

Asia: VN/26596/2025

## **Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)**

### **Lausunnonantajan lausunto**

#### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista**

Monimuotoiset perheet -verkosto kiittää ehdotetuista täsmennyksistä tasa-arvolain 8 §:n pykälän 1 momentin 2 kohtaan. Lisäykset selkeyttävät, että syrjinnän kiello kattaa vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden.

Verkosto toivoo kuitenkin seuraavia täsmennyksiä tasa-arvolain 8 §:n pykälän 1 momentin 2 kohtaan:

1. Hedelmöityshoidoissa käyviin ja adoptioprosessissa oleviin kohdistuva syrjintä kielletään selvästi.

Se voidaan täsmentää lakiin esimerkiksi seuraavilla muotoiluilla:

” henkilö joutuu raskauden, synnytyksen, lapsitoiveen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan”

tai

” henkilö joutuu raskauden, synnytyksen, hedelmöityshoitujen, adoptioprosessin tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan”

” henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen tai lapsitoiveeseen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan”.

2. Vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden kohdalla varmistetaan, että tasa-arvolaki ehkäisee myös muihin vanhempiin kuin lapsen kahteen juridiseen vanhempaan kohdistuvaa syrjintää.

Kielto voidaan täsmentää ja selkeyttää lakiin esimerkiksi seuraavin tavoin:

- lisäämällä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden rinnalle huoltajuuden
- täsmentämällä säännöksen perusteluihin, että vanhemmuudella ja perhehuoltovelvollisuudella tarkoitetaan kaikkia lapsen elämässä vanhemman roolissa olevia, kuten uusperhetilanteita, apilaperheitä ja perhehoitoperheitä, joissa lapsella on vanhempia enemmän kuin yksi tai kaksi.

Perustelut täsmennyksille:

- Hedelmöityshoidoissa käyviin voi kohdistua raskaussyrjintää muistuttavaa syrjintää, jota kokevat useimmiten naiset. Lapsettomien yhdistys Simpukan vuonna 2021 toteuttama kysely toi esiin kokemuksia, joissa hedelmöityshoidoissa oleva henkilö on kohdannut työelämässä raskaussyrjinnän kaltaista kohtelua: <https://simpukkary.fi/tahattomasti-lapseton-tyoelamassa/>
- Käynnit hedelmöityshoidoissa voivat tulla työnantajan tietoon esimerkiksi sairauspoissaolotodistusten tai jousto- ja vapaapyyntöjen kautta, joita joudutaan tekemään kuukautiskierron mukaan – usein lyhyellä varoitusajalla. Se voi altistaa syrjinnälle jo ennen varsinaista raskautta.
- Syrjintä on haitallista myös adoptioprosessissa oleville. Työsuhteen päättymisen, lomautus tai epävarmuus määräaikaisuuden jatkumisesta voi johtaa adoptioprosessin keskeytymiseen, mikä tekee työntekijän asemasta poikkeuksellisen haavoittuvan.
- Perhemuodot ovat moninaistuneet, ja yhä useampi lapsi vuoroasuu kahdessa kodissa. Lapsen elämässä voi olla useita vanhemman roolissa toimivia aikuisia. Lapsen arjen, hyvinvoinnin ja oikeuksien turvaamiseksi on tärkeää, että kaikki tosiasialliset huoltajat ja hoivaajat tunnistetaan ja että heihin kohdistuva syrjintä ehkäistään sekä heidän toimeentulonsa turvataan.

### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista**

Verkosto kiittää ehdotusta, että työnantajalla olisi velvollisuus antaa kirjallinen selvitys määräaikaisten työsopimuksen päättymisen yhteydessä (10 § 2).

Verkosto toivoo kuitenkin täsmennystä kirjaukseen, jonka mukaan työnantajalla olisi selvitysvelvollisuus tilanteissa, joissa työntekijä tai viranhaltija on ilmoittanut työnantajalle raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Selvitysvelvollisuus tulee koskea myös tilanteita, joissa esimerkiksi

- raskaus, toive lapsesta, lapsen odotus tai perheenhuoltovelvollisuus on selvinnyt työnantajalle muutoin kuin itse kertomalla
- työntekijä on antanut työnantajalle hedelmöityshoitoihin liittyviä sairauslomatodistuksia, pyytänyt niihin liittyviä joustoja tai adoptioprosessiin liittyviä todistuksia
- perhetilanne on aiheuttanut paljon toiveita joustoiksi työsuhteen aikana
- työnantaja ei anna joustoja, jotka tukevat perheenhuoltovelvollisuuden ja työn yhteensovittamista.

Perustelut:

Monimuotoiset perheet -verkoston kyselyissä (N = 1407) on kuvattu lukuisia tilanteita, joissa esimerkiksi lukuisat työvuorotoiveet yhden vanhemman perheen tai uusperheen tilanteessa ovat johtaneet työn vähenemiseen, loppumiseen tai vanhemman lähtöön työpaikalta (esim. Moring & Kaunisto 2021).

Hedelmöityshoidoissa käyviin kohdistuu raskaussyrjinnän kaltaista syrjintää, jota kuvataan Lapsettomien yhdistys Simpukan kyselyssä (2021).

### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista**

Verkosto kiittää ehdotusta kahden vuoden kanneajan ulottamisesta myös työhönottotilanteisiin, sillä se on askel oikeaan suuntaan. Syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvan toteutumisen kannalta perustellumpaa olisi kuitenkin säätää kolmen vuoden kanneajat kaikkiin tasa-arvolain kieltämiin syrjintätilanteisiin. Monimuotoisessa perhetilanteessa voi olla useampi riskitekijä syrjinnälle, ja mahdollisimman pitkä kanneaika tukee kuormittavassa ja syrjinnälle alttiissa perhetilanteessa olevien oikeuksia.

Verkosto kiittää myös esityksestä, jonka mukaan syrjintää koskevan asian käsittelyn aloittaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.

### **Huomiot esityksen muuhun sisältöön**

Monimuotoiset perheet -verkosto toivoo, että tasa-arvolain toimivuutta tarkastellaan tällä tai seuraavalla hallituskaudella monimuotoisten perhetilanteiden näkökulmasta, jotta laki ei suojaa

implisiittisesti vain tietyn tyyppisissä heteroydinperhetilanteissa olevia. Myös nyt esitettyjen tasa-arvolain muutosten valmistelussa olisi voitu huomioida paremmin erilaisia perhetilanteita.

Perheiden monimuotoisuus voi lisätä riskiä kohdata syrjintää. Esimerkiksi Tilastokeskuksen toteuttama selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä (2024) osoittaa, että sateenkaarevuus on riskitekijä, joka altistaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle.

Tarkasteluun tulisi ottaa tasa-arvolain toimivuuden näkökulmasta esimerkiksi perhetilanteet, joissa

- lapsi asuu useammassa kodissa
- lapsella on vanhempia enemmän kuin yksi tai kaksi
- lapsella on vain yksi vanhempi
- perheeseen toivotaan lasta esimerkiksi hedelmöityshoidoilla, sijaissynnytyksellä, adoptioprosessissa tai lapsen sijoituksen kautta
- lapsi tai perheen vanhempi kuolee
- lapsia on syntynyt tai adoptoitu kerralla enemmän kuin yksi
- vanhempi tai vanhemmat ovat kotoisin muusta maasta kuin Suomesta
- lapsella on erityistarpeita.

Monimuotoisten perheet -verkoston kyselyissä on tullut ilmi tilanteita, joissa työntekijä joutuu irtisanotuksi tai irtisanoutuu haastavan perhetilanteen vuoksi (esim. Moring & Kaunisto 2021). Myös määräaikaaisuuksia voidaan jättää uusimatta tästä syystä.

Verkosto korostaa myös, että lakimuutoksista on tiedotettava työpaikkoja, jotta uudet työnantajavelvoitteet ja työntekijöiden oikeudet tulevat kaikkien osapuolten tietoon. Tiedotuksessa on huomioitava, miten tasa-arvolakia sovelletaan erilaisissa perhetilanteissa.

Samalla on huolehdittava, että myös tasa-arvovaltuutetun resurssit ovat riittävät, jotta palveluiden ruuhkautuminen ei aiheuta viiveitä asioiden käsittelyssä. Tasa-arvovaltuutetun toimistolla tulee myös olla ymmärrystä eri perhetilanteista.

Verkoto kannustaa myös seuraamusten tarkasteluun, jotta ne pelotteellaan ehkäisisivät syrjintää sekä vähentäisivät syrjinnästä koituvia tai odotettuja mahdollisia (taloudellisia tai toiminnallisia) hyötyjä. Hyvitysseuraamuksia olisi tärkeää korottaa, sekä suhteuttaa työnantajan kokoon ja tilanteeseen.

## Lähteet:

Attila, H. et al. (2024): Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20). Sosiaali- ja terveysministeriö. Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/7daac171-ae84-44ba-99ae-503679c5a02e/content>

Kaunisto, Tiina-Emilia (2024): Monimuotoisiin perheisiin kohdistuva syrjintä huomioitava lainsäädännössä. Kirjoitus STTK:n verkkosivuilla julkaistu 24.5.2024. Osoitteessa: Monimuotoisiin perheisiin kohdistuva syrjintä huomioitava lainsäädännössä.

Moring, Anna & Kaunisto, Tiina-Emilia (2021): Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden monimuotoisuus? Työelämän tutkimus Vol 19 Nro 4. Osoitteessa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112504>

Kolu Emma  
Monimuotoiset perheet -verkosto