

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

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

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 perheenhuoltovelvollisuus. 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 perheenhuoltovelvollisuudesta. 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.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi	4
2.1 Lainsäädäntö ja nykytilan arviointi	4
2.2 Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyys	6
3 Tavoitteet	6
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	6
4.1 Keskeiset ehdotukset	6
4.2 Pääasialliset vaikutukset	7
4.2.1 Johdanto	7
4.2.2 Taloudelliset vaikutukset	7
4.2.3 Yritysvaikutukset	7
4.2.4 Vaikutukset viranomaisiin	8
4.2.5 Sukupuolivaikutukset	8
4.2.6 Lapsivaikutukset	9
4.3 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	9
5 Lausuntopalaute	9
6 Säännöskohtaiset perustelut	10
7 Voimaantulo	13
8 Toimeenpano ja seuranta	13
9 Suhde muihin esityksiin	13
9.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä	13
9.2 Suhde talousarvioesitykseen	13
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	14
LAKIEHDOTUS	16
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	16
LIITE	18
RINNAKKAISTEKSTI	18
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	18

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Tavoitteen toteuttamiseksi tasa-arvolakia täsmennetään syrjintäperusteiden, työelämää koskevan syrjintäkiellon, hyvitysvelvollisuuden, työnantajan selvitysvelvollisuuden sekä kanneaikojen osalta.

Raskaussyrjintää koskeva kirjaus on osa hallitusohjelman lukua Hyvinvointi syntyy työstä (luku 4), ja se toteuttaa alaluvun Työelämän kehittäminen ja työhyvinvointi (4.2) tavoitteita.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, jäljempänä *tasa-arvolaki*) kielteää eri asemaan asettamisen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Lisäksi tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä, jos tämä työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Tasa-arvolain muuttamista koskeva esitys täsmentäisi voimassa olevaa lainsäädäntöä siten, että syrjintäperusteista kävisi aiempaa selvemmin ilmi, että syrjinnän kiello kattaa vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden, johon sisältyy myös perhevapaiden käyttö, ja että palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäminen koskee myös määräaikaista palvelussuhteita. Lisäksi hyvitysvelvollisuus ulotettaisiin nykyistä selkeämmin myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen. Työnantajalle lisättäisiin selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä tilanteissa, joissa määräaikaissa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Kanneaikoja yhdenmukaistettaisiin siten, että vain työhönottotilanteita koskeva, erillinen yhden vuoden kanneaika poistettaisiin, jolloin kahden vuoden kanneaika laajenisi koskemaan myös työhönottotilanteita. Lisäksi lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös kanneajan kulumisen keskeyttämisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

1.2 Valmistelu

Hallituksen esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmä toimi 17.9.–28.11.2025, ja sen tehtävänä oli valmistella esitys tasa-arvolain muutoksiksi hallituksen esityksen muotoon. Työryhmässä olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, STTK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Suomen Yrittäjät sekä Valtion työmarkkinalaitos. Työryhmän puheenjohtajana toimi sosiaali- ja terveysministeriö.

Hallituksen esityksen kolmikantainen valmistelu pohjautuu aiemman, 12.12.2023–28.2.2025 toimineen kolmikantaisen työryhmän työskentelyyn ja loppuraporttiin, joka julkaistiin 18.3.2025. Kyseisen työryhmän tehtävänä oli etsiä keinoja Petteri Orpon hallituksen ohjelman raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevien tavoitteiden toteuttamiseksi. Tämän tehtävän tukemiseksi teetettiin vuonna 2024 julkaistu raportti Suojaa syrjinnältä: Oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja

muistioita 2024:28). Lisäksi ko. työryhmä kuuli useita asiantuntijoita, mukaan lukien tasa-arvovaltuutettua, ja järjesti kuulemistilaisuuden sidosryhmille. 18.3.2025 julkaistussa loppuraportissaan työryhmä esitti useita täsmennyksiä tasa-arvolakiin. Näiden tasa-arvolain muutosten valmisteleminen perustettiin uusi kolmikantainen työryhmä, joka valmisteli tämän hallituksen esityksen.

Hallituksen esityksen luonnoksesta järjestettiin lausuntokierros 18.12.2025–8.2.2026. Lausuntoa pyydettiin 59 taholta, minkä lisäksi myös muilla tahoilla oli mahdollisuus antaa lausuntonsa lausuntopalvelu.fi -sivustolla julkaistusta esitysluonnoksesta. Lausunnon antoi yhteensä 60 tahoa. Annetut lausunnot sekä muut valmisteluasiakirjat ovat saatavilla osoitteessa <https://valtioneuvosto.fi/hankkeet> tunnuksella STM092:00/2025 (suora linkki: <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM092:00/2025>).

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Lainsäädäntö ja nykytilan arviointi

Tasa-arvolaki (609/1986) sisältää sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon. Yleinen syrjinnän kiello on määritelty tasa-arvolain 7 §:n 1 momentissa, jonka mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Tasa-arvolain 7 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Tasa-arvolain 7 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos tämä työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Tasa-arvolain 10 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys menettelystään. Tasa-arvolain 10 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. 10 §:n 2 momentin mukaan 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.

Tasa-arvolain 11 §:n 1 momentin mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kielltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Tulkintaepäselvyyksiä on syntynyt siitä, ulottuuko tasa-arvolain 8 §:n mukainen hyvitysvastuu käyttäjäyritykseen sellaisessa tilanteessa, jossa esimerkiksi raskaana olevan vuokratyöntekijän työsuhdetta ei jatketa käyttäjäyrityksessä.

Tasa-arvolain esitöissä (HE 195/2004 vp) on käsitelty vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa ja sen suhdetta tasa-arvolain mukaiseen hyvitysvastuuseen. Tasa-arvolain esitöissä (195/2004 vp) on mm. todettu, että käyttäjäyritystä ei voida saattaa voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n mukaiseen vastuuseen mahdollisesta syrjivästä työnjohtovallan käytöstä,

koska käyttäjäyritys ei ole muodollisesti vuokratyöntekijän työnantaja ja ainoastaan työnantaja voi tasa-arvolain mukaan joutua 8 §:n mukaiseen hyvitysvastuuseen.

Tasa-arvovaltuutettu on kertomuksessaan (K22/2018 vp) ottanut kantaa vuokratyötilanteita koskevaan problematiikkaan nimenomaan käyttäjäyritysten puuttuvan hyvitysvastuun osalta ja todennut, että sääntely kaippaa tältä osin selkiyttämistä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 26 §:ssä säädetään hyvityksestä ja syrjiviä ehtoja koskevista vaatimuksista. Yhdenvertaisuuslain 26 §:n 1 momentin mukaan hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi kärjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi. 26 §:n 2 momentin mukaan hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. 26 §:n 3 momentin mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.

Tasa-arvolain 12 §:ssä säädetään hyvityksen vaatimisesta. 12 §:n 1 momentin mukaan hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille kärjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka. 12 §:n 2 momentin mukaan kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. 12 §:n 3 momentin mukaan, kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä. Tasa-arvolaki ei sisällä yhdenvertaisuuslain 26 §:n 3 momentin mukaista säännöstä kanneajan katkeamisesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan menettelyn ajaksi. Näin ollen, kun asia viedään tasa-arvolain nojalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, kanneaika ei keskeydy käsittelyn ajaksi. Määräaika hyvityksen vaatimiselle kärjäoikeudessa voi siis kulua umpeen lautakuntakäsittelyn aikana. Lautakunnan päätöksistä on muutoksenhakuoikeus hallintotuomioistuimeen. Hallintotuomioistuinten keskimääräinen käsittelyaika voi olla kuukausia. On siis myös mahdollista, että jos lautakunnan syrjintäasiassa antamaan asiaan haetaan muutosta, asiaan ei ehditä saada lainvoimaista hallintotuomioistuimen ratkaisua ennen kuin hyvityksen kärjäoikeudessa vaatimisen määräaika menee umpeen.

Työsopimuslaki (55/2001) kieltää työsopimuksen irtisanomisen työntekijän raskauden johdosta sekä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomisesta säädetään työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä. 7 luvun 9 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta, eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan. 7 luvun 9 §:n 2 momentin mukaan, jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan tai muuta kuin työsopimuslain 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. 7 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

2.2 Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyys

Tilastokeskuksen vuonna 2024 sosiaali- ja terveysministeriölle toteuttaman selvityksen perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kokemuksia on työelämässä joka neljännellä raskaana olevalla. Kun syrjinnän lisäksi otetaan huomioon myös pelko oman aseman vaarantumisesta ja muut kielteiset kokemukset, tällaisia kokemuksia on miltei puolella raskaana olevista. Selvityksen mukaan yleisin syrjintäkokemus on määräaikaisen palvelussuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaan vuoksi. (Attila, Baumgartner, von Bell, Koivuranta & Pietiläinen 2024.)

Myös tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kokemukset työelämässä ovat yleisiä. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on asiaryhmä, josta valtuutetulle tulee eniten työelämää koskevia syrjintäpäilyjä. Tilanteet liittyvät yleisimmin määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhte-etuihin. (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022.)

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen. Syrjinnän vähentämistä tavoitellaan täsmentämällä raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän kieltoa. Selvitysten ja tasa-arvovaltuutetun tietojen perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjintää koetaan erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa, minkä vuoksi syrjinnän kieltoon ehdotetaan täsmennettäväksi erikseen myös määräaikaiset työsuhteet. Tasa-arvolain syrjinnän kieltoon työelämässä lisättäisiin selkeämmin myös vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Koska raskaussyrjinnän kokeminen korostuu määräaikaisissa palvelussuhteissa, työnantajalle esitetään selvitysvelvollisuutta määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä tilanteissa, joissa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Lisäksi tavoitteena on parantaa syrjintää kokeneen asemaa yhtenäistämällä kanneajoja eri syrjintätilanteissa, säätämällä kanneajan kulumisen keskeyttämisestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntamenettelyn ajaksi sekä laajentamalla nykyinen hyvitysvastuu myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan täsmennettäväksi syrjintää työelämässä koskevaa säännöstä. Tasa-arvolakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus kirjataan kielletyksi syrjinnäksi ja syrjinnän kieltoon täsmennetään erikseen myös määräaikaiset työsuhteet. Työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Lisäksi hyvitysvastuu säädettäisiin nykyistä selkeämmin koskemaan myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaa yritystä eli käyttäjäyritystä. Kanneajoja yhdenmukaistettaisiin siten, että vain työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin, jolloin kahden vuoden kanneaika laajenisi koskemaan myös työhönottotilanteita. Lisäksi lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös kanneajan kulumisen keskeyttämisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Johdanto

Esityksessä ehdotettujen täsmennysten ja velvoitteiden arvioidaan vaikuttavan positiivisesti sukupuolten tasa-arvoon. Ne täsmenntäisivät raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaa sääntelyä tasa-arvolaisissa ja parantaisivat oikeussuojan saatavuutta ja näin ollen vaikuttaisivat myönteisesti perustuslain 6 ja 21 §:n toteutumiseen.

Perustuslaki ja tasa-arvolaki kieltävät syrjinnän sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain mukaan syrjintä raskauden perusteella on välitöntä syrjintää ja syrjintä esimerkiksi perhevapaan perusteella on välillistä syrjintää. Tästä huolimatta raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy paljon ja se kohdistuu erityisesti naisiin. Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla arvioidaan olevan positiivisia vaikutuksia erityisesti naisten asemaan työelämässä, ja niillä voisi mahdollisesti olla myös ennalta estävää vaikutusta. Vaikutusten arvioidaan kuitenkin jäävän kokonaisuudessaan maltillisiksi.

4.2.2 Taloudelliset vaikutukset

Esityksessä ehdotettavilla muutoksilla ei ole vaikutuksia julkiseen talouteen tai kansantalouteen, koska niillä ei muuteta voimassa olevaa oikeudentilaa, vaan täsmennetään sääntelyä.

4.2.3 Yritysvaikutukset

Esityksessä ehdotettavilla muutoksilla ei ole huomattavia vaikutuksia yrityksiin. Yhteensä selvitysvelvollisuuden lisäämisestä työnantajayrityksille muodostuvat hallinnollisen taakan kustannukset ovat arviolta noin 100 000 euroa vuodessa.

Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli Tilastokeskuksen mukaan noin 2,3 prosenttia vuonna 2021 ja noin 2,7 prosenttia vuonna 2022, mikä on hieman Euroopan unionin keskiarvon yläpuolella. Vuokratyövoiman käyttö on yleisintä nuorissa ikäryhmissä, erityisesti 15–24-vuotiaiden keskuudessa. Vuonna 2024 vuokratyöntekijöistä noin kolmasosa oli alle 30-vuotiaita. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna vuokratyön osuus oli miehillä hieman korkeampi (noin 2,8–2,9 %) kuin naisilla (noin 2,3–2,4 %). Tarkkaa lukua henkilöstövuokrausta käyttävien yritysten määrästä ei ole saatavilla, mutta Tilastokeskuksen mukaan Suomessa toimii noin 580 000 yritystä. Arvioiden mukaan 5–10 prosenttia yrityksistä käyttää henkilöstövuokrauspalveluita vuosittain, mikä tarkoittaisi noin 29 000–58 000 asiakasyritystä.

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi säännös kanneajan kulumisen keskeyttämisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Kanneajan kulumisen keskeytyminen ei olisi syrjintäepäilyn kohteena oleville toimijoille ennakoimaton, sillä he saisivat asianosaisina lähtökohtaisesti tiedon lautakunnassa vireille tulleesta asiasta sekä mahdollisesta valitusmenettelystä.

Lautakunnassa on toistaiseksi käsitelty hyvin vähän tasa-arvolain vastaista menettelyä koskevia asioita. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun selvitysten mukaan vuosina 2015–2022 tuomioistuimissa on käsitelty vain muutamia raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä tapauksia.

Esityksessä ehdotetaan myös, että työnantajan on ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana

ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Selvitysvelvollisuus voisi lisätä jonkin verran yritysten hallinnollista taakkaa. Vaikutus ei käytännössä ole suuri, sillä tilanteissa, joissa selvitys olisi jatkossa annettava, yritysten on jo nykyisen lainsäädännön puitteissa joka tapauksessa varmistettava, ettei määräaikaisuuden päättymiseen liity syrjiviä elementtejä. Lisäksi ehdotettava kirjallinen selvitys olisi vapaamuotoinen, eikä sen pituudelle aseteta vaatimuksia. Kuten ylempänä on todettu, toistuva euromääräinen sääntelytaakkavaikutus olisi noin 100 000 euroa. Se koskisi arviolta noin 75 000 yritystä.

4.2.4 Vaikutukset viranomaisiin

Esityksessä ehdotettujen muutosten viranomaisvaikutukset kohdistuisivat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ja tuomioistuimiin sekä mahdollisesti tasa-arvovaltuutettuun.

Hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan päätöksen lainvoimaiseksi tuloon asti saattaa vaikuttaa lautakunnan käsiteltäväksi tulevien asioiden määrään jonkin verran lisäävästi, jos kanteen määräaikaa koskeva muutos lisää lautakunnan käyttöä oikeussuojakeinona. Määräajan kulumisen keskeytymisen vaikutuksia kuitenkin osaltaan vähentää se, että 8 §:n vastaista menettelyä koskevan asian voi jatkossakin viedä lautakunnan käsiteltäväksi ainoastaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinakeskusjärjestö, ei syrjintää epäilevä itse. Lautakunnassa on toistaiseksi käsitelty hyvin vähän tasa-arvolain vastaista menettelyä koskevia asioita. Lautakunta on viimeisen noin kymmenen vuoden aikana julkaissut yhden ratkaisun koskien raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Kanneajan kulumisen keskeyttäminen saattaa vaikuttaa myös tuomioistuimiin, mikäli kanteet lisääntyvät tapauksissa, joissa syrjintää epäilevä saa tuekseen hallintotuomioistuimen lainvoimaisen ratkaisun syrjinnästä ennen käräjäoikeuden kanneajan kulumista loppuun. Muutoksen vaikutuksen arvioidaan kuitenkin olevan vähäinen. Hallinto-oikeudessa käsiteltiin vuosina 2019–2022 yhteensä 68 tasa-arvolakiin liittyvää tapausta, joista ainoastaan kuudessa epäiltynä syrjintäperusteena oli raskaus ja/tai perhevapaa.

Tasa-arvolain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu, jonka työmäärään ehdotetulla muutoksella saattaa olla vaikutuksia. Vaikutuksia voisi olla, mikäli esitettyjen muutosten myötä raskauteen ja perhevapaaseen liittyvät yhteydenotot tasa-arvovaltuutettuun lisääntyisivät.

4.2.5 Sukupuolivaikutukset

Esityksellä tavoitellaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaampaa ehkäisemistä, ja sen myötä positiivisia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon työelämässä. Esitetyillä tasa-arvolain täsmennyksillä pyritään turvaamaan sukupuolten tasa-arvoista osallistumista työelämään ja estämään raskauteen ja perhevapaaseen liittyvää syrjintää.

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla on myönteisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Ehdotetut muutokset kuitenkin pääasiassa täsmentävät ja selkeyttävät nykyistä, jo voimassa olevaa lainsäädäntöä, joten sukupuolivaikutukset jäävät kokonaisuutena arvioiden melko pieniksi. Työnantajalle esitettävällä selvitysvelvollisuudella sekä kanneaikoihin esitettävillä muutoksilla arvioidaan olevan esitetyistä muutoksista suurin merkitys sukupuolten tasa-arvolle, sillä ne eivät olisi ainoastaan nykyistä oikeudentilaa selkeyttäviä, vaan toisivat uudenlaisen välineen syrjinnän ennaltaehkäisemiseen ja parantaisivat oikeussuojan saatavuutta syrjintätilanteissa.

Esityksessä ehdotetut lakimuutokset kohdistuisivat erityisesti naisiin, sillä raskaana olevat henkilöt ovat useimmiten naisia, ja naiset myös pitävät edelleen valtaosan perhevapaista.

Muutoksilla voi kuitenkin olla positiivisia vaikutuksia myös miesten asemaan työelämässä, sillä vuonna 2022 voimaan tulleen perhevapaauudistuksen jälkeen miesten perhevapaiden käyttö ollut kasvussa. Perhevapaisiin liittyvän syrjinnän suojan vahvistamisella on positiivisia vaikutuksia kaikkiin perhevapaita käyttäviin. Sääntelyn täsmentäminen voi tukea myös työn ja perheen yhteensovittamista.

4.2.6 Lapsivaikutukset

Esityksellä ei ole suoria vaikutuksia lapsiin. Esityksen tavoitteena on raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen ja ehkäiseminen, ja sillä on toteutuessaan positiivisia vaikutuksia lapsiperheisiin ja sitä kautta myös lasten hyvinvointiin ja kasvuympäristöön. Laki vahvistaa sukupuolten tasa-arvoa työelämässä, ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen on tärkeää myös lapsen oikeuksien toteutumisen näkökulmasta.

4.3 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämistä koskevan hallitusohjelmakirjauksen täytäntöönpanon kolmikantaisen valmistelun yhteydessä on tuotu esiin ehdotuksia myös toisenlaisiksi toteuttamisvaihtoehdoiksi. Vaihtoehdot ovat liittyneet erityisesti pidemmälle meneviin tasa-arvolain muutoksiin. Valmistelun aikana on ehdotettu myös, että lakimuutokset jätettäisiin kokonaan tekemättä ja niiden sijaan syrjintää ehkäistäisiin viestinnällisillä keinoilla.

Laajempia tiukennuksia on ehdotettu määräaikaisten syrjintäsuojan erityisesti tilanteissa, joissa määräaikainen palvelussuhde on päätetty tai jätetty uusimatta raskauden tai perhevapaan takia. Lisäksi on ehdotettu työnantajan todistustaakan laajentamista tilanteisiin, joissa raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän määräaikainen palvelussuhde jätetään uusimatta tai perhevapaalta palaava irtisanotaan. Näiden lisäksi tasa-arvolain 15 §:ään on esitetty lisättäväksi uusi kohta tasa-arvovaltuutetun kuulemisesta tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa, tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa.

Hyvitykseen liittyen on ehdotettu, että työnantajan koko ja taloudellinen asema huomioitaisiin hyvitystä määrättäessä, hyvityksen alentamismahdollisuus poistettaisiin työelämään liittyvissä asioissa, hyvityksen vaatimisen kanneajat yhtenäistettäisiin kahden sijasta kolmeen vuoteen ja että hyvityksen euromäärä nostettaisiin 4360 eurosta 10 000 euroon ja työhönottotilanteissa 21 800 eurosta 50 000 euroon.

Lakimuutoksille vaihtoehtoiseksi toteuttamiskeinoksi on ehdotettu raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttumista viestinnän avulla. Viestintä tukee osaltaan lainsäädännön täytäntöönpanoa ja voi lisätä esimerkiksi mahdollisten syrjintätilanteiden tunnistamista, mutta sitä ei voida yksistään pitää riittävänä keinona siihen nähden, miten yleistä raskaus- ja perhevapaasyrjintä edelleen on. Tehokkaampi puuttuminen syrjintään hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti edellyttää aiempaa vaikuttavampia toimia, ja sen vuoksi on päädytty esittämään täsmennyksiä lainsäädäntöön.

5 Lausuntopalaute

Kirjallisella lausuntokierroksella 18.12.2025–8.2.2026 lausuntoja saapui yhteensä 60. Esitysluonnoksesta lausuiivat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, muut järjestöt ja yhdistykset sekä eräät viranomaiset. Annetut lausunnot sekä muut valmisteluasiakirjat ovat saatavilla osoitteessa <https://valtioneuvosto.fi/hankkeet> tunnuksella STM092:00/2025.

Lausunnoissa korostui kaksi erilaista näkemystä: osa lausunnonantajista katsoi, että esitettävät muutokset eivät ole riittäviä estämään tai vähentämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää, kun taas osa katsoi, että lainsäädäntö on jo nykyisellään riittävällä tasolla. Suurin osa lausunnonantajista kuitenkin piti itse asiaa, raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä, tärkeänä ja kannatettavana tavoitteena.

Lausuntokierroksella annetun palautteen johdosta 8 §:n muotoilua koskien käyttäjäyrityksen hyvitysvastuusta selkeytettiin siten, että ehdotetusta pykälästä ilmenee, että tilanteissa, joissa työntekijä on asetettu epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella, työntekijällä on oikeus vaatia tasa-arvolain mukaista hyvitystä myös käyttäjäyritykseltä. 10 §:ssä esitettyä työnantajan selvitysvelvollisuutta päädyttiin tarkentamaan ”viivytyksettä” -termin osalta lisäämällä siihen ”kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä”. 10 §:n perusteluihin lisättiin selvennys, että selvitys tulisi toimittaa työntekijälle ennen työsuhteen päättymisajankohtaa ja että selvitysvelvollisuus muodostuu riippumatta siitä, mitä kautta raskaus, synnytys tai perhehuoltovelvollisuus on tullut työnantajan tietoon sekä tarkennus, että selvitysvelvollisuus ei koske yksittäisiä työvuoroja tai satunnaisia keikkoja eikä edellytä työntekijän yksityiselämän laajaa kartoittamista tai perhetietojen rekisteröintiä. Lisäksi 12 §:ään lisättiin siirtymäsäännökset.

Yritysvaikutuksia koskevaan osioon lisättiin lausuntokierroksen jälkeen euromääräinen arvio yritysten hallinnollisesta taakasta.

Lisäksi esitykseen tehtiin teknisluonteisia tarkistuksia ja kirjoitusasuun joitakin selkeyttäviä muutoksia.

6 Säännöskohtaiset perustelut

8 §. *Syrjintä työelämässä.* Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi 8 §. Muutettavaksi ehdotetaan pykälän 1 momentin 2 kohta. Muilta osin 1 momentti vastaisi voimassa olevaa sääntelyä. Pykälän 1 momentin 2 kohtaa muutettaisiin siten, että kohdan listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus. Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Nyt ehdotetulla lisäyksellä selkeytettäisiin tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevaa säännöstä ja todettaisiin sen koskevan myös määräaikaista työsuhteita. Tarkoituksena olisi tältä osin muuttaa kohta vastaamaan vallitsevaa oikeudentilaa. Lisäys ei tuo uutta vallitsevaan oikeudentilaan.

Pykälän 1 momentin 2 kohtaa täsmennettäisiin myös lisäämällä listaan vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Ehdotuksella parannettaisiin tulkintaa siitä, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä voitaisiin nykyistä paremmin tunnistaa pykälässä luetelluksi syrjintäperusteeksi ja selkeytettäisiin näin syrjintäkiellon sisältöä. Voimassa olevan tasa-arvolain 7 §:n 1 momentin mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. 7 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen

asemaan. Voimassa olevan tasa-arvolain mukainen syrjinnän kieltö koskee jo nyt perhevapaita. Työsopimuslain mukaan perhevapailla tarkoitetaan raskausvapaata ja erityisraskausvapaata, vanhempainvapaata, osittaista vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata, poissaoloa pakottavista perhesyistä, poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaata. Nyt ehdotettavat lisäykset vanhemmuudesta ja perheenhuoltovelvollisuudesta kattavat myös perhevapaita koskevat syrjintätilanteet. Nyt ehdotettava lisäys on tulkintaa selkeyttävä, mutta ei muuta vallitsevaa oikeudentilaa. 1 momentti vastaisi muuten sisällöltään voimassa olevan lain 8 §:n 1 momenttia.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti. Pykälän uudessa 2 momentissa täsmennettäisiin sitä, mitä tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämällä tarkoitettaisiin 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa. Uuden lisättävän momentin mukaan tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämällä tarkoitettaisiin tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa myös tilannetta, jossa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta ja työvoimaa vuokraava yritys eli käyttäjäyritys työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Näissä tilanteissa työntekijällä olisi oikeus vaatia tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä myös käyttäjäyritykseltä. Tilauksesta päättämällä tarkoitettaisiin käyttäjäyrityksen päätösvaltaa tilauksen kestosta, jatkumisesta tai keston rajoittamisesta. Voimassa olevan tasa-arvolain 11 §:n 1 momentin mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltöä, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Ehdotuksen tavoitteena olisi täsmentää tasa-arvolain 8 §:n työelämän syrjintäsäännöstä ja ulottaa tasa-arvolain mukainen hyvitysvastuu myös käyttäjäyritykseen 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa. Vuokratyöhön liittyen myös sellainen tilanne on mahdollinen, jossa sekä varsinaisena työnantajana toimiva vuokratyöyritys että käyttäjäyritys syrjivät työntekijää tai työntekijöitä. Tällaisessa tilanteessa työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaatia hyvitystä kaikilta syrjineiltä tahoilta. Tasa-arvolain tarkentaminen edellä esitetyllä tavalla vahvistaisi tasa-arvoa ja raskaana olevan työntekijän asemaa ja syrjintäsuojaa ja selkiyttäisi käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen vastuuta erityisesti esimerkiksi tilanteissa, joissa käyttäjäyrityksen menettely vaikuttaa raskaana olevan työntekijän työn jatkumiseen.

Pykälän 3 momentin sisältö vastaisi voimassa olevan lain 8 §:n 2 momentin sisältöä, mutta sitä täsmennettäisiin. Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin mukaan 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Momenttiin tehtävän täsmennyksen mukaan myös 2 momentissa tarkoitettu menettely olisi tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Lisäys vastaisi tasa-arvolain yleistä ajatusta ja suojatarkoitusta ja ottaisi huomioon myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun uudessa 2 momentissa mainituissa tilanteissa.

Pykälän 4 momentin sisältö vastaisi voimassa olevan lain 8 §:n 3 momentin sisältöä, mutta sitä täsmennettäisiin. Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 3 momentin mukaan 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Momenttiin tehtävän täsmennyksen mukaan myös 2 momentissa tarkoitettu menettely ei olisi syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

10 §. Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään. Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että momenttiin lisätään työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaisten päätymisen yhteydessä. Säännöksen mukaan työnantajan olisi 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 perheenhuoltovelvollisuudesta. Selvitys tulisi toimittaa työntekijälle ennen työsuhteen päättymisajankohtaa. Määräaikainen palvelussuhde päättyy määräajan päättyessä tai sopimuksessa määritellyn työn valmistuttua. Mahdollinen raskaus syrjintä saattaa ilmentyä esimerkiksi niin, että työnantaja saattaa päättää, että raskaudesta tai perhevapaastaan ilmoittaneen työntekijän määräaikaisuutta ei jatketa. Työnantajan pitäisi selvittää, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa. Jos esimerkiksi työnantaja on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä, tästä pitäisi selvityksessä ilmoittaa. Selvitys pitäisi antaa automaattisesti, viivytyksettä ja ilman erillistä pyyntöä kirjallisesti.

Tieto työntekijän raskaudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta voi kuitenkin 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. Myös niissä tilanteissa, joissa tieto on tullut työnantajan tietoon muuta kautta, työnantajalla olisi velvollisuus antaa kirjallinen selvitys. Selvitysvelvollisuus kohdistuisi tilanteisiin, joissa on kyse palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä tai määräaikaisuuden päättymisestä. Selvitysvelvollisuus ei kuitenkaan koskisi yksittäisen työvuoron tai satunnaisen keikan päättymistä. Selvitysvelvollisuus ei edellyttäisi yksityiselämän laajaa kartoittamista tai perhetietojen rekisteröintiä.

Työnantajan automaattisen selvitysvelvollisuuden ansiosta syrjityt voisivat saada paremmin tiedon työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä. Ehdotetulla muutoksella voisi olla myös syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus.

12 §. Hyvityksen vaatiminen. Pykälän 2 momenttia muutettaisiin hyvityksen vaatimisen osalta niin, että kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin pykälästä. Voimassa olevan tasa-arvolain 12 §:n 2 momentin mukaan kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Voimassa olevan tasa-arvolain mukaan työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Ehdotuksella parannettaisiin oikeussuojan saatavuutta. Kanneaikaa koskevat muutokset yhdenmukaistaisivat kanneajat tasa-arvolain syrjintätilanteissa. Kuitenkin on huomattava, että EU:n palkka-avoimuusdirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970 miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla) mukaan, joka on pantava kansallisesti täytäntöön 7.6.2026 mennessä, palkkasyrjinnän osalta kanneaika hyvityksen nostamiselle on kolme vuotta.

Pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen. Määräaika alkaisi kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Syrjintäepäilyn käsitteleminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa voi tukea syrjintää epäilevää sen arvioinnissa, onko tapauksessa rikottu tasa-arvolakia ja kannattaako asiaa viedä eteenpäin. Lautakunnan antama ratkaisu voi olla merkityksellinen myös mahdollisessa myöhemmässä oikeudenkäynnissä. Lautakunnan päätöksistä on muutoksenhakuoikeus hallintotuomioistuimeen. On mahdollista, että jos lautakunnan syrjintäasiassa antamaan ratkaisuun haetaan muutosta, asiaan ei ehditä saada lainvoimaista hallintotuomioistuimen ratkaisua ennen kuin hyvityksen käräjäoikeudessa vaatimisen määräaika menee umpeen. Hyvityskanteen vireille panemisen ja oikeudenkäynnin kuluriskin arvioimisen kannalta syrjintää epäilevälle on tärkeää saada lautakunnan lainvoimainen päätös siitä, onko asiassa ollut kyse syrjinnästä. Ehdotetun muutoksen tavoite

olisi myös edistää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan hyödyntämistä oikeussuojaelimenä.

Tasa-arvolain 20 §:n 1 momentin mukaan 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. Yksilöllä ei siis ole tasa-arvolain mukaan oikeutta viedä asiaansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan käsiteltäväksi.

7 Voimaantulo

Ehdotetaan, että laki tulee voimaan syksyn 2026 aikana.

Ehdotetun lain siirtymäsäännöksen mukaan, jos hyvityksen suorittamista työhönottotilanteessa koskevan kanteen nostamisen määräaika on päättynyt tämän lain voimaan tullessa, noudatetaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Ehdotetun lain voimaan tullessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa vireillä olleeseen asiaan sovellettaisiin ennen lain voimaantuloa voimassa olleita säännöksiä.

Ennen lain voimaantuloa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa vireille pannussa asiassa vanhentumisaika ei voimassa olevan tasa-arvolain mukaisen sääntelyn mukaan katkeaisi laisinkaan. Vasta lain voimaantulon jälkeen lautakunnassa vireille pannuissa asioissa määräajan kuluminen keskeytyisi, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti.

8 Toimeenpano ja seuranta

Sosiaali- ja terveysministeriö tiedottaa lakimuutoksista. Toimeenpanoa tuetaan tarvittaessa suuntaamalla viestintää työnantajille, työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraaville yrityksille sekä palkansaajille. Esitettyjen lakimuutosten vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjintään tullaan seuraamaan.

9 Suhde muihin esityksiin

9.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

Valmisteilla on hallituksen esitys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien (Neuvoston direktiivi (EU) 2024/1499 ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/1500) täytäntöönpanemiseksi ja siinä esitetään muutettavaksi tasa-arvolain 12 §:ää lisäämällä pykälään uusi 4 momentti. Myös tässä esityksessä esitetään tasa-arvolain 12 §:ään lisättäväksi uusi 4 momentti.

Lisäksi valmisteilla on hallituksen esitys palkka-avoimuusdirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970) täytäntöönpanemiseksi. Kyseisessä hallituksen esityksessä esitetään myös muutettavaksi tasa-arvolain 8 §:ää sekä 12 §:ää. Myös tässä esityksessä esitetään tasa-arvolain 8 §:n muutosta. Tässä esityksessä esitetään muutettavaksi voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohta. Lisäksi esitetään muutettavaksi voimassa olevan lain 8 §:n 2 ja 3 momentti ja lisättäväksi uusi 2 momentti. Lisäksi tässä esityksessä esitetään myös muutettavaksi tasa-arvolain 12 §:ää lisäämällä uusi 4 momentti.

Esitys täytyy yhteensovittaa yllä mainittujen esitysten kanssa, koska kaikissa kolmessa hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi samoja pykäläitä ja lisätään samaan pykälään sama momentti.

9.2 Suhde talousarvioesitykseen

Esityksellä ei ole vaikutuksia talousarvioon.

10 Suhde perustuslakiin ja sääntämisjärjestys

Esityksessä ehdotettu sääntely liittyy perustuslain 6 §:ssä säädettyyn yhdenvertaisuuteen. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetään syrjintäkiellosta. Sukupuoli on yksi kielletyistä syrjintäperusteista. Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla pyritään estämään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Ehdotuksella on liittymäkohta myös perustuslain 21 §:n 1 momentissa säädettyyn oikeusturvasäännökseen.

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännökseen sisältyvällä yleisellä yhdenvertaisuuslausekkeella ilmaistaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva pääperiaate. Siihen sisältyy mielivallan kiello ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (HE 309/1993 vp, s. 42). Yleinen yhdenvertaisuuslauseke kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa ihmisiä tai ihmisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Lausekkeella ei kuitenkaan edellytetä kaikkien ihmisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia, että asetettaessa velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että siinä kohdellaan tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin muun muassa tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi (HE 309/1993 vp, s. 42—43, ks. myös PeVL 31/2014 vp, s. 3/I). Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti todennut, ettei yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Oikeuskirjallisuuden mukaan yhdenvertaisuussäännös toteuttaa lisäksi osaltaan perustuslain 1 §:n 2 momentin yleistä arvolähtökohtaa oikeudenmukaisuuden edistämisestä yhteiskunnassa. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetty syrjintäkiello täydentää yleistä yhdenvertaisuuslauseketta. Säännöksen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan muun muassa sukupuolen perusteella.

Perustuslain 6 §:n 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tasa-arvolaki on tärkeä yksittäinen tätä perustuslaillista toimeksiantoa toteuttava säädös (PeVL 40/2004 vp, s. 2).

Perustuslain oikeusturvaa koskevan 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Säännöksellä turvataan Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklan 1 kappaleen ja KP-sopimuksen 14 artiklan 1 kappaleen edellyttämä oikeus oikeudenkäyntiin kaikissa sopimusmääräysten tarkoittamissa tilanteissa. Toisaalta perusoikeus kohdistuu laajemmalle alueelle kuin mainitut ihmisoikeussopimusten vaatimukset. EU:n perusoikeuskirjan 47 artiklan (Oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen) mukaan jokaisella, jonka unionin oikeudessa taattuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on oltava tässä artiklassa määrättyjen edellytysten mukaisesti käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot tuomioistuimessa.

Kansainväliset ihmisoikeussopimukset kieltävät syrjinnän sukupuolen perusteella. Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW) velvoittaa

valtioita poistamaan kaikenlaisen syrjinnän, joka perustuu raskauteen, äitiyteen tai perheeseen liittyviin vastuisiin, ja turvaamaan naisille yhtäläiset mahdollisuudet työelämässä. CEDAW-sopimus korostaa sitä, että työnantajien on taattava raskaana oleville työntekijöille suojelu, kohtuulliset työjärjestelyt sekä heidän asemansa turvaaminen äitiysvapaan aikana ja sen jälkeen.

YK:n kansalaisoikeuksia- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (KP-sopimus) sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus) kieltävät sukupuoleen perustuvan syrjinnän. TSS-sopimus edellyttää, että valtioiden on turvattava äitiyttä ja perhe-elämää koskevat oikeudet, kuten riittävä äitiysloma, työstä poissaolon suoja sekä työhön palaamisen takaaminen ilman syrjintää.

ILO:n yleissopimukset, erityisesti äitiyssuojelua koskeva ILO C183, korostavat oikeutta äitiysvapaaseen, irtisanomissuojaa raskauden ja perhevapaiden aikana sekä oikeutta palata samaan tai vastaavaan työhön vapaan päätyttyä.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaan valtioiden on turvattava äitiyden ja perhe-elämän taloudellinen ja sosiaalinen suoja sekä estettävä kaikki raskauteen tai perhevapaisiin liittyvä epäoikeudenmukainen kohtelu työelämässä.

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvä syrjintä on kiellettyä ja valtioiden on aktiivisesti ehkäistävä sitä.

Esityksen lähtökohtana on raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen. Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla pyritään vahvistamaan raskauteen ja perhevapaaseen liittyvän syrjinnän suojaa ja täsmennettäisiin tasa-arvolain 8 §:n mukaista syrjinnän kieltoa työelämässä. Lisäksi esitetyillä muutoksilla pyritään parantamaan oikeussuojan saatavuutta pidentämällä kanneaikaa sekä keskeyttämällä kanneajan kulumisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

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 12 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 8 § laissa 1329/2014 sekä 10 §:n 2 momentti ja 12 §:n 2 momentti laissa 1023/2008, sekä
lisätään 12 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1023/2008, uusi 4 momentti seuraavasti:

8 §

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä 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 määräaikaaisuudesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden 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 päättämisellä 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 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 viivytystä 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 viivytystä, 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 perhehuoltovelvollisuudesta.

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.

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 26.3.2026

Pääministeri

Petteri Orpo

Sosiaaliturvaministeri Sanni Grahn-Laasonen

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 12 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 8 § laissa 1329/2014 sekä 10 §:n 2 momentti ja 12 §:n 2 momentti laissa 1023/2008, sekä
lisätään 12 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1023/2008, uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 §

8 §

Syrjintä työelämässä

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 tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen 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

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 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa 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 tarkoitettun syrjinnän kohteeksi.

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 tarkoitettulla tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämisellä 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 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 tarkoitettun syrjinnän kohteeksi. *Työnantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä, annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

12 §

Hyvityksen vaatiminen

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

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.

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.