

Riksdagens svar RSv 85/2026 rd – RP 39/2026 rd

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

Ärende

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 39/2026 rd).

Beredning i utskott

Utskottets betänkande: Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 3/2026 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lag:

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 12 § 2 och 4 mom., sådana de lyder, 8 § i lag 1329/2014, 10 § 2 mom. och 12 § 2 mom. i lag 1023/2008 och 12 § 4 mom. i lag / , 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

Riksdagens svar RSv 85/2026 rd

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, sådan familjeledighet som avses i 4 kap. i arbetsavtalslagen eller motsvarande familjeledighet som tillämpas i tjänsteförhållanden eller har tagit ut familjeledighet enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen eller motsvarande familjeledighet som tillämpas i tjänsteförhållanden.

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

Riksdagens svar RSv 85/2026 rd

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.

Helsingfors 10.6.2026

På riksdagens vägnar

talman

generalsekreterare