

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ändras. Genom propositionen genomförs skrivningen i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering om ett effektivare förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter.

Syftet med propositionen är att stärka skyddet mot diskriminering i samband med graviditet och familjeledighet.

Enligt propositionen preciseras lagen i fråga om diskrimineringsgrunderna så att till grundera fogas föräldraskap och familjeansvar. Förbudet mot diskriminering förtydligas så att det konstateras att det också gäller visstidsanställningar. Skyldigheten enligt jämställdhetslagen att betala gottgörelse utvidgas också till företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare. Arbetsgivaren ska enligt förslaget få skyldighet att lämna en skriftlig utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller anställningsförhållandet inte förlängs, om den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller familjeansvar. Tiden på ett år för väckande av talan som gäller anställningssituationer slopas och tiden på två år för väckande av talan utvidgas då till att gälla också anställningssituationer. I lagen föreslås dessutom en bestämmelse om avbrytande av tiden för väckande av talan när ett ärende har inletts i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft under hösten 2026.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING.....	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Beredning.....	3
2 Nuläge och bedömning av nuläget	4
2.1 Lagstiftning och bedömning av nuläget	4
2.2 Förekomsten av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter.....	6
3 Målsättning	6
4 Förslagen och deras konsekvenser	6
4.1 De viktigaste förslagen	6
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna.....	7
4.2.1 Inledning.....	7
4.2.2 Ekonomiska konsekvenser.....	7
4.2.3 Konsekvenser för företagen.....	7
4.2.4 Konsekvenser för myndigheterna.....	8
4.2.5 Konsekvenser för jämställdheten.....	8
4.2.6 Konsekvenser för barn	9
4.3 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	9
5 Remissvar	10
6 Specialmotivering.....	10
7 Ikraftträdande	13
8 Verkställighet och uppföljning	13
9 Förhållande till andra propositioner	14
9.1 Samband med andra propositioner	14
9.2 Förhållande till budgetpropositionen	14
10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....	14
LAGFÖRSLAG.....	17
Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.....	17
BILAGA	19
PARALLELLTEXT	19
Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.....	19

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering vidtas effektivare metoder för att förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. För att uppnå detta mål preciseras lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, i fråga om diskrimineringsgrunder, förbud mot diskriminering i arbetslivet, skyldigheten att betala gottgörelse, arbetsgivarens utredningsskyldighet samt tiden för väckande av talan.

Den skrivning som gäller diskriminering på grund av graviditet ingår i avsnitt 4 i regeringsprogrammet (Välfärd skapas genom arbete) och den förverkligar målen i avsnitt 4.2 (Utveckling av arbetslivet och välbefinnande i arbetet).

Enligt jämställdhetslagen är det förbjudet att försätta kvinnor sinsemellan i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning. Enligt jämställdhetslagen ska förbuden diskriminering dessutom anses föreligga, om en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön.

I denna proposition om ändring av jämställdhetslagen föreslås det att den gällande lagstiftningen preciseras så att det av diskrimineringsgrunderna tydligare än tidigare framgår att förbudet mot diskriminering omfattar föräldraskap och familjeansvar, som också inbegriper användning av familjeledighet, och att bestämmelsen om beslut om anställningens längd eller fortgång också gäller visstidsanställningar. Dessutom utvidgas skyldigheten att betala gottgörelse tydligare än för närvarande också till företag som hyr in arbetskraft från en annan arbetsgivare. Arbetsgivaren ska enligt förslaget få skyldighet att lämna en utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller anställningsförhållandet inte förlängs i en situation där den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller familjeansvar. Tiderna för väckande av talan ska enligt förslaget förenhetligas så att den separata tid för väckande av talan på ett år som endast gäller anställningssituationer slopas, varvid tiden på två år utvidgas till att gälla också anställningssituationer. I lagen föreslås dessutom en bestämmelse om avbrytande av tiden för väckande av talan när ett ärende har inletts i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

1.2 Beredning

Propositionen har beretts i en arbetsgrupp på trepartsbasis som tillsatts av social- och hälsovårdsministeriet. Arbetsgruppen var verksam 17.9–28.11.2025 och hade till uppgift att bereda ett förslag till ändring av jämställdhetslagen i form av en regeringsproposition. I arbetsgruppen ingick företrädare för social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, Akava ry, Finlands näringsliv rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, STTK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Företagarna i Finland rf och Statens arbetsmarknadsverk. Ordförande för arbetsgruppen var social- och hälsovårdsministeriet.

Beredningen av regeringspropositionen på trepartsbasis baserar sig på arbetet som gjorts i en tidigare trepartsarbetsgrupp, som var verksam 12.12.2023–28.2.2025, och på dess slutrapport, som publicerades 18.3.2025. Denna arbetsgrupp hade till uppgift att försöka hitta metoder för att uppnå de mål som gäller diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter i regeringsprogrammet för Petteri Orpos regering. För att stödja denna uppgift utarbetades år 2024 rapporten Skydd mot diskriminering – Rättslig utredning om förebyggandet av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:28 (på finska, svenskt presentationsblad)). Dessutom hörde arbetsgruppen flera sakkunniga, däribland jämställdhetsombudsmannen, och ordnade ett diskussionsmöte för intressentgrupperna. I sin slutrapport, som publicerades den 18 mars 2025, föreslog arbetsgruppen flera preciseringar i jämställdhetslagen. För att bereda dessa ändringar i jämställdhetslagen inrättades en ny arbetsgrupp på trepartsbasis som beredde denna regeringsproposition.

Utkastet till regeringsproposition var på remiss 18.12.2025–8.2.2026. Utlåtanden begärdes av 59 instanser och dessutom hade även andra möjlighet att lämna utlåtanden om det utkast till proposition som fanns på webbplatsen valtioneuvo.fi. Remissvar lämnades in av sammanlagt 60 aktörer. Utlåtandena och de övriga beredningsdokumenten finns tillgängliga på adressen <https://valtioneuvo.fi/sv/projekt> med numret STM092:00/2025 (direkt länk: <https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM092:00/2025>).

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Lagstiftning och bedömning av nuläget

Jämställdhetslagen innehåller ett förbud mot diskriminering på grund av kön. Ett allmänt förbud mot diskriminering finns i 7 § 1 mom. i den gällande jämställdhetslagen, enligt vilket direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. Enligt 7 § 2 mom. 2 punkten avses med direkt diskriminering på grund av kön att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning. Enligt 7 § 3 mom. 2 punkten avses med indirekt diskriminering att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering anses föreligga, om en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön.

I 10 § i jämställdhetslagen föreskrivs det om arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande. Enligt 10 § 1 mom. ska en arbetsgivare på begäran utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten. Av utredningen ska framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen, den uttagnas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas. Enligt 10 § 2 mom. ska en arbetsgivare likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

Enligt 11 § 1 mom. i jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. Det har uppstått tolkningssvårigheter i fråga om huruvida skyldigheten att betala gottgörelse enligt 8 § i

jämställdhetslagen omfattar användarföretag i en sådan situation där användarföretaget till exempel inte fortsätter en gravid hyrd arbetstagares anställningsförhållande.

I förarbetena till jämställdhetslagen (RP 195/2004 rd) behandlas ansvarsfördelningen mellan uthyrningsföretag och användarföretag och dess förhållande till skyldigheten att betala gottgörelse enligt jämställdhetslagen. I RP 195/2004 rd konstateras bland annat att användarföretag inte med stöd av den gällande jämställdhetslagens 8 § kan ställas till svars för eventuell diskriminering vid utövandet av befogenheterna att leda arbetet, eftersom användarföretaget formellt sett inte är den hyrda arbetstagarens arbetsgivare och endast arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen kan åläggas att betala gottgörelse enligt 8 §.

Jämställdhetsombudsmannen har i sin berättelse (B 22/2018 rd) tagit ställning till problematiken kring inhyrda arbetstagare uttryckligen i fråga om avsaknaden av skyldigheten för användarföretag att betala gottgörelse och konstaterat att regleringen till denna del behöver förtydligas.

I 26 § i diskrimineringslagen (1325/2014) föreskrivs det om yrkanden som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor. Enligt 26 § 1 mom. i diskrimineringslagen kan den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier yrka på gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren i tingsrätten. Enligt 26 § 2 mom. ska gottgörelse och ogiltigförklarande av de diskriminerande villkoren yrkas inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. I anställningssituationer ska yrkandet dock framställas inom ett år från det att den förbigångna arbetssökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald. Enligt 26 § 3 mom. avbryter inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden den tidsfrist som anges i 2 mom. för den tid som nämndförfarandet pågår.

I 12 § i jämställdhetslagen föreskrivs det om yrkande på gottgörelse. Enligt 12 § 1 mom. ska gottgörelse yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum. Enligt 12 § 2 mom. ska talan om gottgörelse väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdades. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdades. Enligt 12 § 3 mom. ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång, då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse. Jämställdhetslagen innehåller ingen bestämmelse som den i 26 § 3 mom. i diskrimineringslagen om avbrytande av tiden för väckande av talan under diskriminerings- och jämställdhetsnämndens förfarande. När ett ärende med stöd av jämställdhetslagen förs till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryts således inte tiden för väckande av talan för den tid som behandlingen pågår. Tidsfristen för yrkande på gottgörelse i tingsrätten kan alltså löpa ut medan ärendet behandlas vid nämnden. I nämndens beslut får ändring sökas i förvaltningsdomstol. Den genomsnittliga behandlingstiden vid förvaltningsdomstolarna kan vara månader. Det är alltså möjligt att om ändring söks i nämndens avgörande i ett diskrimineringsärende, hinner man inte få förvaltningsdomstolens lagakraftvunna avgörande i ärendet innan tidsfristen för yrkande på gottgörelse i tingsrätten löper ut.

Arbetsavtalslagen (55/2001) förbjuder uppsägning av ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet. Bestämmelser om uppsägning av arbetstagare som är gravida eller familjelediga finns i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren får enligt 7 kap. 9 § 1 mom. inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till

familjeledighet enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen. På begäran av arbetsgivaren ska arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet. Enligt 7 kap. 9 § 2 mom. i arbetsavtalslagen anses en uppsägning, om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § i den lagen avsedd familjeledighet, ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. Enligt 7 kap. 9 § 3 mom. får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens graviditets-, särskilda graviditets-, föräldra- eller vårdledighet på de grunder som anges i 3 § endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

2.2 Förekomsten av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter

Enligt en utredning som Statistikcentralen genomförde för social- och hälsovårdsministeriet 2024 har var fjärde gravid upplevt diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet i arbetslivet. När man utöver diskriminering också beaktar rädslan för att den egna ställningen äventyras och andra negativa upplevelser, är det nästan hälften av alla gravida som har sådana upplevelser. Enligt utredningen är den vanligaste diskrimineringsupplevelsen att en visstidsanställning inte förlängs på grund av graviditet eller familjeledighet. (Attila, Baumgartner, von Bell, Koivuranta & Pietiläinen 2024.)

Också på basis av de fall där jämställdhetsombudsmannen blivit kontaktad är upplevelser av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet vanliga i arbetslivet. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är den ärendegrupp som omfattar flest av de misstänkta fall av diskriminering som anmäls till ombudsmannen. Fallen hänför sig oftast till att arbetsavtal för viss tid inte fått förlängning, till jobbsökning, till återvändande efter en familjeledighet eller till lön och anställningsförmåner under en graviditet eller familjeledighet. (Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2022.)

3 Målsättning

Målet med denna proposition är att minska diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. För att uppnå målet av att minska diskrimineringen preciseras förbudet mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Enligt utredningar och jämställdhetsombudsmannens uppgifter upplevs diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter särskilt i visstidsanställningar, och därför föreslås det att förbudet mot diskriminering preciseras separat också när det gäller anställningsförhållanden för viss tid. Det föreslås att förbudet mot diskriminering i arbetslivet enligt jämställdhetslagen ändras så att det tydligare omfattar även föräldraskap och familjeansvar. Eftersom upplevelser av diskriminering på grund av graviditet är vanligare i anställningsförhållanden för viss tid föreslås det att arbetsgivaren ska få skyldighet att lämna en utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller anställningsförhållandet inte förlängs i en situation där den anställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller familjeansvar. Ett ytterligare mål är att förbättra ställningen för dem som upplevt diskriminering genom att förenhetliga tiden för väckande av talan i olika diskrimineringsituationer, genom att föreskriva om att tiden för väckande av talan avbryts medan diskriminerings- och jämställdhetsnämndens förfarande pågår samt att utvidga den nuvarande skyldigheten att betala gottgörelse till att också gälla företag som hyr in arbetskraft från en annan arbetsgivare.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

I denna proposition föreslås det att bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet preciseras. Det föreslås att jämställdhetslagen ändras så att diskriminering på grund av föräldraskap och familjeansvar förbjuds och att också visstidsanställningar preciseras separat i diskrimineringsförbudet. Arbetsgivaren ska enligt förslaget få skyldighet att lämna en skriftlig utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller anställningsförhållandet inte förlängs, om den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlösning eller familjeansvar. Dessutom föreslås det att skyldigheten att betala gottgörelse tydligare än för närvarande ska gälla också företag som hyr in arbetskraft från en annan arbetsgivare, det vill säga användarföretag. Tiderna för väckande av talan ska enligt förslaget förenhetligas så att den tid för väckande av talan på ett år som endast gäller anställningssituationer slopas, varvid tiden på två år utvidgas till att gälla också anställningssituationer. I lagen föreslås dessutom en bestämmelse om avbrytande av tiden för väckande av talan när behandlingen av ett ärende har inletts i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Inledning

De preciseringar och skyldigheter som föreslås i propositionen bedöms ha en positiv inverkan på jämställdheten mellan könen. De preciserar bestämmelserna om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet i jämställdhetslagen och förbättrar tillgången till rättslig prövning och inverkar således positivt på tillgodoseendet av 6 och 21 § i grundlagen.

Grundlagen och jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön. Enligt jämställdhetslagen är diskriminering på grund av graviditet direkt diskriminering och diskriminering till exempel på grund av familjeledighet indirekt diskriminering. Trots detta förekommer det mycket diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet och den riktar sig särskilt mot kvinnor. De ändringar som föreslås i propositionen bedöms ha positiva konsekvenser i synnerhet för kvinnors ställning i arbetslivet, och de kan eventuellt också ha en förebyggande effekt. Konsekvenserna bedöms dock i sin helhet vara måttfulla.

4.2.2 Ekonomiska konsekvenser

De ändringar som föreslås i propositionen har inga konsekvenser för den offentliga ekonomin eller samhällsekonomin, eftersom de inte ändrar det gällande rättsläget utan preciserar regleringen.

4.2.3 Konsekvenser för företagen

De ändringar som föreslås i propositionen har inga betydande konsekvenser för företagen. De kostnader för den administrativa bördan som den ökade utredningsskyldigheten medför för arbetsgivarföretagen uppgår sammanlagt till uppskattningsvis cirka 100 000 euro per år.

Enligt Statistikcentralen var andelen inhyrda arbetstagare av löntagarna cirka 2,3 procent år 2021 och cirka 2,7 procent år 2022, vilket är något över genomsnittet i Europeiska unionen. Anlitande av hyrd arbetskraft är vanligast när det gäller unga åldersgrupper, särskilt 15–24-åringar. År 2024 var cirka en tredjedel av de inhyrda arbetstagarna under 30 år. Sett till kön var

andelen inhyrd arbetskraft något högre i fråga om män (cirka 2,8–2,9 procent) än kvinnor (cirka 2,3–2,4 procent). Det finns inga exakta uppgifter om antalet företag som använder inhyrd arbetskraft, men enligt Statistikcentralen finns det cirka 580 000 företag i Finland. Enligt uppskattningar använder 5–10 procent av företagen bemanningstjänster årligen, vilket innebär cirka 29 000–58 000 kundföretag.

I denna proposition föreslås dessutom en bestämmelse om avbrytande av tiden för väckande av talan när ett ärende har inletts i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Att tiden för väckande av talan avbryts är inte oförutsägbart för de aktörer som är föremål för misstanke om diskriminering, eftersom utgångspunkten är att de som parter får information om ett ärende som inletts i nämnden och om ett eventuellt besvär/förfarande.

Nämnden har tills vidare behandlat mycket få ärenden som gäller handlande som strider mot jämställdhetslagen. Enligt jämställdhetsombudsmannens utredningar har dessutom endast ett fåtal fall av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter behandlats vid domstolarna 2015–2022.

I denna proposition föreslås det att arbetsgivaren utan särskild begäran och utan dröjsmål ska lämna en skriftlig utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller anställningsförhållandet inte förlängs, om den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller familjeansvar. Utredningsskyldigheten kan i någon mån öka företagens administrativa börda. Konsekvenserna är i praktiken inte stora, eftersom företagen i fortsättningen i situationer där en utredning ska lämnas redan inom ramen för den gällande lagstiftningen i vilket fall som helst ska säkerställa att det inte finns diskriminerande element i samband med att visstidsanställningen upphör. Dessutom är den föreslagna skriftliga utredningen fritt formulerad och det ställs inga krav på dess längd. Såsom konstateras ovan är den återkommande effekten på regleringsbördan i euro cirka 100 000 euro. Den gäller uppskattningsvis cirka 75 000 företag.

4.2.4 Konsekvenser för myndigheterna

Konsekvenserna för myndigheterna av de ändringar som föreslås i propositionen gäller diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och domstolarna samt eventuellt jämställdhetsombudsmannen.

Att tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts tills diskriminerings- och jämställdhetsnämndens beslut har vunnit laga kraft kan i någon mån öka antalet ärenden som nämnden behandlar, om ändringen av tidsfristen för talan ökar användningen av nämnden som rättsmedel. Det faktum att ärenden som gäller handlande som strider mot 8 § även i fortsättningen kan föras till nämnden endast av jämställdhetsombudsmannen eller en centralorganisation på arbetsmarknaden och inte av den som misstänker diskriminering själv minskar dock för sin del konsekvenserna av att tidsfristen avbryts. Nämnden har tills vidare behandlat mycket få ärenden som gäller handlande som strider mot jämställdhetslagen. Nämnden har under de senaste cirka tio åren publicerat ett avgörande som gäller diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Avbrytande av tiden för väckande av talan kan också påverka domstolarna, om antalet käromål ökar i sådana fall där den som misstänker diskriminering får stöd av ett lagakraftvunnet beslut av förvaltningsdomstolen om diskriminering innan tiden för väckande av talan vid tingsrätten löper ut. Ändringens inverkan bedöms dock vara liten. Under åren 2019–2022 behandlade förvaltningsdomstolen sammanlagt 68 ärenden som hänförde sig till jämställdhetslagen, och i endast sex av dessa var den misstänkta diskrimineringsgrunden graviditet och/eller familjeledighet.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen följs och ombudsmannens arbetsmängd kan påverkas av den föreslagna ändringen. Konsekvenser kan uppstå om de föreslagna ändringarna ökar antalet fall som hänför sig till graviditet och familjeledighet där jämställdhetsombudsmannen kontaktas.

4.2.5 Konsekvenser för jämställdheten

Genom propositionen eftersträvas ett effektivare förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter och därigenom positiva konsekvenser för jämställdheten mellan könen i arbetslivet. Syftet med de föreslagna preciseringarna i jämställdhetslagen är att trygga ett jämlikt deltagande av kvinnor och män i arbetslivet och att förhindra diskriminering i samband med graviditet och familjeledigheter.

De ändringar som föreslås i propositionen har positiva konsekvenser för jämställdheten mellan könen. De föreslagna ändringarna preciserar och förtydligar dock i huvudsak den redan gällande lagstiftningen, vilket innebär att konsekvenserna för jämställdheten som helhet betraktat blir rätt små. Den utredningsskyldighet som föreslås för arbetsgivaren och de ändringar som föreslås i fråga om tiden för väckande av talan bedöms ha den största betydelsen för jämställdheten av de föreslagna ändringarna, eftersom de inte endast förtydligar det nuvarande rättsläget, utan ger ett nytt slags verktyg för att förebygga diskriminering och förbättrar tillgången till rättsskydd i diskrimineringssituationer.

De lagändringar som föreslås i propositionen gäller i synnerhet kvinnor, eftersom gravida oftast är kvinnor och kvinnorna också fortfarande tar ut största delen av familjeledigheterna. Ändringarna kan dock ha positiva konsekvenser också för männens ställning i arbetslivet, eftersom männens användning av familjeledigheter har ökat efter den familjeledighetsreform som trädde i kraft 2022. Stärkandet av skyddet mot diskriminering på grund av familjeledigheter har positiva konsekvenser för alla som utnyttjar familjeledigheterna. Preciseringen av bestämmelserna kan också göra det lättare att kombinera arbete och familjeliv.

4.2.6 Konsekvenser för barn

Propositionen har inga direkta konsekvenser för barn. Syftet med propositionen är att minska och förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter, och om den genomförs har den positiva konsekvenser för barnfamiljer och därigenom också för barnens välbefinnande och uppväxtmiljö. Lagen stärker jämställdheten i arbetslivet, och att främja jämställdheten är viktigt även ur ett barnrättsperspektiv.

4.3 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

I samband med trepartsberedningen av genomförandet av föresatsen i regeringsprogrammet att minska diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter har det också framförts förslag till alternativa genomförandealternativ. Alternativen har särskilt gällt mer långtgående ändringar av jämställdhetslagen. Under beredningen har det också föreslagits att lagändringarna inte alls ska göras och att diskriminering i stället för dem ska förebyggas med hjälp av kommunikation.

Mer omfattande skärpningar av diskrimineringsskyddet för visstidsanställda har föreslagits i synnerhet i situationer där ett anställningsförhållande för viss tid har avslutats eller inte förnyats på grund av graviditet eller familjeledighet. Dessutom har det föreslagits att arbetsgivarens bevisbörda ska utvidgas till att omfatta situationer där ett anställningsförhållande för viss tid för en gravid eller en som utnyttjar familjeledighet inte förnyas eller en som återvänder efter sin

familjeledighet sägs upp. Dessutom har det föreslagits att det till 15 § i jämställdhetslagen ska fogas en ny punkt om hörande av jämställdhetsombudsmannen i ärenden som behandlas i domstol och som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen.

I anslutning till gottgörelse har det föreslagits att arbetsgivarens storlek och ekonomiska ställning ska beaktas när gottgörelsens belopp bestäms, att möjligheten att sänka beloppet av gottgörelsen ska slopas i ärenden som gäller arbetslivet, att tiden för väckande av talan om gottgörelse ska förenhetligas till tre år i stället för två och att gottgörelsens belopp ska höjas från 4360 euro till 10 000 euro och i anställningssituationer från 21 800 euro till 50 000 euro.

Som ett alternativ till lagändringarna har det föreslagits att man med hjälp av kommunikation ska ingripa i diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Kommunikation stöder verkställigheten av lagstiftningen och kan till exempel öka antalet eventuella diskrimineringssituationer som identifieras, men den kan inte i sig anses vara ett tillräckligt medel i förhållande till hur vanligt det fortfarande är med diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Ett effektivare ingripande i diskriminering i enlighet med skrivningen i regeringsprogrammet förutsätter effektivare åtgärder än tidigare, och därför har man stannat för att föreslå preciseringar i lagstiftningen.

5 Remissvar

Under den skriftliga remissbehandlingen 18.12.2025–8.2.2026 inkom sammanlagt 60 yttranden. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, andra organisationer och föreningar samt vissa myndigheter yttrade sig om utkastet till proposition. Utlåtandena och de övriga beredningsdokumenten finns tillgängliga på adressen <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt> med numret STM092:00/2025.

I utlåtandena betonades två olika synsätt: en del av remissinstanserna ansåg att de föreslagna ändringarna inte är tillräckliga för att förhindra eller minska förekomsten av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter, medan andra ansåg att lagstiftningen redan nu är på en tillräcklig nivå. Största delen av remissinstanserna ansåg dock att själva ändamålet, förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter, är viktigt och värt att understöda.

Med anledning av remissvaren förtydligades formuleringen i 8 § om användarföretagets skyldighet att betala gottgörelse så att det av den föreslagna paragrafen framgår att arbetstagaren i situationer där arbetstagaren har försatts i en ofördelaktigare ställning på grund av graviditet, föräldraskap eller familjeansvar har rätt att yrka gottgörelse enligt jämställdhetslagen *också* av användarföretaget. Man beslutade att precisera arbetsgivarens utredningsskyldighet enligt 10 § i fråga om termen ”utan dröjsmål” genom att lägga till ”dock senast när en visstidsanställning upphör”. Till motiveringen till 10 § fogades ett förtydligande om att utredningen ska lämnas till arbetstagaren före den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör och att utredningsskyldigheten uppkommer oberoende av hur arbetsgivaren fått kännedom om graviditeten, förlossningen eller familjeansvaret samt en precisering om att utredningsskyldigheten inte gäller enskilda arbetsskift eller sporadiska ströjobb och inte förutsätter en omfattande kartläggning av arbetstagarens privatliv eller registrering av familjeuppgifter. Dessutom fogades övergångsbestämmelser till 12 §.

Till avsnittet om konsekvenser för företagen fogades efter remissbehandlingen en uppskattning i euro av företagens administrativa börda.

I propositionen gjordes dessutom ändringar av teknisk natur och vissa förtydligande ändringar i skrivsättet.

6 Specialmotivering

8 §. Diskriminering i arbetslivet. I propositionen föreslås att 8 § ändras. Det föreslås att 1 mom. 2 punkten ändras. Till övriga delar motsvarar 1 mom. de gällande bestämmelserna. Enligt förslaget ändras 1 mom. 2 punkten så att förteckningen i punkten förlängs med visstidsanställning. Enligt den gällande 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt den lagen anses föreligga, om en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Genom det föreslagna tillägget förtydligas jämställdhetslagens bestämmelse om förbjuden diskriminering i arbetslivet och konstateras det att den också gäller visstidsanställningar. Avsikten är att till denna del ändra punkten så att den motsvarar det rådande rättsläget. Tillägget medför inget nytt i det rådande rättsläget.

Paragrafens 1 mom. 2 punkt preciseras också genom att föräldraskap och familjeansvar fogas till förteckningen. Genom förslaget förbättras tolkningen av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet så att den bättre än för närvarande kan identifieras som en diskrimineringsgrund som anges i paragrafen och på så sätt förtydligas innehållet i diskrimineringsförbudet. Enligt 7 § 1 mom. i den gällande jämställdhetslagen är direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Enligt 7 § 3 mom. 2 punkten avses med indirekt diskriminering på grund av kön att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Enligt den gällande 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt den lagen anses föreligga, om en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Förbudet mot diskriminering enligt den gällande jämställdhetslagen gäller redan nu familjeledighet. Enligt arbetsavtalslagen avses med familjeledighet graviditetsledighet och särskild graviditetsledighet, föräldraledighet, partiell föräldraledighet, vårdledighet, partiell vårdledighet, tillfällig vårdledighet, frånvaro av tvingande familjeskäl, frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående samt ledighet för vård av anhörig. De tillägg om föräldraskap och familjeansvar som nu föreslås innefattar också diskrimineringsituationer som gäller familjeledigheter. Det tillägg som nu föreslås förtydligar tolkningen, men ändrar inte det rådande rättsläget. Bestämmelserna i 1 mom. motsvarar i övrigt till innehållet 8 § 1 mom. i den gällande lagen.

Det föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen. I det nya 2 mom. preciseras vad som avses med uttagning till en viss uppgift samt med beslut om anställningens längd eller fortgång i 8 § 1 mom. 2 punkten. Enligt det föreslagna nya momentet avses med uttagning till en viss uppgift samt med beslut om anställningens längd eller fortgång i 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen också en situation där arbetskraft hyrs ut av en annan arbetsgivare och det företag som hyr arbetskraften, det vill säga användarföretaget, vid anställningen eller beslutet om beställning av en hyrd arbetstagare försätter arbetstagaren i en ofördelaktigare ställning på grund av graviditet, föräldraskap eller familjeansvar. I dessa situationer ska arbetstagaren ha rätt att kräva gottgörelse enligt 11 § också av användarföretaget. Med beslut om beställning avses användarföretagets beslutanderätt i fråga om beställningens varaktighet, fortgående eller begränsning av dess varaktighet. Enligt gällande 11 § 1 mom. i jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § skyldig att betala gottgörelse till den

som kränkts. Syftet med förslaget är att precisera bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet i 8 § i jämställdhetslagen och att utsträcka gottgörelseansvaret enligt jämställdhetslagen också till användarföretag i de situationer som avses i 8 § 1 mom. 2 punkten. I anslutning till hyrd arbetskraft är också en sådan situation möjlig där både det uthyrningsföretag som är den faktiska arbetsgivaren och användarföretaget diskriminerar arbetstagaren eller arbetstagarna. I en sådan situation ska arbetstagaren ha möjlighet att kräva gottgörelse av alla aktörer som diskriminerar. En precisering av jämställdhetslagen på det sätt som anges ovan stärker jämställdheten och ställningen för den som är gravid, den förtydligar ansvaret hos användarföretaget och det företag som hyr ut arbetskraften särskilt till exempel i situationer där användarföretagets förfarande inverkar på om arbetet fortsätter för en arbetstagare som är gravid.

Innehållet i 3 mom. motsvarar innehållet i 8 § 2 mom. i den gällande lagen, men det preciseras. Enligt det gällande 8 § 2 mom. i jämställdhetslagen är ett förfarande enligt 1 mom. 2–5 punkten förbjuden diskriminering enligt den lagen även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck. Enligt den precision som föreslås i momentet ska också ett förfarande som avses i 2 mom. vara förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen, även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck. Tillägget motsvarar den allmänna tanken i och skyddssyftet med jämställdhetslagen och beaktar också könsidentitet och könsuttryck i de situationer som nämns i det nya 2 mom.

Innehållet i paragrafens 4 mom. motsvarar innehållet i 8 § 3 mom. i den gällande lagen, men det preciseras. Enligt det gällande 8 § 3 mom. i jämställdhetslagen är ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen. Enligt det förtydligande som föreslås i momentet är inte heller ett förfarande som avses i 2 mom. diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

10 §. Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande. Det föreslås att paragrafens 2 mom. ändras så att till momentet fogas arbetsgivarens utredningsskyldighet i samband med att visstidsanställningar upphör. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren utan särskild begäran och utan dröjsmål, dock senast när en visstidsanställning upphör, lämna en skriftlig utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller anställningsförhållandet inte förlängs, om den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlösning eller familjeansvar. Utredningen ska lämnas till arbetstagaren före den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör. Visstidsanställningen upphör när tidsfristen löper ut eller när det arbete som anges i avtalet har slutförts. En eventuell graviditetsdiskriminering kan komma till uttryck till exempel så att arbetsgivaren kan besluta att visstidsanställningen för en arbetstagare som meddelat om sin graviditet eller familjeledighet inte förlängs. Arbetsgivaren ska utreda vad som har hänt med uppgiften och hur arbetsgivaren planerar att sköta arbetet i fortsättningen. Om arbetsgivaren till exempel anställer en ny person för uppgiften, ska detta anges i utredningen. Utredningen ska skriftligen lämnas automatiskt, utan dröjsmål och utan särskild begäran.

Arbetsgivaren kan dock de facto känna till en arbetstagares graviditet eller familjeansvar utan att arbetstagaren uttryckligen har meddelat detta. Arbetsgivaren kan ha fått informationen av arbetstagaren eller så kan informationen annars ha kommit till arbetsgivarens kännedom. Också i sådana situationer där arbetsgivaren fått kännedom om informationen på något annat sätt har arbetsgivaren skyldighet att lämna en skriftlig utredning. Utredningsskyldigheten gäller situationer där det är fråga om att anställningsförhållandet inte förlängs eller att visstidsanställningen upphör. Utredningsskyldigheten gäller dock inte när ett enskilt arbetsskift

eller ett sporadiskt ströjobb tar slut. Utredningsskyldigheten förutsätter inte en omfattande kartläggning av privatlivet eller registrering av familjeuppgifter.

Tack vare arbetsgivarens automatiska utredningsskyldighet kan de diskriminerade bättre få information om de faktiska händelserna på arbetsplatsen och eventuell diskriminering. Den föreslagna ändringen kan också ha en förebyggande effekt på diskriminering.

12 §. Yrkande på gottgörelse. Det föreslås att paragrafens 2 mom. ändras i fråga om yrkande på gottgörelse så att talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det att förbudet mot diskriminering överträdde. Den tid på ett år för väckande av talan som gäller anställningssituationer stryks ur paragrafen. Enligt gällande 12 § 2 mom. i jämställdhetslagen ska talan om gottgörelse väckas inom två år från det att förbudet mot diskriminering överträdde. Enligt den gällande jämställdhetslagen ska talan i anställningssituationer dock väckas inom ett år från det att förbudet mot diskriminering överträdde. Förslaget förbättrar tillgången till rättslig prövning. De ändringar som gäller tiden för väckande av talan förenhetligar tiden för väckande av talan i diskrimineringssituationer enligt jämställdhetslagen. Det bör dock noteras att enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, som ska genomföras nationellt senast den 7 juni 2026, är i fråga om lönediskriminering tiden för väckande av talan tre år för att lyfta gottgörelsen.

I paragrafen föreslås ett nytt 4 mom. enligt vilket inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. Tidsfristen börjar löpa på nytt när ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut. Att en misstanke om diskriminering behandlas i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan stödja den som misstänker diskriminering vid bedömningen av om jämställdhetslagen har överträtts i fallet och om det lönar sig att föra ärendet vidare. Nämndens avgörande kan vara av betydelse också vid en eventuell senare rättegång. I nämndens beslut får ändring sökas i förvaltningsdomstol. Det är möjligt att om ändring söks i nämndens avgörande i ett diskrimineringsärende, hinner man inte få förvaltningsdomstolens lagakraftvunna avgörande i ärendet innan tidsfristen för yrkande på gottgörelse i tingsrätten löper ut. Med tanke på väckande av talan om gottgörelse och bedömning av kostnadsrisken vid en rättegång är det viktigt att den som misstänker diskriminering får ett lagakraftvunnet beslut av nämnden huruvida det i ärendet har varit fråga om diskriminering. Syftet med den föreslagna ändringen är också att främja utnyttjandet av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som rättsskyddsorgan.

Enligt 20 § 1 mom. i den gällande jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §. Enligt jämställdhetslagen har individen alltså inte rätt att föra sitt ärende till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

7 Ikraftträdande

Lagen avses träda i kraft under hösten 2026.

Om tidsfristen för väckande av talan om betalning av gottgörelse i en anställningssituation har löpt ut när denna lag träder i kraft, iakttas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. På ärenden som är anhängiga vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när denna lag träder i kraft tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

I ett ärende som inletts vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden innan lagen trädde i kraft avbryts tidsfristen enligt den gällande jämställdhetslagen inte alls. I ärenden som inletts vid nämnden först efter lagens ikraftträdande avbryts tidsfristen tills ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut.

8 Verkställighet och uppföljning

Social- och hälsovårdsministeriet informerar om lagändringarna. Verkställigheten stöds vid behov genom att information riktas till arbetsgivare, företag som hyr in arbetskraft från en annan arbetsgivare samt löntagare. De föreslagna lagändringarnas inverkan på diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter kommer att följas upp.

9 Förhållande till andra propositioner

9.1 Samband med andra propositioner

En regeringsproposition om genomförande av rådets direktiv (EU) 2024/1499 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling i fråga om anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster och om ändring av direktiven 2000/43/EG och 2004/113/EG och av direktiven om jämlikhets- och jämställdhetsorgan och av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1500 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om ändring av direktiv 2006/54/EG och 2010/41/EU är under beredning. I propositionen föreslås det att 12 § i jämställdhetslagen ändras genom att ett nytt 4 mom. fogas till paragrafen. Också i denna proposition föreslås det att det till 12 § i jämställdhetslagen fogas ett nytt 4 mom.

Dessutom bereds en regeringsproposition om genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. I den ovannämnda regeringspropositionen föreslås det också ändringar i 8 § och 12 § i jämställdhetslagen. Också i denna proposition föreslås det att 8 § i jämställdhetslagen ändras. I denna proposition föreslås det att 8 § 1 mom. 2 punkten i den gällande jämställdhetslagen ändras. Dessutom föreslås det att 8 § 2 och 3 mom. i den gällande lagen ändras och att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen. I denna proposition föreslås det också att 12 § i jämställdhetslagen ändras genom att det till paragrafen fogas ett nytt 4 mom.

Propositionen måste samordnas med de ovannämnda propositionerna, eftersom det i alla tre regeringspropositioner föreslås att samma paragrafer ändras och att samma moment fogas till samma paragraf.

9.2 Förhållande till budgetpropositionen

Propositionen har inga konsekvenser med tanke på statsbudgeten.

10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De bestämmelser som föreslås i propositionen har samband med jämlikheten enligt 6 § i grundlagen. I 6 § 2 mom. i grundlagen finns ett förbud mot diskriminering. Kön är en av de förbjudna diskrimineringsgrunderna. Syftet med de ändringar som föreslås i denna proposition

är att förhindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Förslaget har också samband med bestämmelsen om rättsskydd i 21 § 1 mom. i grundlagen.

Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Genom den allmänna jämlikhetsklausulen i denna bestämmelse uttrycks huvudprincipen för jämlikhet och jämställdhet. I bestämmelsen ingår ett förbud mot godtycke och ett krav på enahanda bemötande i likadana fall (RP 309/1993 rd, s. 46). Den allmänna jämlikhetsklausulen riktas också till lagstiftaren. Människor eller grupper av människor kan inte godtyckligt genom lag försättas i en gynnsammare eller ogynnsammare ställning än andra. Klausulen förutsätter dock inte att alla människor ska bemötas likadant i alla avseenden, om inte de förhållanden som inverkar på ärendet är likadana. Jämlikhetssynpunkter har betydelse både då man beviljar förmåner och rättigheter enligt lag och då man ålägger vissa skyldigheter. Det är dock typiskt för lagstiftningen att den för ett visst godtagbart samhälleligt intresses skull bemöter människor olika för att främja bland annat faktisk jämställdhet (RP 309/1993 rd, s. 46, se även GrUU 31/2014 rd, s. 3/I). Grundlagsutskottet har på ett etablerat sätt konstaterat att jämlikhetsprincipen inte sätter några stränga gränser för lagstiftarens prövning när man strävar efter att anpassa regleringen efter kraven i samhällsutvecklingen. Enligt rättslitteraturen beaktar bestämmelsen om jämlikhet dessutom den allmänna värdegrund om att främja rättvisa i samhället som ingår i 1 § 2 mom. i grundlagen. Bestämmelsen om förbud mot diskriminering i 6 § 2 mom. i grundlagen kompletterar den allmänna jämlikhetsklausulen. Enligt den bestämmelsen får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av bland annat kön.

Enligt 6 § 4 mom. i grundlagen främjas jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Jämställdhetslagen är en viktig enskild författning som fullgör detta konstitutionella uppdrag (GrUU 40/2004 rd, s. 2).

Enligt grundlagens 21 § 1 mom., som gäller rättsskydd, har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Genom bestämmelsen tryggas den rätt till rättegång som förutsätts i artikel 6.1 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och artikel 14.1 i internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter i alla situationer som avses i konventionsbestämmelserna. Å andra sidan är de grundläggande fri- och rättigheterna mer omfattande än de nämnda kraven i människorättskonventionerna. Enligt artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (Rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol) har var och en vars unionsrättsligt garanterade fri- och rättigheter har kränkts rätt till ett effektivt rättsmedel inför en domstol, med beaktande av de villkor som föreskrivs i artikeln i fråga.

Internationella människorättskonventioner förbjuder diskriminering på grund av kön. Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, nedan *CEDAW-konventionen*, förpliktar konventionsstaterna att avskaffa all diskriminering som grundar sig på graviditet, moderskap eller familjeansvar och att säkerställa lika möjligheter för kvinnor i arbetslivet. I CEDAW-konventionen betonas att arbetsgivarna måste garantera gravida arbetstagare skydd, rimliga arbetsvillkor och skydd av deras ställning under och efter moderskapsledigheten.

FN:s internationella konvention om medborgerliga och politiska rättigheter och den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, nedan *ESK-konventionen*, förbjuder diskriminering på grund av kön. ESK-konventionen förutsätter att

konventionsstaterna tryggar rätten till moderskap och familjeliv, såsom tillräcklig moderskapsledighet, skydd vid frånvaro från arbetet och garantier för återvändande till arbetet utan diskriminering.

ILO:s konventioner, i synnerhet ILO C183, som gäller moderskapsskydd, betonar rätten till moderskapsledighet, uppsägningsskydd under graviditet och familjeledighet samt rätten att återvända till samma eller motsvarande arbete efter ledighetens slut.

Enligt den europeiska sociala stadgan ska konventionsstaterna trygga det ekonomiska och sociala skyddet för moderskap och familjeliv och förhindra all orättvis behandling i arbetslivet i samband med graviditet eller familjeledigheter.

Diskriminering i samband med graviditet och familjeledigheter är förbjuden och konventionsstaterna måste aktivt förebygga den.

Utgångspunkten för denna proposition är att minska diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Syftet med de ändringar som föreslås i propositionen är att stärka skyddet mot diskriminering i samband med graviditet och familjeledigheter och att precisera förbudet mot diskriminering i arbetslivet enligt 8 § i jämställdhetslagen. Genom de föreslagna ändringarna strävar man dessutom efter att förbättra tillgången till rättsskydd genom att förlänga tiden för väckande av talan och avbryta tiden för väckande av talan för den tid som behandlingen pågår vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 8 §, 10 § 2 mom. och 12 § 2 mom., sådana de lyder, 8 § i lag 1329/2014 samt 10 § 2 mom. och 12 § 2 mom. i lag 1023/2008, och
fogas till 12 §, sådan den lyder i lag 1023/2008, ett nytt 4 mom. som följer:

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller visstidsanställning eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning, föräldraskap, familjeansvar eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Med uttagning till en viss uppgift samt med beslut om anställningens längd eller fortgång i 1 mom. 2 punkten avses också en situation där arbetskraft hyrs ut av en annan arbetsgivare och användarföretaget vid anställningen eller beslutet om beställning av en hyrd arbetstagare försätter arbetstagaren i en mindre fördelaktig ställning på grund av graviditet, föräldraskap eller familjeansvar. I dessa situationer har arbetstagaren rätt att kräva gottgörelse enligt 11 § också av användarföretaget.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten och 2 mom. är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten och 2 mom. är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §. Arbetsgivaren ska dock utan särskild begäran och utan dröjsmål, dock senast när en visstidsanställning upphör, lämna en skriftlig utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller anställningsförhållandet inte förlängs, om den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller familjeansvar.

12 §

Yrkande på gottgörelse

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdde.

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. Tidsfristen börjar löpa på nytt när ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om tidsfristen för väckande av talan om betalning av gottgörelse i en anställningssituation har löpt ut när denna lag träder i kraft, iaktas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

På ärenden som är anhängiga vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när denna lag träder i kraft tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors den 26 mars 2026

Statsminister

Petteri Orpo

Minister för social trygghet Sanni Grahn-Laasonen

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 8 §, 10 § 2 mom. och 12 § 2 mom., sådana de lyder, 8 § i lag 1329/2014 samt 10 § 2 mom. och 12 § 2 mom. i lag 1023/2008, och
fogas till 12 §, sådan den lyder i lag 1023/2008, ett nytt 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera

Föreslagen lydelse

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång *eller visstidsanställning* eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning, *föräldraskap, familjeansvar* eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera

Gällande lydelse

arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2–5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

Föreslagen lydelse

arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Med uttagning till en viss uppgift samt med beslut om anställningens längd eller fortgång i 1 mom. 2 punkten avses också en situation där arbetskraft hyrs ut av en annan arbetsgivare och användarföretaget vid anställningen eller beslutet om beställning av en hyrd arbetstagare försätter arbetstagaren i en mindre fördelaktig ställning på grund av graviditet, föräldraskap eller familjeansvar. I dessa situationer har arbetstagaren rätt att kräva gottgörelse enligt 11 § också av användarföretaget.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten och 2 mom. är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten och 2 mom. är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §. *Arbetsgivaren ska dock utan särskild begäran och utan dröjsmål, dock senast när en visstidsanställning upphör, lämna en skriftlig utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller anställningsförhållandet inte förlängs, om den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller familjeansvar.*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

12 §

Yrkande på gottgörelse

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdde. *I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdde.*

12 §

Yrkande på gottgörelse

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdde.

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. Tidsfristen börjar löpa på nytt när ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om tidsfristen för väckande av talan om betalning av gottgörelse i en anställningssituation har löpt ut när denna lag träder i kraft, iakttas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

På ärenden som är anhängiga vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när denna lag träder i kraft tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.