiantuntija Merja Vihersalo, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- valtiovarainministeriö

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp

- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
- Tehy ry

### HALLITUKSEN ESITYS JA EDUSKUNTA-ALOITE

#### *Hallituksen esitys*

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia. Esitys toteuttaa pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa olevaa kirjausta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä.

Esityksen tarkoituksena on vahvistaa raskauteen ja perhevapaaseen liittyvän syrjinnän suojaa.

Esityksen mukaan lakia täsmennettäisiin syrjintäperusteiden osalta siten, että perusteisiin lisättäisiin vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Syrjinnän kieltoa selkeytettäisiin siten, että sen todettaisiin koskevan myös määräaikaisia työsuhteita. Tasa-arvolain mukainen hyvitysvelvollisuus ulotettaisiin myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen. Työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin, jolloin kahden vuoden kanneaika laajenisi koskemaan myös työhönottotilanteita. Lisäksi lakiin lisättäisiin säännös kanneajan kulumisen keskeyttämisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan syksyn 2026 aikana.

#### *Lakialoite*

Lakialoitteessa LA 7/2024 vp ehdotetaan toimenpiteitä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumiseksi. Perhevapaalta palaavan työsuhteeseen ehdotetaan lisättäväksi tehostettua irtisanomissuojaa eli niin sanottua jälkisuojaa, joka jatkuisi kuusi kuukautta perhevapaalta palaamisen jälkeen. Lisäksi määräaikaisessa työsuhteessa olevan sekä raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän irtisanomissuojaa vahvistettaisiin siten, että työsuhteen uusimatta jättämisen katsottaisiin nykyistä selkeämmin johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jos työntekijöitä tarvitaan samankaltaisiin työtehtäviin eikä työnantaja pysty osoittamaan toisin.

Uudistus ehdotetaan toteutettavan lisäämällä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 9 §:ään uusi 3 ja 4 momentti. Lisäksi pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan uutta sisältöä. Aloitteessa ehdotetaan tehtävän vastaavat muutokset myös valtion virkamieslakiin (750/1994).

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp

### VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

#### *Yleistä*

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia. Syrjintäperusteisiin ehdotetaan lisättäväksi vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Syrjinnän kiellon todetaan nimenomaisesti koskevan myös määräaikaisia työsuhteita, hyvitysvelvollisuus ulotetaan koskemaan myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaa yritystä ja työnantajalle lisätään kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Lisäksi kanneaika työhönottotilanteita koskevissa asioissa pitenee vuodesta kahteen vuoteen ja kanneajan kulumisen keskeytyy asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Esitys toteuttaa pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa olevaa kirjausta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kannattaa esitystä ja sen tavoitetta vähentää raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Erityisen tervetulleena valiokunta pitää hyvitysvelvollisuuden laajentamista käyttäjäyrityksiin. Valiokunta puoltaa lakiehdotuksen hyväksymistä työnantajan selvitysvelvollisuuteen tehtävin täsmennyksin ja huomioin. Valiokunta on käsitellyt esityksen yhteydessä myös lakialoitteen LA 7/2024 vp, jonka sisältämät lakiehdotukset valiokunta ehdottaa hylättäviksi jäljempänä esitettävistä syistä.

#### *Selvitysvelvollisuus*

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että tasa-arvolakiin lisätään työnantajalle velvollisuus antaa kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Hallituksen esityksen mukaan työnantajan automaattisen selvitysvelvollisuuden ansiosta syrjityt voivat saada paremmin tiedon työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä. Ehdotetulla muutoksella voi olla myös syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus.

Ehdotetun säännöksen perusteluissa todetaan, että tieto työntekijän raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuudesta voi tosiasiallisesti olla työnantajan tiedossa ilman, että työntekijä on sitä nimenomaisesti ilmoittanut. Työnantaja on voinut saada ilmoituksen työntekijältä tai tieto on voinut muutoin tulla työnantajan tietoon. Perustelujen mukaan myös niissä tilanteissa, joissa tieto on tullut työnantajan tietoon muuta kautta, työnantajalla olisi velvollisuus antaa kirjallinen selvitys. Perustelujen mukaan selvitysvelvollisuus ei edellyttäisi yksityiselämän laajaa kartoittamista tai perhetietojen rekisteröintiä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa ehdotettua selvitysvelvollisuutta on sekä kannatettu että vastustettu. Asiantuntijakuulemisissa on myös tuotu esiin sen soveltamiseen liittyviä käytännön haasteita.

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp

Useat valiokunnan kuulemat tahot ovat pitäneet perhehuoltovelvollisuutta tulkinnanvaraisena käsitteenä. Perhehuoltovelvollisuutta ei määritellä tai muutoinkaan avata hallituksen esityksen perusteluissa, vaan käsite juontaa juurensa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksesta n:o 156, joka koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua ja jonka Suomi on ratifioinut vuonna 1983 (SopS 72/1983). Työnantajan voi käsitteen tulkinnanvaraisuuden vuoksi olla käytännössä haastavaa tietää tarkalleen, missä tilanteissa sillä on ehdotettu selvitysvelvollisuus.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tärkeänä, että selvitys on annettava ilman erillistä pyyntöä, viivytyksettä ja kirjallisesti. Valiokunta katsoo kuitenkin, että laissa on säädettävä ehdotettua selkeämmin, missä tilanteissa työnantajalla on toimimisvelvoite. Valiokunta ehdottaa perhehuoltovelvollisuus-käsitteen korvaamista aineellisella viittauksella työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa tarkoitettuihin perhevapaisiin. Muutosehdotusta käsitellään tarkemmin valiokunnan yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Selkeämpi sääntely selvitysvelvoitteen synnyttävistä tilanteista on valiokunnan näkemyksen mukaan sekä työntekijän että työnantajan etu. Valiokunta korostaa, että perhehuoltovelvollisuus-sanana korvaaminen ehdotetun selvitysvelvollisuuden yhteydessä täsmällisemmällä sääntelyllä ei muuta muualla lainsäädännössä käytetylle perhehuoltovelvollisuus-termille tulkinta- tai soveltamiskäytännössä mahdollisesti muotoutunutta sisältöä.

Toinen valiokunnan asiantuntijakuulemisissa esiin noussut selvitysvelvollisuuden käytännön soveltamiseen potentiaalisesti vaikuttava seikka on säännöksen sanamuodon ja sen perustelujen välinen ristiriita siltä osin, miten tiedon raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta on pitänyt tulla työnantajan tietoon, jotta selvitysvelvollisuus syntyy. Säännöksen sanamuodon perusteella selvitysvelvollisuuden syntyminen edellyttää, että työntekijä on ilmoittanut asiasta. Perusteluiden perusteella myös muutoin työnantajalle tullut tieto asiasta voisi synnyttää selvitysvelvollisuuden. Selvyyden vuoksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että laintulkinnan lähtökohta on säännöksen sanamuoto.

### *Lakialoite LA 7/2024 vp*

Lakialoitteessa ehdotetaan toimenpiteitä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumiseksi. Aloitteessa ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia ja valtion virkamieslakia. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on saanut aloitteesta lausunnot asianomaisesta lainsäädännöstä vastaavilta työ- ja elinkeinoministeriöltä ja valtiovarainministeriöltä. Lisäksi valiokunta sai aloitteesta lausunnon sosiaali- ja terveysministeriöltä. Valiokunta katsoo vastuuministeriöiltä saamiensa lausuntojen perusteella, että lakialoitteessa ehdotetut lakimuutokset eivät ole tarkoituksenmukaisia tai lakien systematiikan kannalta perusteltuja sinänsä tärkeän tavoitteen edistämiseksi. Valiokunta ehdottaa, että lakialoitteeseen sisältyvät lakiehdotukset hylätään.

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp

### VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

#### Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

**10 §. Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että pykälän 2 momentin jälkimmäiseen virkkeeseen ehdotettua työnantajan selvitysvelvollisuutta muutetaan siten, että perheenhuoltovelvollisuuden sijaan säännöksessä viitataan työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa tarkoitettuihin perhevapaisiin. Tällaisia vapaita ovat voimassa olevassa työsopimuslaissa raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa, osittainen vanhempainvapaa ja osittainen erityisraskausvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä, poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaa. Valiokunnan ehdottama säännös kattaisi sekä tilanteen, jossa määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on ilmoittanut työsopimuslain 4 luvussa tarkoitettua vapaasta, että tilanteen, jossa hän on käyttänyt tällaista vapaata.

**12 §. Hyvityksen vaatiminen.** Tasa-arvolain 12 §:ään on ehdotettu lisättäväksi uusi 4 momentti myös hallituksen esityksessä HE 45/2026 vp. Nyt käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen yhteydessä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että momenttiin ja lakiehdotuksen johtolauseeseen tehdään esitysten yhteensovittamisesta johtuvat tekniset muutokset.

### VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

*Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 39/2026 vp sisältyvän lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)*

*Eduskunta hylkää lakialoitteeseen LA 7/2024 vp sisältyvät lakiehdotukset.*

#### Valiokunnan muutosehdotukset

## Laki

### naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 8 §, 10 §:n 2 momentti ~~ja~~ sekä 12 §:n 2 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 8 § laissa 1329/2014, ~~sekä~~ 10 §:n 2 momentti ja 12 §:n 2 momentti laissa 1023/2008 ~~sekä~~ 12 §:n 4 momentti laissa ( / ), ~~sekä~~  
~~lisätään 12 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1023/2008, uusi 4 momentti~~ seuraavasti:

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp

### 8 §

#### *Syrjintä työelämässä*

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta, jatkumisesta tai määräaikaisuudesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämällä tarkoitetaan myös tilannetta, jossa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta ja käyttäjäyritys työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Näissä tilanteissa työntekijällä on oikeus vaatia 11 §:n mukaista hyvitystä myös käyttäjäyritykseltä.

Edellä 1 momentin 2—5 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2—5 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

### 10 §

#### *Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

---

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2—5 kohdassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitettua syrjintää. Työnantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä, annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai työsopimuslain 4 luvussa tarkoitettua perhevapaasta taikka käyttänyt työsopimuslain 4 luvussa tarkoitettua perhevapaata ~~perhehuoltovelvollisuudesta~~.

---

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp

12 §

### *Hyvityksen vaatiminen*

-----  
Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.  
-----

Asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen. Määräaika alkaa kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Lisäksi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen keskeytyy tasa-arvovaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Tasa-arvovaltuutetun tulee antaa sovintomenettelyn aloittamisesta ja päättämisestä ilmoitus osapuolille.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos hyvityksen suorittamista työhönottotilanteessa koskevan kanteen nostamisen määräaika on päättynyt tämän lain voimaan tullessa, noudatetaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Tämän lain voimaan tullessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa vireillä olleeseen asiaan sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Helsingissä 20.5.2026

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Arto Satonen kok  
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd  
jäsen Miko Bergbom ps  
jäsen Fatim Diarra vihr  
jäsen Tuomas Kettunen kesk  
jäsen Minja Koskela vas  
jäsen Mikko Lundén ps  
jäsen Niina Malm sd  
jäsen Anders Norrback r  
jäsen Olga Oinas-Panuma kesk  
jäsen Karoliina Partanen kok  
jäsen Jorma Piisinen ps  
jäsen Piritta Rantanen sd  
jäsen Anne Rintamäki ps  
jäsen Tere Sammallahti kok  
jäsen Timo Suhonen sd  
jäsen Henrik Vuornos kok

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Meri Pensamo

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp Vastalause

### Vastalause

### Perustelut

Hallituksen esityksen 39/2026 vp tarkoituksena on toteuttaa Orpon hallitusohjelman kirjausta tehokkaammasta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä. Esityksen pykälämuutokset eivät kuitenkaan toteuta tätä hallitusohjelmakirjausta.

Hallituksen aiemmat työelämäheikennykset, joilla lisätään työelämän epävarmuutta, heikennetään naisten ja nuorten asemaa työelämässä ja lisätään raskaus- ja perhevapaasyrjintää kumoavat tämän esityksen pienet muutokset tasa-arvolakiin. Irtisanomissuojan heikentäminen ja perusteettomien määräaikaistuuksien lisääminen monien muiden muutosten kanssa heikentävät työntekijän työsuhdeturvaa. Perusteettomien määräaikaisten työsopimusten mahdollistavassa hallituksen esityksessä taas todetaan, että se lisää määräaikaisten työsopimusten määrää ja vähentää täten kokoaikaisten, toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten määrää ja että se lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Yleisin syy olla jatkamatta määräaikaista työsuhdetta on työntekijän raskaus.

Tasa-arvolakiin ehdotetut muutokset ovat tarpeellisia. Silti niillä ei pystytä vastaamaan ongelman laajuuteen nähden riittävällä tavalla, eikä kuten hallitusohjelmaan on kirjattu. Muutokset vahvistavat vain nykyistä oikeuskäytäntöä, eivätkä tuo siihen mitään lisää tai mitään uutta.

Työnantajalle säädettävä selvitysvelvollisuus on samanlainen kuin perusteettomia määräaikaista työsopimuksia lisäävän esityksen velvollisuus. Selvitykselle ei ole säädetty määrämuotoa, se on vapaamuotoinen eikä sen antamatta jättämisestä ole sanktioitu millään tavalla. Selvitysvelvollisuuden tulisikin koskea myös tilanteita, joissa työnantaja on muutoin saanut tiedon raskaudesta kuin työntekijän itsensä kertomana, kuten esityksessä perustellaan. Selvitysvelvollisuuden laiminlyönnin tulisikin olla vähintäänkin syrjintähyvityksen määrässä huomioitava ja sitä selkeästi korottava seikka.

Hallitus ei esitä myöskään syrjintätapauksista maksettavien hyvitysten korottamista. Hyvitysten tulisikin olla nykyistä korkeammat, ottaen huomioon edellä mainittujen työlaainsäädännön heikennysten yhteisvaikutukset työntekijöiden työsuhdeturvaan. Seuraamusten olisi oltava aidosti pelotevaikutteisia.

Hallituksen esityksessä ehdotettu säännös kahden vuoden kanneaika koskisi myös syrjintää työhönottotilanteissa. Lisäksi lakiin lisättäisiin säännös kanneajan kulumisen keskeyttämisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Keskeytystä koskeva muutos jää kuitenkin työelämän syrjintätilanteissa vaikutuksiltaan rajalliseksi, mikäli lautakunnan toimivalta ja vireillepano-oikeus säilyvät nykyisessä, hyvin rajatussa muodossaan. Tällä hetkellä yksilöllä tai ammattiliitolla ei ole itsenäistä oikeutta saattaa työelämää koskevaa syrjintäasiaa lautakunnan käsiteltäväksi, mikä heikentää keskeytysäännöksen käytännön merkitystä. Jotta säännöksen tavoitteet toteutuisivat tosiasiallisesti, on perusteltua arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan roolia ja vireillepano-oikeuksia työelämäasioissa.

**Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp**  
**Vastalause**

Työelämän syrjintään voitaisiin puuttua paremmin ja tehokkaammin ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää tasa-arvolakiin tehtävillä lisäsäädösmuutoksilla. Hallituksen ehdottamat tarpeelliset, mutta riittämättömät tasa-arvolain korjaukset eivät tehokkaalla tavalla ehkäise raskaus- ja perhevapaasyrjintää kuten se on mainostanut.

Ehdotammekin lausuntopalautteen pohjalta lisää täydentäviä säädösmuutoksia tasa-arvolakiin.

***Säädösmuutosehdotukset***

*8 § Syrjintä työelämässä*

Syrjintäperusteeksi lisätään ”muu sukupuoleen liittyvä syy”. Kun hallitus on jättänyt tämän tarkennuksen omasta esityksestään pois, jäisi kyseisen kirjauksen osalta edelleen avoimeksi, kuka tosiasiassa olisi hyvitysvastuun piirissä muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella johtuvasta syrjinnästä, joka tapahtuu käyttäjäyrityksen toimesta. Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa tuotiin esiin, että sääntelyä selkeyttäessä tulee huomioida, että tasa-arvolain tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan estää nimenomaan sukupuoleen perustuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoitus ja logiikka pitää ottaa huomioon myös vuokratyötä koskevien selkeytysten yhteydessä. Muutoin riskinä on, että tarkoituksettomasti luodaan uusi oikeudellisen suojan aukko lainsäädäntöön. (SAK)

*10 § Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

Säädösmuutosta tarkennettaisiin niin, että työnantajalle tulisi selvitysvelvollisuus myös silloin, kun hän on palvelussuhteen aikana muulla tavoin kuin työntekijän ilmoituksesta saanut tiedon työntekijän raskaudesta. Tällä muutoksella halutaan korostaa työnantajan velvoittavuutta antaa selvitys työsuhteen päättymisestä.

*11 § Hyvitys*

Hallituksen esityksessä ei esitetä hyvitysmaksuihin muutoksia. Vastalauseen säädösmuutosehdotuksissa hyvitysten määrää esitetään korotettavaksi nykyisistä määristä.

Syrjintäkiellon rikkomisesta maksettavaa hyvitystä esitetään korotettavaksi. Lain miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki) 11 § säätää, että hyvityksen vähimmäismäärä nykyisellään on 4 360 euroa. Vastalauseen säädösmuutosesityksessä hyvityksen vähimmäismääräksi esitetään 8 000 euroa.

Työhönottotilanteessa tasa-arvolain 11 § säätää hyvityksen vähimmäismääräksi 21 800 euroa. Vastalauseen säädösmuutosehdotuksissa hyvityksen vähimmäismääräksi esitetään 35 000 euroa. Hyvitystä on maksettava sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

**Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp**  
**Vastalause**

*20 § Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

Hallituksen esityksessä ei esitetä muutoksia siihen kuka saa viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Nykyisellään tasa-arvolain 20.1 § säättää, että ”tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a—8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.”

Vastalauseen säädösmuutosehdotuksissa esitetään tasa-arvolain 20 § muutettavaksi niin, että se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi tai valtakunnallinen työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöiden yhdistys voisivat viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Tämä tarkoittaa sitä, että asianosainen itse tai hänen ammattiliittonsa voisi saattaa säännösten vastaisen menettelyn käsiteltäväksi. Säädösmuutoksilla halutaan parantaa syrjityksi joutuneen oikeusturvakeinoja ja madaltaa kynnystä viedä syrjimistapaukset eteenpäin.

***Ehdotus***

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

*että lakiehdotus hyväksytään muutettuna (Vastalauseen muutosehdotukset) ja*

*että hyväksytään kaksi lausumaa (Vastalauseen lausumaehdotukset).*

***Vastalauseen muutosehdotukset***

## **Laki**

### **naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 8 §, 10 §:n 2 momentti, 11 §:n 2 momentti, sekä 12 §:n 2 ja 4 momentti sekä 20 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 8 § laissa 1329/2014, 11 §:n 2 momentti laissa 369/2009, 10 §:n 2 momentti ja 12 §:n 2 momentti laissa 1023/2008, 12 §:n 4 momentti laissa ( / ) sekä 20 §:n 1 momentti laissa 915/2016, seuraavasti:

8 §

*Syrjintä työelämässä*

(1 mom. kuten TyVM)

**Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp**  
**Vastalause**

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetulla tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämällä tarkoitetaan myös tilannetta, jossa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta ja käyttäjäyritys työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden, ~~tai~~ perheenhuoltovelvollisuuden **tai muun sukupuoleen liittyvän syyn** perusteella. Näissä tilanteissa työntekijällä on oikeus vaatia 11 §:n mukaista hyvitystä myös käyttäjäyritykseltä.

(3 ja 4 mom. kuten TyVM)

10 §

*Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

---

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2—5 kohdassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi. Työnantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä, annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, **jos työnantaja on määräaikaisen palvelussuhteen aikana saanut tiedon työntekijän raskaudesta tai synnytyksestä tai jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai** työsopimuslain 4 luvussa tarkoitetusta perhevapaasta taikka käyttänyt työsopimuslain 4 luvussa tarkoitettua perhevapaata. **Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan toiminnan perusteet tavalla, joka mahdollistaa niiden lainmukaisuuden arvioinnin.**

---

11 §

*Hyvitys*

---

**Hyvityksenä on maksettava vähintään 8 000 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 35 000 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.**

---

12 §

(Kuten TyVM)

**Valiokunnan mietintö TyVM 3/2026 vp**  
**Vastalause**

**20 § (Uusi)**

*Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, tasa-arvovaltuutettu, valtakunnallinen työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöiden yhdistys tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a—8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

-----

(Kuten TyVM)

***Vastalauseen lausumaehdotukset***

- 1. Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto ryhtyy pikaisesti valmistelemaan lainsäädäntömuutoksia, joilla työnantajan 10 §:ssä säädetään selvityksen antamista koskevan velvollisuuden laiminlyönnistä, asetetaan seuraamuksia.*
- 2. Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto selvittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita koskevien kanneaikojen yhdenmukaistamista, ja arvioi lainsäädännössä asetettuja edellytyksiä asioiden saattamiselle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyyn sekä käynnistää mahdollisen lainsäädäntöhankkeen tasa-arvolain kokonais- tai osittaisuudistuksen yhteydessä.*

Helsingissä 20.5.2026

Lauri Lyly sd  
Piritta Rantanen sd  
Niina Malm sd  
Timo Suhonen sd  
Olga Oinas-Panuma kesk  
Tuomas Kettunen kesk  
Fatim Diarra vihr  
Minja Koskela vas