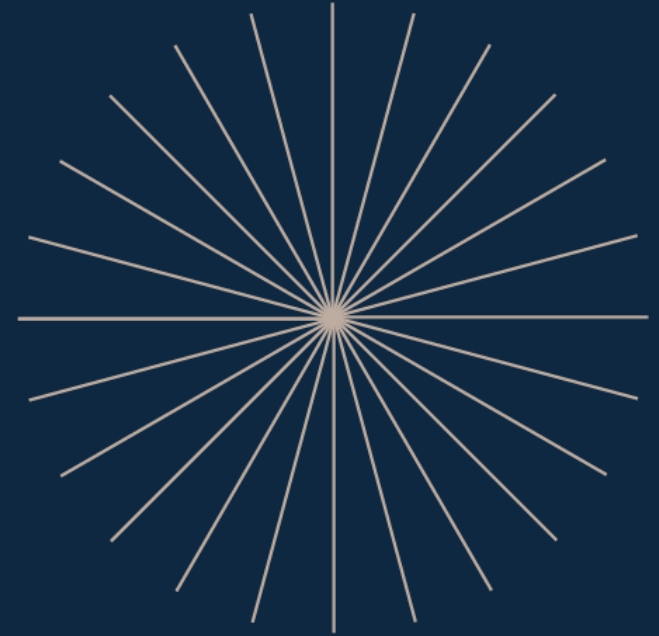




Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

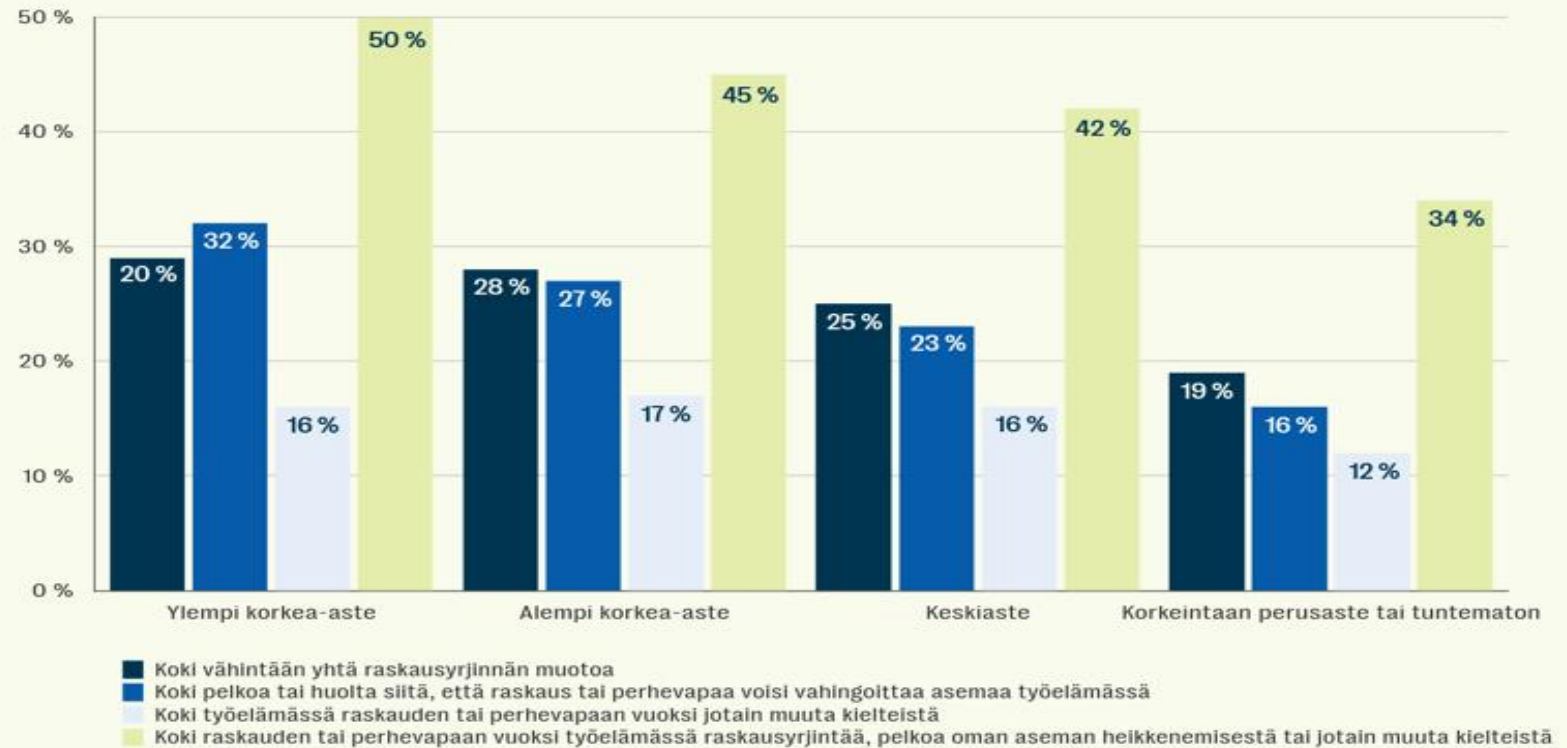
LOTTA SAVINKO, TASA-ARVO JA TYÖYMPÄRISTÖPÄÄLLIKKÖ
TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNTA 08.04.2026
HE 39/2026 VP

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

- Laaja ja pysyvä ongelma työelämässä
- Työntekijän riski puuttua suuri
 - syrjintä jää usein näkymättömäksi
- Matalan kynnyksen oikeussuojakeinot puutteellisia
 - prosessit hitaita ja riskialttiita yksilölle
 - seuraamukset eivät ole riittävän vaikuttavia

Raskaussyrjintä Suomessa:

Raskaussyrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan yhteydessä, % vuosina 2012–2023 raskaana olleista nykyisen koulutustason mukaan. N = 5 436.



Hallituksen esitys

- Esityksessä on tunnistettu keskeisiä ongelmakohtia.
- **Muutokset ovat pääosin selkeyttäviä – eivät muuta oikeustilaa olennaisesti**
→ eivät riitä hallitusohjelman tavoitteeseen syrjinnän tehokkaasta ehkäisystä.
- **Määräaikaisuuksiin liittyvä syrjintä jää edelleen piiloon**
- **Perhevapaalta palaavien suoja on puutteellinen**
 - esitys ei sisällä keinoja näiden ehkäisemiseksi
- **Oikeussuojakeinot ovat edelleen liian heikot**
 - prosessit hitaita ja riskialttiita yksilölle
 - seuraamukset eivät ole riittävän vaikuttavia
- Varmistettava, ettei muu työelämlainsäädäntö samanaikaisesti lisää syrjinnän riskiä. Syrjimättömät työmarkkinat ovat keskeinen osa työvoiman saatavuutta, työurien pidentämistä ja yhteiskunnan kestävyyttä.

Arvio keskeisistä pykälistä (8§, 10§)

8 § Syrjintä työelämässä:

- Täsmennys: Syrjintäperusteisiin lisätään määräaikaisuus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus
 - Muutos on kuitenkin luonteeltaan pelkästään selkeyttävä eikä laajenna syrjinnän kieltä sisällöllisesti.
- Lisäys: Hyvitysvastuu ulotetaan käyttäjäyritykseen vuokratyötilanteissa. Vastuun täsmentäminen selkeyttää vastuunjakoa ja vahvistaa oikeussuojaa tilanteissa, joissa käyttäjäyrityksen menettely vaikuttaa työn jatkumiseen.

10 § Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään:

- Lisää läpinäkyvyyttä – tärkeä ennaltaehkäisevä vaikutus
- Tarvitsee täsmennystä – seuraamukset epäselvät

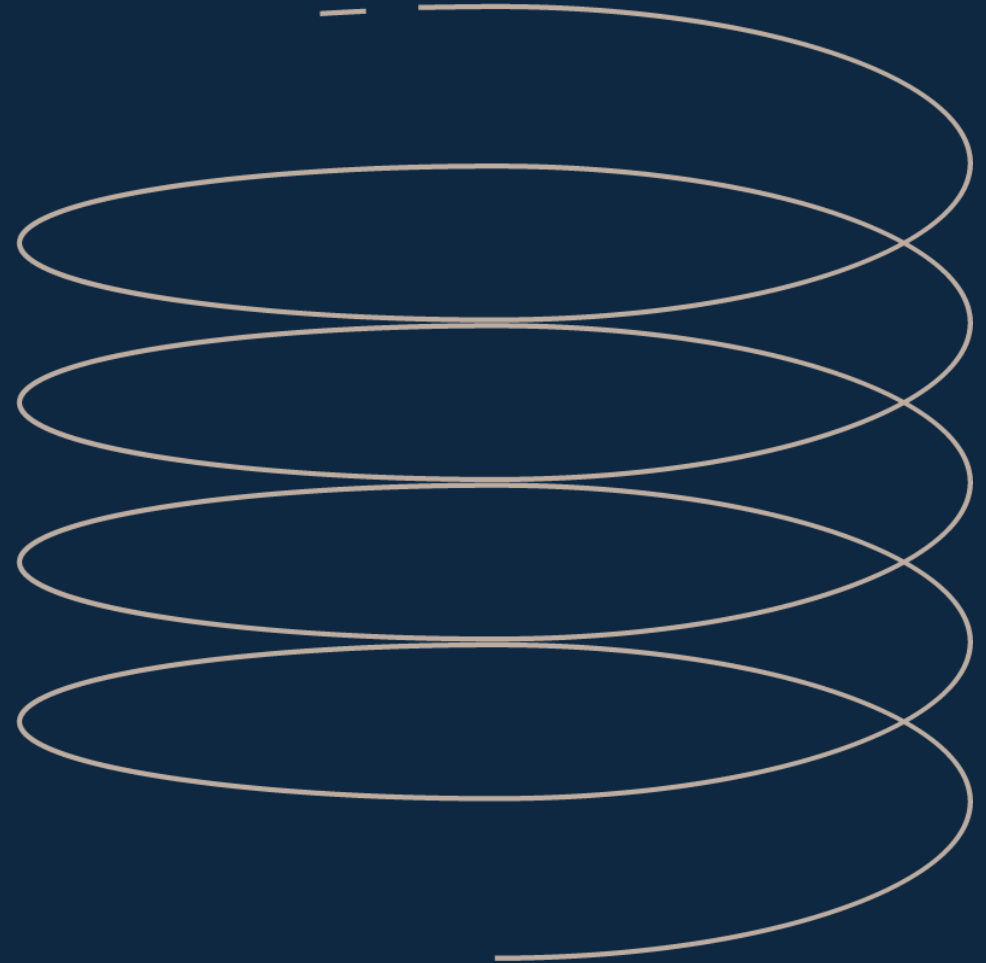
Arvio keskeisistä pykälistä (12 §)

12 § Hyvityksen vaatiminen:

- Parantaa oikeussuojaa: Kanneaika yhdenmukaistetaan kahteen vuoteen kaikissa tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa. Muutos parantaa syrjinnän uhrin oikeussuojaa ja vastaa paremmin syrjintäasioiden tosiasiallista luonnetta.
- Perusteltu on myös ehdotettu uusi säännös, jonka mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen.
 - Muutos jää kuitenkin työelämän syrjintätilanteissa vaikutuksiltaan rajalliseksi, mikäli lautakunnan toimivalta ja vireillepano-oikeus säilyvät nykyisessä, hyvin rajatussa muodossaan

Tarvittavia lisämuutoksia

- Työsopimuslain täsmentäminen siten, että raskaus tai perhevapaan käyttö ei voi olla peruste olla tekemättä tai jatkamatta määräaikaista työsopimusta.
- Vahvempi suoja perhevapaalta palaaville
- Käännetty todistustaakka laajemmin käyttöön
- Tehokkaammat oikeussuojakeinot ja seuraamukset
 - Lautakunnan roolin vahvistaminen
 - Hyvitysten korottaminen



Lotta Savinko

0405044356

Lotta.savinko@akava.fi