

## Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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

#### INLEDNING

##### *Remiss*

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 39/2026 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

##### *Motion*

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande motion:

- lagmotion LM 7/2024 rd Elisa Gebhard sd m.fl. Lagmotion med förslag till lagar om ändring av arbetsavtalslagen och statstjänstemannalagen.

##### *Sakkunniga*

Utskottet har hört

- direktör Tanja Auvinen, social- och hälsovårdsministeriet
- specialsakkunnig Milla Sandt, social- och hälsovårdsministeriet
- regeringssekreterare Jutta Kaskimäki, social- och hälsovårdsministeriet
- ledande sakkunnig Seija Jalkanen, arbets- och näringsministeriet
- specialsakkunnig Pirkko Janas, jämställdhetsombudsmannens byrå
- specialsakkunnig Suvi Vilches, diskrimineringsombudsmannens byrå
- specialsakkunnig Nina Järviö, Delegationen för jämställdhetsärenden
- jurist Sanna Mannonen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- direktör Minna Ahtiainen, STTK rf
- jämställdhets- och arbetsmiljöchef Lotta Savinko, Akava ry
- expert Katja Miettinen, Finlands näringsliv rf
- expert Niko Nurmela, Företagarna i Finland rf
- sakkunnig i arbetslivsfrågor Merja Hyvärinen, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
- arbetsmarknadsjurist Juha Raunio, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- tf generalsekreterare Taru Anttonen, Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS rf
- arbetsmiljöexpert Merja Vihersalo, Servicefacket PAM rf.

Skriftligt yttrande har lämnats av

## Betänkande AjUB 3/2026 rd

- finansministeriet
- Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ rf
- Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf
- Tehy rf.

### PROPOSITIONEN OCH MOTIONEN

#### *Propositionen*

I propositionen föreslås det att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ändras. Genom propositionen genomförs skrivningen i regeringsprogrammet för regeringen Orpo 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 föräldraskap och familjeansvar fogas till grunderna. 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. Dessutom föreslås 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.

#### *Lagmotionen*

I lagmotion LM 7/2024 rd föreslås åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Det föreslås att ett stärkt uppsägningsskydd, det vill säga ett så kallat efterskydd, ska gälla i fråga om anställningsförhållandet för arbetstagare som återvänder från familjeledighet. Efterskyddet ska fortsätta sex månader efter det att arbetstagaren återvänt från familjeledigheten. Dessutom ska uppsägningsskyddet för visstidsanställda samt gravida och personer som tar ut familjeledighet stärkas så att utebliven förlängning av anställningen tydligare än för närvarande anses bero på graviditet eller familjeledighet, om arbetstagarna behövs för liknande arbetsuppgifter och arbetsgivaren inte kan visa något annat.

Det föreslås att reformen genomförs genom att det till 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen (55/2001) fogas nya 3 och 4 mom. Dessutom ändras paragrafrubriken så att den motsvarar det nya innehållet. I motionen föreslås motsvarande ändringar också i statstjänstemannalagen (750/1994).

## Betänkande AjUB 3/2026 rd

### UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

#### *Allmänt*

I propositionen föreslår regeringen att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ändras. Det föreslås att föräldraskap och familjeansvar blir nya diskrimineringsgrunder. Förbudet mot diskriminering konstateras uttryckligen gälla också visstidsanställningar, skyldigheten att betala gottgörelse utsträcks till att gälla också företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare och arbetsgivaren påförs en skriftlig utredningsskyldighet om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller att anställningsförhållandet inte förlängs, om den som står i anställningsförhållande för viss tid under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller familjeansvar. Dessutom förlängs tiden för väckande av talan i ärenden som gäller anställningssituationer från ett till två år och tiden avbryts när ärendet har inletts i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Genom propositionen genomförs skrivningen i regeringsprogrammet för regeringen Orpo om ett effektivare förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet välkomnar propositionen och dess mål att minska diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet. Det är särskilt välkommet att nu även företag som hyr arbetskraft blir skyldiga att betala gottgörelse. Utskottet tillstyrker lagförslaget med preciseringar och anmärkningar i fråga om arbetsgivarens utredningsskyldighet. Utskottet har i samband med propositionen också behandlat lagmotion LM 7/2024 rd. Utskottet föreslår att riksdagen förkastar lagförslagen i motionen på de grunder som anges nedan.

#### *Utredningsskyldighet*

I propositionen föreslås det att arbetsgivaren 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. Tack vare arbetsgivarens automatiska utredningsskyldighet kan de diskriminerade bättre få information om de faktiska händelserna på arbetsplatsen och eventuell diskriminering, står det i propositionen. Den föreslagna ändringen kan också ha en förebyggande effekt på diskriminering.

I motiveringen till den föreslagna bestämmelsen står det att arbetsgivaren de facto kan 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. Men också i sådana situationer där arbetsgivaren fått kännedom om informationen på något annat sätt har arbetsgivaren enligt motiven skyldighet att lämna en skriftlig utredning. Utredningsskyldigheten uppges inte förutsätta en omfattande kartläggning av privatlivet eller registrering av familjeuppgifter.

De sakkunniga som hörts i utskottet har varit både för och emot utredningsskyldigheten. De har också lyft fram praktiska utmaningar med tillämpningen av den.

Flera av de utfrågade har ansett att familjeansvar är ett mångtydigt begrepp. Familjeansvar varken definieras eller beskrivs närmare i propositionsmotiven. Begreppet har sitt ursprung i

## Betänkande AjUB 3/2026 rd

Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 156, som gäller lika möjligheter för och likabehandling av manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar och som Finland ratificerade 1983 (FördrS 72/1983). På grund av att begreppet lämnar rum för tolkning kan det i praktiken vara svårt för arbetsgivaren att veta exakt i vilka situationer arbetsgivaren har den föreslagna utredningsskyldigheten.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det viktigt att utredningen ska lämnas utan särskild begäran, utan dröjsmål och skriftligen. Utskottet anser dock att det i lagen tydligare än i propositionen måste föreskrivas i vilka situationer arbetsgivaren är skyldig att lämna utredningen. Utskottet föreslår att begreppet familjeansvar ersätts med en materiell hänvisning till de familjeledigheter som avses i 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) och till de familjeledigheter som tillämpas i motsvarande tjänsteförhållanden. Den föreslagna ändringen behandlas utförligare i detaljmotiven nedan.

En tydligare reglering av de situationer som föranleder utredningsskyldigheten ligger enligt utskottet i både arbetstagarens och arbetsgivarens intresse. Utskottet betonar att ersättandet av ordet familjeansvar med mer exakta bestämmelser i samband med den föreslagna utredningsskyldigheten inte ändrar det innehåll som eventuellt har utformats i tolknings- eller tillämpningspraxis för begreppet familjeansvar när det används någon annanstans i lagstiftningen.

En annan omständighet som lyftes fram vid utskottets sakkunnigutfrågning och som potentiellt inverkar på den praktiska tillämpningen av utredningsskyldigheten är konflikten mellan bestämmelsens ordalydelse och motiveringen till den i fråga om hur information om graviditet, förlossning eller familjeansvar ska ha kommit till arbetsgivarens kännedom för att utredningsskyldigheten ska uppstå. Enligt bestämmelsens ordalydelse förutsätter uppkomsten av utredningsskyldighet att arbetstagaren har anmält saken. Enligt motiveringen kan också information som på annat sätt kommit till arbetsgivarens kännedom medföra utredningsskyldighet. För tydlighetens skull konstaterar arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att utgångspunkten för lagtolkningen är bestämmelsens ordalydelse.

### *Lagmotion LM 7/2024 rd*

I lagmotionen föreslås åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Där ingår ett förslag om att ändra arbetsavtalslagen och statstjänstemannalagen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har fått yttranden om motionen av arbets- och näringsministeriet och finansministeriet, som ansvarar för lagstiftningen i fråga. Även social- och hälsovårdsministeriet har lämnat yttrande. Utifrån yttrandena från de ansvariga ministerierna anser utskottet att de lagändringar som föreslås i lagmotionen inte är ändamålsenliga eller motiverade med tanke på lagarnas systematik för att främja ett mål som i sig är viktigt. Utskottet föreslår att lagförslagen i lagmotionen förkastas.

## Betänkande AjUB 3/2026 rd

### DETALJMOTIVERING

#### Lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

**10 §. Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande.** Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att arbetsgivarens utredningsskyldighet enligt den senare meningen i 2 mom. ändras så att begreppet ”familjeansvar” inte nämns, utan att det i bestämmelsen i stället hänvisas till familjeledigheter enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) och till motsvarande familjeledigheter som tillämpas i tjänsteförhållanden. Sådana ledigheter är i den gällande arbetsavtalslagen graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet, partiell föräldraledighet och partiell särskild graviditetsledighet, vårdledighet, partiell vårdledighet, tillfällig vårdledighet, frånvaro av tvingande familjeskäl, frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående samt ledighet för vård av anhörig. Den bestämmelse som utskottet föreslår täcker in både situationer där en visstidsanställd har anmält ledighet enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen eller motsvarande ledighet som tillämpas i tjänsteförhållanden och situationer där den visstidsanställda har tagit ut sådan ledighet.

**12 §. Yrkande på gottgörelse.** Det föreslås att 12 § i jämställdhetslagen kompletteras med ett nytt 4 mom. också i proposition RP 45/2026 rd. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår i samband med den här propositionen att samma moment och ingressen till lagförslaget ändras tekniskt i syfte att samordna propositionerna.

### FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

*Riksdagen godkänner lagförslaget i proposition RP 39/2026 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)*

*Riksdagen förkastar lagförslagen i lagmotion LM 7/2024 rd.*

#### *Utskottets ändringsförslag*

## 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~~ samt 12 § 2 ~~och~~ 4 mom., sådana de lyder, 8 § i lag 1329/2014, ~~samt~~ 10 § 2 mom. och 12 § 2 mom. i lag 1023/2008 ~~och~~ 12 § 4 mom. i lag (/), ~~och~~ ~~fogas till 12 §, sådan den lyder i lag 1023/2008, ett nytt 4 mom.~~ som följer:

## Betänkande AjUB 3/2026 rd

### 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 hänförs 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~~ sådan familjeledighet som avses i 4 kap. i arbetsavtalslagen eller motsvarande

## Betänkande AjUB 3/2026 rd

familjeledighet som tillämpas i tjänsteförhållanden eller har tagit ut familjeledighet enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen eller motsvarande familjeledighet som tillämpas i tjänsteförhållanden **familjeansvar.**

12 §

### *Yrkande på gottgörelse*

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

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. Tidsfristen enligt 2 mom. avbryts även för den tid ett förlikningsförfarande pågår under jämställdhetsombudsmannens ledning. Jämställdhetsombudsmannen ska underrätta parterna när ett förlikningsförfarande inleds och när det avslutas.

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.

## Betänkande AjUB 3/2026 rd

Helsingfors 26.5.2026

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Arto Satonen saml  
vice ordförande Lauri Lyly sd  
medlem Miko Bergbom saf  
medlem Fatim Diarra gröna  
medlem Tuomas Kettunen cent  
medlem Minja Koskela vänst  
medlem Mikko Lundén saf  
medlem Niina Malm sd  
medlem Anders Norrback sv  
medlem Olga Oinas-Panuma cent  
medlem Karoliina Partanen saml  
medlem Jorma Piisinen saf  
medlem Piritta Rantanen sd  
medlem Anne Rintamäki saf  
medlem Tere Sammallahti saml  
medlem Timo Suhonen sd  
medlem Henrik Vuornos saml  
ersättare Sara Seppänen saf.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.

## **Betänkande AjUB 3/2026 rd** **Reservation**

### **Reservation**

#### **Motivering**

Syftet med proposition 39/2026 rd är att genomföra skrivningen i regeringsprogrammet om effektivare förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Men paragrafändringarna i propositionen fyller inte det här syftet.

Regeringens tidigare försämringar av arbetslivet, som ökar osäkerheten i arbetslivet, försvagar kvinnors och ungas ställning i arbetslivet och ökar diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, omintetgör de här små ändringarna som nu föreslås i jämställdhetslagen. Försämringen av uppsägningsskyddet och ökningen av ogrundade visstidsanställningar tillsammans med många andra ändringar försvagar arbetstagarens anställningstrygghet. I den proposition som möjliggör ogrundade visstidsanställningar konstateras det åter att den ökar antalet visstidsanställningar och på så sätt minskar antalet heltidsanställningar som gäller tills vidare och att den ökar diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet. Den vanligaste orsaken till att ett anställningsförhållande för viss tid inte förlängs är att arbetstagaren är gravid.

De ändringar som föreslås i jämställdhetslagen behövs. Ändå är de inte en tillräcklig åtgärd mot problemets omfattning och inte heller på det sätt som anges i regeringsprogrammet. Ändringarna stärker bara nuvarande rättspraxis — det kommer varken något till eller något nytt.

Den utredningsskyldighet som föreskrivs för arbetsgivaren är likadan som skyldigheten enligt propositionen om ogrundade arbetsavtal för viss tid. Det har inte föreskrivits någon formbunden utredning, utan den kan formuleras fritt och underlåtenhet att lämna den leder inte till påföljder. Utredningsskyldigheten bör därför också gälla situationer där arbetsgivaren på något annat sätt har fått kännedom om graviditeten än att arbetstagaren själv har berättat det, så som det motiveras i propositionen. Försummelse av utredningsskyldigheten bör därför åtminstone vara en omständighet som beaktas i beloppet av diskrimineringsgottgörelsen och klart höjer den.

Regeringen föreslår inte heller att gottgörelserna för diskrimineringsfall höjs. Gottgörelsen bör vara högre än för närvarande, med beaktande av de sammantagna konsekvenserna av de ovan nämnda försämringarna i arbetslagstiftningen för arbetstagarnas anställningstrygghet. Påföljderna bör ha en verkligt avskräckande effekt.

Den föreslagna bestämmelsen om två års tid att väcka talan gäller också diskriminering i anställningssituationer. I lagen föreslås dessutom en bestämmelse om avbrytande av tiden för väckande av talan när ett ärende har inletts i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Ändringen i fråga om avbrott förblir dock begränsad i diskrimineringsituationer, om nämndens behörighet och rätt att inleda ärenden kvarstår i sin nuvarande, väl avgränsade form. För närvarande har en enskild person eller ett fackförbund inte någon självständig rätt att föra ett diskrimineringsärende som gäller arbetslivet till nämnden för behandling, vilket försvagar den praktiska betydelsen av bestämmelsen om avbrott. För att syftena med bestämmelsen verkligen

## **Betänkande AjUB 3/2026 rd Reservation**

ska fullföljas är det motiverat att bedöma diskriminerings- och jämställdhetsnämndens roll och rätt att inleda ärenden som gäller arbetslivet.

Diskriminering i arbetslivet kan åtgärdas bättre och effektivare genom ändringar i jämställdhetslagen för att förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. De behövliga men otillräckliga korrigeringar i jämställdhetslagen som regeringen föreslår förebygger inte på ett effektivt sätt diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet på det sätt som regeringen har annonserat.

Utifrån remissvaren föreslår vi därför fler kompletterande ändringar i jämställdhetslagen.

### ***Förslag till lagändringar***

#### *8 § Diskriminering i arbetslivet*

Som diskrimineringsgrund införs ”någon annan omständighet som hänför sig till personens kön”. När regeringen har utelämnat denna precisering i sin egen proposition förblir det i fråga om skrivningen i fråga fortfarande öppet vem som de facto omfattas av gottgörelseansvaret på grund av diskriminering på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön då det är användarföretaget som gör sig skyldigt till diskrimineringen. I sakkunnigyttrandena framfördes det att man vid förtydligandet av regleringen bör beakta att syftet med jämställdhetslagen enligt 1 § uttryckligen är att förhindra diskriminering på grund av kön samt diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagens syfte och logik bör beaktas också i samband med förtydliganden som gäller inhyrd arbetskraft. Annars finns det en risk för att det i onödan skapas en ny lucka när det gäller rättsligt skydd i lagstiftningen. (FFC)

#### *10 § Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande*

Författningsändringen preciseras så att arbetsgivaren blir utredningsskyldig också när arbetsgivaren under anställningsförhållandet på något annat sätt än genom arbetstagarens anmälan har fått kännedom om arbetstagarens graviditet. Syftet med ändringen är att betona arbetsgivarens skyldighet att lämna en utredning om att anställningsförhållandet upphör.

#### *11 § Gottgörelse*

Regeringen föreslår inga ändringar i gottgörelseavgifterna. I reservationens förslag till lagändringar föreslås det att gottgörelsernas belopp höjs från nuvarande belopp.

Det föreslås att gottgörelsen för överträdelse av diskrimineringsförbudet höjs. I 11 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, jämställdhetslagen) föreskrivs det att gottgörelsens minimibelopp för närvarande är 4 360 euro. I reservationens förslag till lagändring föreslås ett minimibelopp på 8 000 euro för gottgörelsen.

Enligt 11 § i jämställdhetslagen ska gottgörelsen i en anställningssituation uppgå till högst 21 800 euro. I reservationens förslag till lagändringar föreslås ett högsta belopp på 35 000 euro. Gottgörelse ska betalas till en arbetssökande då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte

## Betänkande AjUB 3/2026 rd Reservation

skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. När gottgörelsen bestäms ska diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.

### *20 § Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden*

I propositionen föreslås inga ändringar i vem som får föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling. För närvarande föreskrivs det i 20 § 1 mom. i jämställdhetslagen att ”Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan 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 §.”

I reservationens förslag till lagändringar föreslås det att 20 § i jämställdhetslagen ändras så att den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier eller en riksomfattande arbetstagarförening som avses i 1 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal (436/1946) kan föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

Detta innebär att parten själv eller dennes fackförbund kan föra ett lagstridigt förfarande till behandling. Genom ändringarna vill vi förbättra rättsskyddsmedlen för den som blivit diskriminerad och sänka tröskeln för att föra diskrimineringsfallen vidare.

### **Förslag**

Vi föreslår

*att riksdagen godkänner lagförslaget med ändringar (**Reservationens ändringsförslag**) och*

*att riksdagen godkänner två uttalanden. (**Reservationens förslag till uttalanden**).*

### **Reservationens ändringsförslag**

## **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. samt, 11 § 2 mom., ~~och~~ 12 § 2 och 4 mom., och 20 § 1 mom., sådana de lyder, 8 § i lag 1329/2014, 11 § 2 mom. i lag 369/2009, 10 § 2 mom. och 12 § 2 mom. i lag 1023/2008, ~~och~~ 12 § 4 mom. i lag (/) och 20 § 1 mom. i lag 915/2016, som följer:*

**Betänkande AjUB 3/2026 rd**  
**Reservation**

8 §

*Diskriminering i arbetslivet*

(1 mom. som i AjUB)

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 **eller någon annan omständighet som hänför sig till personens kön.** I dessa situationer har arbetstagaren rätt att kräva gottgörelse enligt 11 § också av användarföretaget.

(3 och 4 mom. som i AjUB)

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 arbetsgivaren under anställningsförhållandet har fått kännedom om arbetstagarens graviditet eller förlossning eller om den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller sådan familjeledighet som avses i 4 kap. i arbetsavtalslagen eller motsvarande familjeledighet som tillämpas i tjänsteförhållanden eller tagit ut familjeledighet enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen eller motsvarande familjeledighet som tillämpas i tjänsteförhållanden. Av utredningen ska grunderna för arbetsgivarens handlande framgå på ett sätt som möjliggör en bedömning av deras lagenlighet.**

---

**11 § (Ny)**

*Gottgörelse*

---

**I gottgörelse ska minst 8 000 euro betalas. I en anställningssituation ska högst 35 000 euro betalas till en arbetssökande då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. När gottgörelsen bestäms ska diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.**

---

**Betänkande AjUB 3/2026 rd**  
**Reservation**

12 §

(Som i AjUB)

20 § (Ny)

*Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden*

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, jämställdhetsombudsmannen, en riksomfattande arbetstagarförening som avses i 1 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal (436/1946) eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan 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 §.

-----

(Som i AjUB)

**Reservationens förslag till uttalanden**

- 1. Riksdagen förutsätter att statsrådet skyndsamt börjar bereda lagstiftningsändringar genom vilka arbetsgivaren i 10 § åläggs påföljder för försummelse av sin skyldighet att lämna utredning.*
- 2. Riksdagen förutsätter att statsrådet utreder en harmonisering av tidsfristerna för väckande av talan i diskriminerings- och jämställdhetsfrågor och bedömer de förutsättningar som anges i lagstiftningen för att ärenden ska föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling samt att statsrådet inleder ett eventuellt lagstiftningsprojekt i samband med en total eller partiell reform av jämställdhetslagen.*

Helsingfors 26.5.2026

Lauri Lyly sd  
Piritta Rantanen sd  
Niina Malm sd  
Timo Suhonen sd  
Olga Oinas-Panuma cent  
Tuomas Kettunen cent  
Fatim Diarra gröna  
Minja Koskela vänst