

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

*Asia*

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (HE 39/2026 vp).

*Valiokuntakäsittely*

Valiokunnan mietintö: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 3/2026 vp).

*Päätös*

Eduskunta on hyväksynyt seuraavan lain:

## Laki

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

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

#### 8 §

##### *Syrjintä työelämässä*

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

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

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta, jatkumisesta tai määräaikaaisuudesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden,

## Eduskunnan vastaus EV 85/2026 vp

perhehuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

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

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

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

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

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

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

### 10 §

#### *Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

---

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

---

### 12 §

#### *Hyvityksen vaatiminen*

---

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

---

## Eduskunnan vastaus EV 85/2026 vp

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

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

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

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

---

Helsingissä 10.6.2026

Eduskunnan puolesta

puhemies

pääsihteeri