

Utkast

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ändras. Genom propositionen genomförs skrivningen i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering om ett effektivare förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Genom de ändringar som föreslås i propositionen stärks skyddet mot diskriminering i samband med graviditet och familjeledighet.

Enligt propositionen preciseras jämställdhetslagen i fråga om diskrimineringsgrunderna så att till dem fogas visstidsanställning, föräldraskap och familjeansvar. Skyldigheten enligt jämställdhetslagen att betala gottgörelse utsträcks till ett företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare i situationer där användarföretaget vid anställning, uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet, föräldraskap eller familjeansvar. 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. I lagen föreslås dessutom en bestämmelse om avbrytande av tiden för väckande av talan när ett ärende har inletts i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Syftet med propositionen är att minska diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet i arbetslivet.

Lagen avses träda i kraft den 1 september 2026.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	3
2 Nuläge och bedömning av nuläget	3
2.1	3
2.2	3
3 Målsättning	3
4 Förslagen och deras konsekvenser	3
4.1 De viktigaste förslagen	3
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	3
4.2.1	3
4.2.2	3
4.2.3	3
4.2.4	3
4.3	3
5 Remissvar	3
6 Specialmotivering	3
6.1 Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	3
7 Ikraftträdande	4
8 Verkställighet och uppföljning	4
9 Förhållande till andra propositioner	4
9.1 Samband med andra propositioner	4
9.2 Förhållande till budgetpropositionen	4
10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	4
LAGFÖRSLAG	5
Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	5
BILAGA	8
PARALLELLTEXT	8
Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	8

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

1.2 Beredning

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1

2.2

3 Målsättning

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1

4.2.2

4.2.3

4.2.4

4.3

5 Remissvar

6 Specialmotivering

6.1 Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

7 Ikraftträdande

8 Verkställighet och uppföljning

9 Förhållande till andra propositioner

9.1 Samband med andra propositioner

9.2 Förhållande till budgetpropositionen

10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

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 och 12 §, sådana de lyder, 8 § i lag 1329/2014 och 10 och 12 § i lag 1023/2008, 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 förlossning eller 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, låter bli att förnya en visstidsanställning eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras graviditet eller förlossning, föräldraskap, familjeansvar eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön.

Med uttagning till en viss uppgift samt med beslut om anställningens längd eller fortgång 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 ofördelaktigare ställning vid graviditet, föräldraskap eller familjeansvar. I dessa situationer har arbetstagaren rätt att kräva gottgörelse enligt 11 § av användarföretaget.

Ett förfarande enligt 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 §

Arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten. Av utredningen ska framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen, den uttagnas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

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 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.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, ska denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum.

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

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. Tidsfristen börjar löpa på nytt när avgörandet i ärendet har vunnit laga kraft.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 2026

Statsminister

Förnamn Efternamn

..minister Förnamn Efternamn

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 och 12 §, sådana de lyder, 8 § i lag 1329/2014 och 10 och 12 § i lag 1023/2008, som följer

Gällande lydelse

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 förbjuder 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 om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning 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

Föreslagen lydelse

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 förbjuder 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 eller *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, *låter bli att förnya en visstidsanställning* eller omplacerar

Gällande lydelse

omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2–5 punkten 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 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

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten. Av utredningen ska framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen, den uttagnas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

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 §.

Föreslagen lydelse

eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras graviditet eller förlossning, föräldraskap, familjeansvar eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön.

Med uttagning till en viss uppgift samt med beslut om anställningens längd eller fortgång 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 ofördelaktigare ställning vid graviditet, föräldraskap eller familjeansvar. I dessa situationer har arbetstagaren rätt att kräva gottgörelse enligt 11 § av användarföretaget.

Ett förfarande enligt 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 §

Arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten. Av utredningen ska framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen, den uttagnas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

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 lämna en skriftlig utredning om orsakerna till att visstidsanställningen upphör eller*

Gällande lydelse

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, ska denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum.

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträd-
des. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdde.

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning

Föreslagen lydelse

anställningsförhållandet inte förlängs, om den visstidsanställda under anställningsförhållandet har anmält graviditet, förlossning eller familjeansvar.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, ska denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum.

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträd-
des.

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning

Gällande lydelse

eller försummelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

Föreslagen lydelse

eller försummelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. Tidsfristen börjar löpa på nytt när avgörandet i ärendet har vunnit laga kraft.

Denna lag träder i kraft den 20 .