



2025 TASA-ARVO VALTUUTETUN VUOSI KERTOMUS

A vertical border on the left side of the page, composed of irregular, broken pieces of teal and light blue tiles, creating a mosaic effect.

2025

TASA-ARVO
VALTUUTETUN
VUOSI
KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisuja 2026:1.

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-7156-39-1

ISBN 978-952-7156-40-7 (pdf)

Kuvat: Adobe Stock, Keksi Agency Oy,
Puolustusvoimat/Viljami Paimen

Layout ja taitto: dedis / Sanna Lehtonen

Paino: PunaMusta Oy

A vertical border on the right side of the page, composed of irregular, broken pieces of teal and light blue tiles, creating a mosaic effect.

SISÄLLYS

LAINVALVONNAN RIITTÄVÄSTÄ RESURSOINNISTA ON HUOLEHDITTAVA	4
TASA-ARVOVALTUUTETUN TEHTÄVÄT	6
TASA-ARVOVALTUUTETUN VUODEN 2025 TOIMINTA LUKUINA.....	8
TASA-ARVO ERI ELÄMÄNALUEILLA.....	14
Tasa-arvon toteutuminen työelämässä.....	16
Raskaus- ja perhevapaat	16
Palkkasyrjintä.....	19
Palvelussuhteen päättäminen	23
Työhönotto ja työpaikkailmoitukset.....	23
Työolot ja työn johtaminen	24
Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.....	24
Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu.....	25
Sukupuolen moninaisuus	27
Tasa-arvo opetuksessa ja koulutuksessa	29
Tasa-arvon toteutuminen liikunnassa ja urheilussa	30
Tasa-arvo tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja hinnoittelussa	31
Tasa-arvon edistäminen viranomaistoiminnassa	32
LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MINISTERIÖILLE	34
VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ	58



Lainvalvonnan riittävästä resursoinnista on huolehdittava

Tasa-arvovaltuutetun rooli lainvalvojana

Vuonna 2025 tuli kuluneeksi 40 vuotta siitä, kun naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva hallituksen esitys annettiin eduskunnalle (HE 57/1985 vp.). Hallituksen esityksessä ehdotettiin lain tarkoituksiksi sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen. Lain noudattamisen valvontaa varten ehdotettiin perustettavaksi tasa-arvovaltuutetun virka. Eduskunta hyväksyi lain esityksen mukaisena.

Tasa-arvovaltuutetun rooli tasa-arvolain valvojana ei ole olennaisesti muuttunut kuluneiden 40 vuoden aikana. Valvonnan lähtökohta ja painopiste on edelleen yksittäisen henkilöiden neuvonnassa ja ohjauksessa. Tasa-arvoasioihin perehtyneenä viranomaisena tasa-arvovaltuutettu antaa ohjeita ja neuvoja erityisesti syrjintää epäileville ja syrjinnän kohteeksi joutuneille. Voimavarojensa rajoissa tasa-arvovaltuutettu valvoo, että tasa-arvolain tasa-arvon edistämismenpiteitä noudatetaan.

Lain säätämismenpiteessä pidettiin välttämättömänä, että tasa-arvolain noudattamista valvoo itsenäinen ja riippumaton viranomainen. Valtuutettuinstituution avulla haluttiin parantaa yksittäisten henkilöiden oikeusturvaa tarjoamalla selkeä ja asiantunteva taho, jonka puoleen syrjintäasioissa voi kääntyä. Järjestelmän tarkoituksena oli myös varmistaa tasa-arvoasioiden asiantuntemus ja lain yhdenmukainen soveltaminen.

Sukupuoleen perustuva syrjintä on laajaa

Tasa-arvovaltuutetulle tulevat yhteydenotot osoittavat, että sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä on Suo-

nessa laajalle levinnyttä, toistuvaa ja osittain rakenteellista. Syrjintä ei ole marginaalinen ilmiö, vaan koskettaa kaikkia yhteiskuntaelämän osa-alueita.

Yhdenotot tasa-arvovaltuutetulle kertovat osaltaan syrjinnän yleisyydestä. Yhteydenottojen määrä on kasvanut vuosi vuodelta, eikä vuosi 2025 ollut tästä poikkeus. Tasa-arvovaltuutettu vastaanotti ennätysmäärän yhteydenottoja, yhteensä 1338 kappaletta.

Suurin osa yhteydenotoista koskee työelämää, erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Myös työhönotto- ja palkkauskysymykset nousevat toistuvasti esiin. Määrällisesti vähäisempiä mutta merkittäviä yhteydenottoja tulee kouluista, oppilaitoksista, palveluista sekä seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä.

Aliresursointi heikentää syrjinnän uhrin oikeusasemaa

Tasa-arvovaltuutetun resurssit eivät ole kasvaneet yhteydenottojen lisääntymisen mukana. Tasa-arvovaltuutettu on toistuvasti kiinnittänyt huomiota aliresursointiin. Myös eduskunnan eri valiokunnat ovat kiinnittäneet asiaan huomiota. Aliresursointi rajoittaa valtuutetun mahdollisuuksia turvata yksilön oikeusturvaa tasa-arvolakiin liittyvässä syrjintätilanteessa. Aliresursointi pakottaa valtuutetun myös priorisoimaan yhteydenottoja entistä voimakkaammin niihin tapauksiin, joihin viranomaisella on mahdollisuus täysipainoisesti vaikuttaa.

Oikeusvaltio ei voi perustua siihen, että syrjintään puuttuminen jätetään syrjinnän uhrin vastuulle. Syrjinnän kohteeksi joutuneella ei useinkaan ole edellytyksiä ja osaamista tunnistaa oikeudellisesti merkityksellistä

syryntää, hakea apua tai kantaa tähän liittyviä riskejä, kuten työnantajan vastatoimia, aseman heikentymistä tai pitkää oikeusprosessia. Tällainen lähtökohta heikentää tosiasiallista oikeusturvaa ja asettaa erityisen haa-voittuvassa asemassa olevat kohtuuttomaan asemaan. Syrjinnän tehokas ehkäiseminen edellyttää siksi riippumatonta ja riittävästi resursoitua viran-omaisvalvontaa, jotta syrjintään puuttuminen ei jäisi yksilön riskinkantokyy-ryn varaan.

Tasa-arvolain valvonta oikeusvaltion velvoitteena

Alimitoitettut resurssit vaikuttavat myös tasa-arvovaltuutetun mahdolli-suuksiin valvoa tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmia koskevia velvoitteita ja toteuttaa muita toimia tasa-arvon edistämiseksi. Käytännössä näiden velvoitteiden valvontaan ei ole ollut viime vuosina riittävästi voimavaroja. Tasa-arvon edistäminen kaikilla yhteiskunnan eri osa-alueilla, kuten työ-elämässä, koulutuksessa, palvelujen tarjonnassa tai julkisessa päätöksen-teossa, on välttämätöntä, jotta kaikilla olisi tosiasiallinen mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan. Ilman riittäviä resursseja valtuutetun työ tämän tavoitteen edistämiseksi jää väistämättä vajavaiseksi.

Suomessa ei ole kyse siitä, etteikö tasa-arvon ongelmia tunnettaisi tai ettei-kö niihin olisi esitetty ratkaisuja. Kyse on yhä selvemmin siitä, halutaanko, että lainsäädäntöä valvotaan tehokkaasti ja että yksilön pääsy oikeuksiin-sa turvataan silloin, kun niitä loukataan. Oikeusvaltioperiaate edellyttää, että julkinen valta huolehtii yksilön oikeussuojasta ja oikeuksiin pääsystä sekä lainvalvontaviranomaisten toimiedellytysten turvaamisesta. Tätä ko-konaisuutta ei voi korjata kuin vahvistamalla riippumatonta ja vaikuttavaa tasa-arvolain valvontaa eli sitä tehtävää, jota varten tasa-arvovaltuutetun instituutio aikanaan perustettiin.

Tasa-arvolain valvonnan riippumattomuuden turvaaminen

Vuoden 2025 loppupuolella valtioneuvosto pyysi lausuntoja useasta hal-lituksen esityksestä, jotka koskevat tasa-arvolain muuttamisesta. Osa eh-dotetuista muutoksista liittyy EU-lainsäädännön täytäntöönpanoon, kuten palkka-avoimuusdirektiiviin ja tasa-arvoelimiä koskeviin direktiiveihin. Lain-muutosten myötä tasa-arvovaltuutetulle ollaan esittämässä uusia tehtäviä.

Kaikki uudet tehtävät eivät vahvista tasa-arvovaltuutetun ydintehtävää lain-valvojana. Päinvastoin osa näistä uhkaa hämärtää valtuutetun institutio-naalista asemaa riippumattomana ja itsenäisenä lainvalvontaviranomaise-na. Lainvalvojan uskottavuus perustuu siihen, että se voi toimia itsenäisesti, arvioida myös vallankäyttäjää kriittisesti ja tarvittaessa puuttua esimerkiksi valtioneuvoston ja viranomaisten toimintaan. Tehtävät, jotka sitovat val-tuutetun hallinnollisiin tai toimeenpanotehtäviin, vaarantavat tämän riip-pumattomuuden tai vähintään heikentävät lainvalvonnan uskottavuutta.

Lainvalvontaviranomaisen riippumattomuus ei ole muodollinen yksityis-kohta, vaan perusoikeuksien toteutumisen edellytys. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on arvioida kriittisesti myös lainsäädäntöä, hallituksen politiik-katoimia ja viranomaisten käytäntöjä tasa-arvolain näkökulmasta. Tätä tehtävää ei ole mahdollista hoitaa riippumattomasti ja uskottavasti, jos val-tuutetun tehtäviä laajennetaan tavalla, joka vaarantaa valtuutetun institu-tionaalisen aseman tai sitoo sen kehittämis- ja politiikkatoimiin tai muihin toimeenpanotehtäviin osaksi samaa vallankäytön kokonaisuutta, jota sen tulisi valvoa.

Tilanne on ongelmallinen myös yksilön oikeusturvan kannalta, mikäli ta-sa-arvolain noudattamisen valvontaan ei ole riittäviä resursseja eikä lain-valvojalla ole tosiallisia edellytyksiä hoitaa tehtäväänsä täysipainoisesti. Tasa-arvolain turvaamat oikeussuojakeinot ovat olemassa, mutta niiden tosiasiallinen käyttö edellyttää poikkeuksellista sitkeyttä ja rahallisia resursseja.

Sukupuolten tasa-arvo on oikeusvaltion keskeinen mittari. Se, kuinka vakavasti suhtaudumme suku-puoleen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn ja sii-hen puuttumiseen, kertoo suoraan siitä, miten suhtaudumme perus- ja ihmisoikeuksien toteu-tumiseen ylipäätään. Jos tasa-arvoa pidetään suomalaisen yhteiskunnan perusarvona ja me-nestystekijänä, tämän on näyttävä myös siinä, millaiset edellytykset annamme sen valvonalle.

Pirkko Janas

tasa-arvovaltuutettu (1.8.2025–28.2.2026)



Tasa-arvovaltuutetun tehtävät

Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen lainvalvontaviranomainen, joka tekee töitä sukupuolten välisen tasa-arvon puolesta. Valtuutetun tehtävänä on

- valvoa tasa-arvolain noudattamista
- antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta
- edistää aloittein, neuvoin ja ohjein tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista
- seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla
- ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Jos henkilö epäilee, että häntä on syrjitty tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla, hän voi kääntyä asiassaan tasa-arvovaltuutetun puoleen.

Tasa-arvovaltuutetun toimikausi on viisivuotinen. Rainer Hiltunen toimi tasa-arvovaltuutettuna vuosina 2023–2025. Hiltusen siirryttyä yhdenvertaisuusvaltuutetuksi tasa-arvovaltuutettuna toimi Pirkko Janas 1.8.2025–28.2.2026. Tasa-arvovaltuutetuksi on nimitetty Mia Spolander 1.3.2026 alkaen.

Mitä vaikutuksia tasa-arvovaltuutetun kannanotoilla on?

Tasa-arvovaltuutettu voi antaa neuvoja ja ohjeita oikeuksista ja tasa-arvolain soveltamisesta sekä selvittää tarvittaessa syrjintäepäilyä kirjallisella menettelyllä. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolain säännöksiä rikotaan, valtuutettu pyrkii neuvoilla ja ohjeilla siihen, että lainvastainen menettely päättyy. Tietyissä tapauksissa tasa-arvovaltuutettu voi viedä syrjintäasian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolutakuntaan, joka saat-
taa kieltää syrjinnän sakon uhalla.

Tasa-arvovaltuutettu voi antaa esimerkiksi työnantajalle kehotuksen muuttaa menettelyään tai suosittelee käytössä olevien linjausten uudelleenarviointia tasa-arvonäkökulmasta. Joissain tapauksissa kannanotto johtaa työpaikalla neuvotteluihin, joissa päädytään molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Vastaavasti esimerkiksi tavaroiden ja palvelujen tarjoaja on tasa-arvovaltuutetun kannanoton saatuaan muuttanut hinnoittelunsa tasa-arvolain vaatimusten mukaisiksi.

Tasa-arvovaltuutetun kannanotot eivät ole oikeudellisesti sitovia. Syrjintää epäilevä voi useimmissa tapauksissa halutessaan viedä asiansa kärjäs-
oikeuden ratkaistavaksi ja vaatia oikeudessa hyvitystä syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutetulla on myös mahdollisuus edistää sovintoa tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. Lakisäätöinen sovinto-
mahdollisuus parantaa syrjintää kokeneen oikeusturvaa ja tosiasiallista oikeuksien toteutumista.

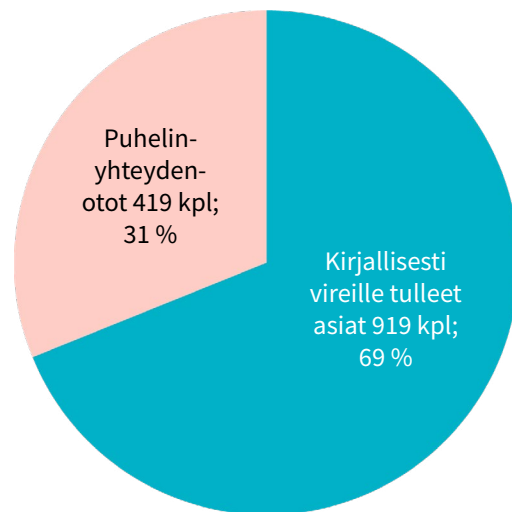


TASA-ARVO- VALTUUTETUN VUODEN 2025 TOIMINTA LUKUINA

Tilastot

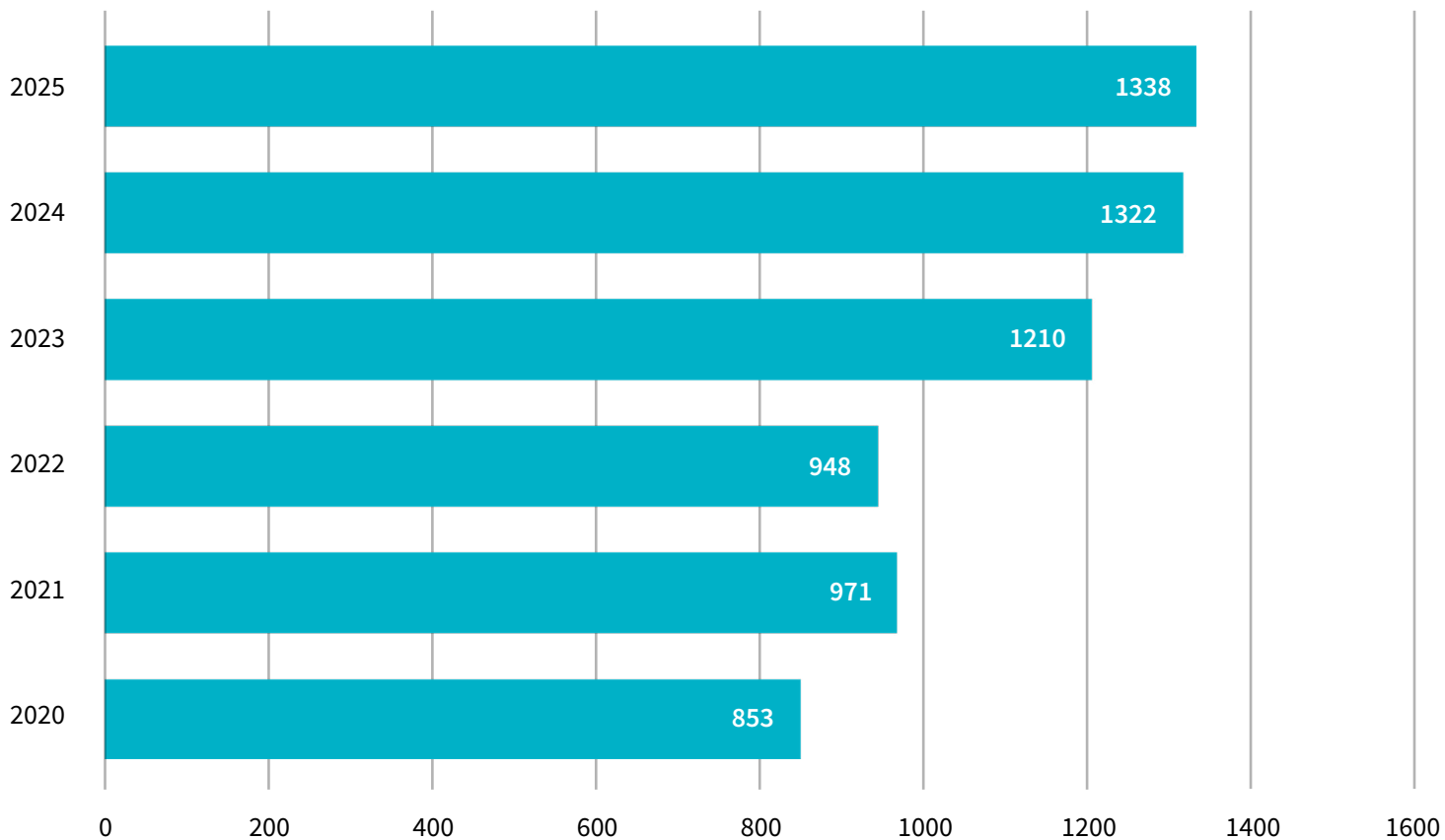
Kertomusvuonna 2025 tasa-arvovaltuutetun toiminnan painopisteenä oli yksittäisten henkilöiden syrjintätilanteiden oikeudellinen arviointi ja syrjinnän uhrien tukeminen hänen oikeuksiinsa pääsyssä. Tämän painopisteen mukaisesti merkittävä osa valtuutetun resursseista kohdistui syrjintätilanteiden selvittämiseen ja oikeudelliseen arviointiin sekä ohjeiden ja neuvojen antamiseen syrjintää epäileville henkilöille.

Tasa-arvovaltuutetun toiminnan yhteiskunnallinen vaikuttavuus näkyy erityisesti yksilöiden syrjintäkokemusten tunnistamisessa ja niihin puuttumisessa sekä laajemman tasa-arvokeskustelun tukemisessa.



Kuvio 1. Tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2025 tulleet yhteydenotot (yhteensä 1338 kpl)

Vuonna 2025 tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 1 338 yhteydenottoa, mikä on lähes 60 % enemmän kuin vuonna 2020.



Kuvio 2. Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot 2020–2025

Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä on kasvanut lähes 60 % vuodesta 2020.



Yli 75 % syrjintään liittyvistä yhteydenotoista koski syrjintää työelämässä.



Lähes 65 % työelämäsyryjinnän yhteydenotoista liittyi raskaus- ja perhevapaasyryjintään.



Lähes 60 % palkkasyryjintäepäilyistä liittyi syrjintään raskauden tai perhevapaan vuoksi.

Toiminnan toisena keskeisenä tavoitteena oli sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin liittyvän syrjinnän ennaltaehkäisy. Tätä toteutettiin osallistumalla yhteiskunnalliseen keskusteluun ja vaikuttamalla lainvalmisteluun kuulemisten ja lausuntojen kautta muun muassa eduskunnan eri valiokunnissa (57 lausuntoa ja asiantuntijakuulemista). Näin yksittäistapaukset tukevat laajemmin yhteiskunnan tasa-arvon edistämistä, ja viranomaistoiminta vahvistaa perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista kaikilla elämänalueilla.

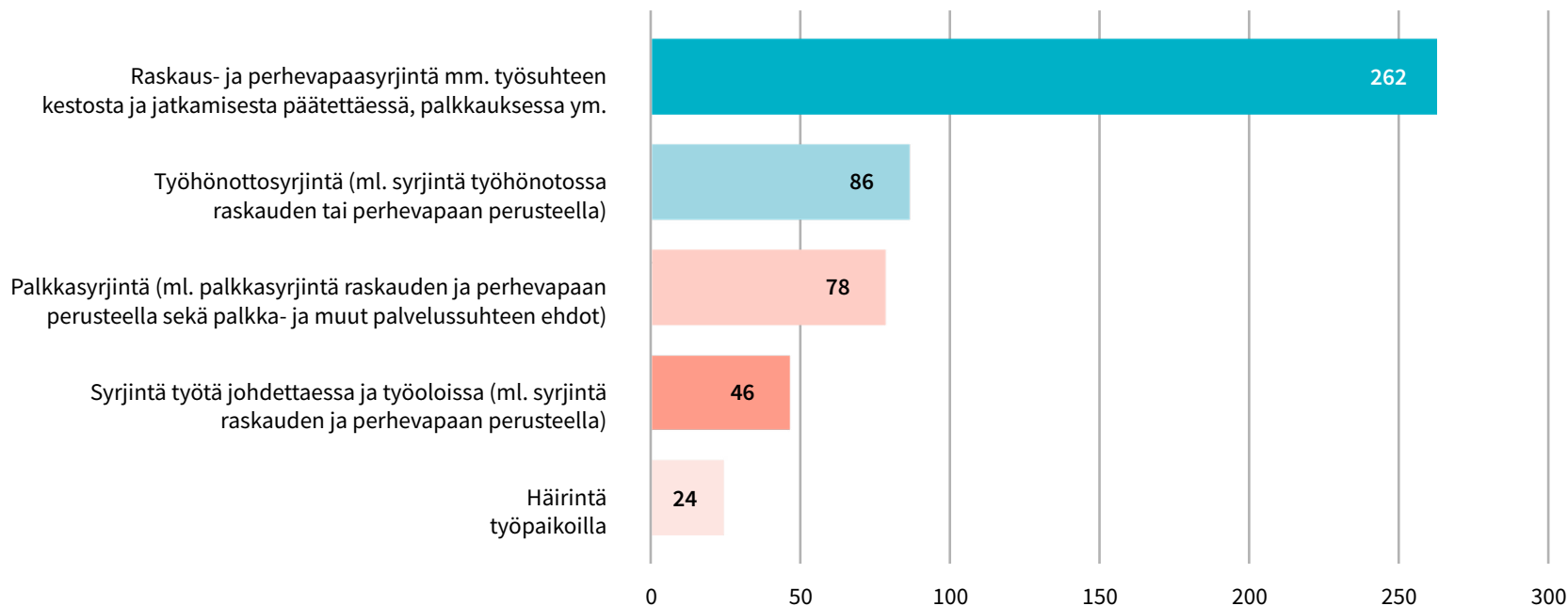
Valtuutettu antoi myös tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä (122 tietopyyntöä ja yleistä tiedonantamista) sekä nosti nettisivuillaan ja muussa viestinnässään esiin valtuutetun lausuntokäytäntöä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu käsitteli viestintään, talouteen ja hallintoon liittyviä asioita.

Vuonna 2025 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin kaikkiaan 919 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 885 asiaa. Diaariin merkittävät asiat liittyvät tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon.

Valtaosa asiakasyhteydenotoista liittyy syrjintään työelämässä

Yli 75 % syrjintään liittyvistä yhteydenotoista koski syrjintää työelämässä (411 kpl), mikä korostaa työelämän merkitystä tasa-arvon toteutumisen kannalta. Työelämässä tapahtuvaan syrjintään liittyvät yhteydenotot koskivat useimmiten raskaus- ja perhevapaasyryjintää, palkkasyryjintää sekä syrjintää työhönotossa. Valtaosa palkkasyryjintäepäilyistä liittyi tilanteisiin, joissa henkilö epäili syrjintää palkassa tai etuuksissa, kuten tulospalkkioissa, raskauden tai perhevapaan vuoksi. Lähes 65 % (262 kpl) työelämäsyryjinnän yhteydenotoista liittyi raskaus- ja perhevapaasyryjintään. Noin viidennes työelämäsyryjintään liittyvistä yhteydenotoista koski työhönottoa (86 kpl) ja toinen viidennes (78 kpl) palkkausta.

Syrjintäasiat on kirjattu keskeisimmän syrjintätilanteen mukaan. Useimmissa tapauksissa on ollut kyse kahdesta tai useammasta syrjintätilanteesta, mutta asia on kirjattu vain yhteen asiaryhmään. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat yhteydenotot liittyvät usein myös palkkaan, työhönottoon, työn johtamiseen ja työoloihin sekä palvelussuhteen päättämiseen, joten raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä asioita on kirjattu myös näihin asiaryhmiin.



Kuvio 3. Työelämäsyryjintään liittyviä yhteydenottoja vuonna 2025

**TASA-ARVO-
VALTUUTETUN
NEUVONTAPUHELIN**

0295 666 842

(ma-ti klo 9–11, ke-to klo 13–15)

Tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelin palvelee neljänä päivänä viikossa. Tasa-arvovaltuutetulta saa neuvoja ja ohjeita, jos epäilee, että on tullut syrjityksi sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi.

Jos puhelinneuvonnassa syntyy arvio, että kirjallinen selvitysmenettely asian selvittämiseksi on tarpeen, asiakas saa neuvoja, kuinka kirjallinen yhteydenotto tasa-arvovaltuutetulle kannattaa valmistella.

On hyvä soittaa neuvontapuhelimeen ennen kirjallista yhteydenottoa. Joskus asia ratkeaa jo neuvontapuhelussa.

Suurin osa syrjintäasiassa yhteyttä ottaneista asiakkaista oli aiempien vuosien tapaan vuonna 2025 naisia: kirjallisesti yhteyttä ottaneista lähes 60 % ja puhelinneuvonnan asiakkaista yli 70 % oli naisia, kun taas miehiä kirjallisesti yhteyttä ottaneista oli kolmannes, puhelinneuvonnan asiakkaista viidennes. Noin 10 % syrjintäasiassa yhteyttä ottaneista oli joko organisaation edustajia, sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä tai yhteydenottajan sukupuoli ei ole tiedossa.

Tasa-arvovaltuutetun puhelinneuvonta toimii matalan kynnyksen neuvontapalveluna ja vahvistaa syrjintää epäilevien tietoisuutta oikeuksistaan ja oikeusturvastaan. Tasa-arvovaltuutetun puhelinneuvonta on luottamuksellista. Yhteyttä voi ottaa myös nimettömästi.

Talous, henkilöstö ja määrärahat

Vuonna 2025 tasa-arvovaltuutetun toimistolla tehtiin 12,6 henkilötyövuotta. Tasa-arvovaltuutetun määräraha oli 1 120 000 euroa. Tämä sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot. Määrärahasta noin 90 % käytettiin henkilöstö- ja toimitilakuluihin.

TOIMINNAN RAHOITUS

Viraston toimintamenomomentti 25.01.03 (1 000 euroa)

2025

TA ja LTA/kehys	1120
-----------------	------

Tulojen ja menojen erittely (1 000 euroa)

Henkilöstökulut	980
Toimitilavuokrakulut	70
Muut toimintaan liittyvät kulut	70

Taulukko 1. Toiminnan rahoitus vuonna 2025

TASA-ARVO ERI ELÄMÄNALUEILLA

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Myös syrjintä raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella on kielletty. Syrjinnän kieltö koskee pääsääntöisesti kaikkia yhteiskuntaelämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä.

Useita elämänaalueita, kuten työelämää, oppilaitoksia ja tavaroiden ja palveluiden saatavuutta, koskevat erityiset syrjinnän kiellot.





Tasa-arvon toteutuminen työelämässä

Työelämää koskevat tasa-arvolain syrjinnän kiellot kattavat kaikki työ- ja virkasuhteen vaiheet. Valtaosa tasa-arvovaltuutetun käsittelemistä syrjintäepäilyistä liittyy kuitenkin työelämässä tapahtuvaan syrjintään. Vuonna 2025 yli 75 % syrjintää liittyvistä yhteydenotoista koski syrjintää työelämässä.

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä koskee sekä julkisia että yksityisiä työnantajia työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.

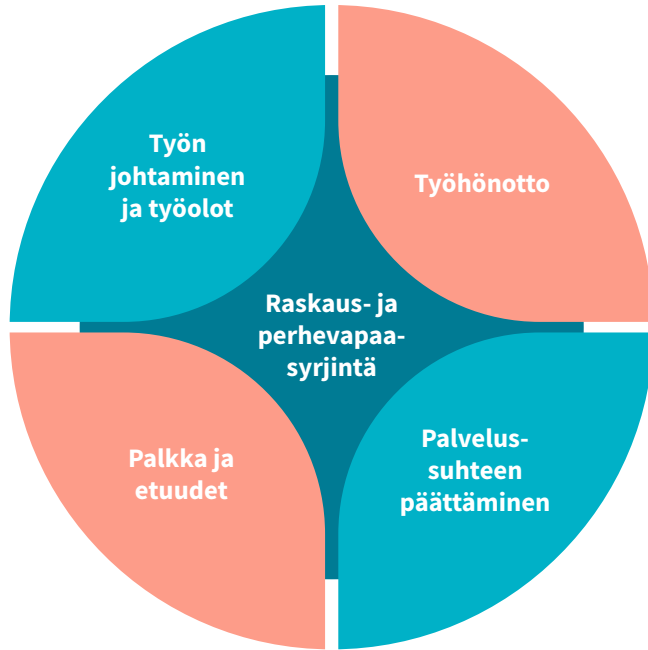
RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä työelämässä on merkittävä ja pitkäkestoinen ongelma suomalaisessa yhteiskunnassa. Raskaana olevista joka neljäs kokee työelämässä syrjintää ja miltei puolet raskaana olevista kokee työelämässä ainakin yhden raskautensa aikana raskaussyrjintää, pelkoa raskauden vaikutuksesta omaan asemaan tai jotain muuta kielteistä. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys 2024) Raskaussyrjintää koetaan kaikilla koulutustasoilla, työnantajasektoreilla, toimialoilla, työsuhdemuodoissa ja työmarkkina-asemissa. Myös lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan äitiyteen liittyvää syrjintää työelämässä, sillä heidän saatetaan olettaa jäävän perhevapaalle. Miehet kokevat myös perhevapaasyrjintää, erityisesti ollessaan pidemmällä perhevapaalla.

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella ilmenee muun muassa ja erityisesti määräaikaisten työsuhteiden keston ja jatkumisen rajoittamisena, ongelmina työhön paluussa perhevapaan jälkeen, työhönotossa, koeaikapurkuina ja irtisanomisina sekä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoista päätettäessä.

Tasa-arvovaltuutettu otti vuonna 2025 kantaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä lisääviin lakihankkeisiin eduskunnalle antamissaan lausunnoissa (ks. s. 35–39).

Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat vuosikymmenten ajan olleet suurin työelämsyrjintään liittyvä tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen aihe. Niiden osuus työelämää koskevista yhteydenotoista oli lähes 65 % myös vuonna 2025.



Kuvio 4. Raskaus- ja perhevapaa-syrjintää koskevat yhteydenotot liittyvät usein myös palkkaan, työhönottoon, työn johtamiseen ja työoloihin sekä palvelussuhteen päättämiseen.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleissa syrjintäepäilyissä on viime vuosina korostunut raskaus- ja perhevapaa-syrjinnän ilmeneminen palkkauksessa ja etuuksissa: vuonna 2024 lähes kaikki palkkasyrjintäepäilyt liittyivät perhevapaisiin, kertomusvuonnakin lähes 60 % palkkasyrjintäepäilyistä liittyi syrjintään raskauden tai perhevapaan perusteella. Perhevapaaan liittyviä palkkasyrjintäepäilyjä tuli sekä naisilta että miehiltä. Myös työnjohtamiseen ja työoloja koskeva syrjintä liittyi valtaosin syrjintään raskauden tai perhevapaiden perusteella.

Seuraava tapaus on esimerkki tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2025 tulleista syrjintäepäilyistä raskauden tai perhevapaan vuoksi.

Perhevapaalta palannut ei voinut palata entiseen työtehtävään entisin ehdoin

Henkilö A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjitty tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla perhevapaan takia, kun työnantaja ei ollut tarjonnut hänelle mahdollisuutta palata vanhaan työtehtävään perhevapaalta palatessa.

A:lle oli ehdotettu perhevapaan paluun yhteydessä toiseen tehtävään siirtymistä, mutta hän oli kieltäytynyt tehtävästä. Tämän jälkeen A:lle oli ehdotettu, että hän voisi auttaa perhevapaan aikana häntä sijaistanutta henkilöä aiemmassa omassa tehtävässään. A oli kieltäytynyt myös tästä, koska A:n mukaan hänelle oli kuulunut koko tehtävä. Kieltäytymisen jälkeen A:n esihenkilö oli kertonut, ettei muuta vaihtoehtoa ole kuin uusi ehdotettu tehtävä. A oli suostunut uuteen tehtävään pakon edessä.

A:n sijaisena toiminut henkilö oli jatkanut A:n entisen tehtävän hoitamista. Myöhemmin muutosneuvottelujen seurauksena A:n uusi tehtävä oli päätetty lopettaa ja hänen työsuhteensa oli päättynyt. Muutosneuvotteluilla ei ole ollut vaikutusta A:n entiseen tehtävään.

Syrjinnän kieltö perhevapaalta palatessa tarkoittaa sitä, että työnantaja ei saa paluusuojan vuoksi palkata uusia työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita perhevapaalla ollut työntekijä on tehnyt. Mikäli työnantaja on palkannut perhevapaalla olevan tehtävään sijaisen ja esimerkiksi vakinaistanut tämän perhevapaan aikana, on kiinnitettävä huomiota siihen, että syrjintäkiellon nojalla perhevapaalla olleella on sijaiseen nähden etuoikeus entiseen työhönsä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että koska A on ollut perhevapaalla, eikä hän ole päässyt tosiasiallisesti palaamaan entiseen tehtäväänsä perhevapaalta palattuaan, hän on joutunut epäedulliseen asemaan. Asiassa on näin syntynyt syrjintäoletama.

Vapautuakseen asiassa syntyneestä syrjintäolettamasta työnantajan on osoitettava, että sillä on ollut töiden järjestämiselle todellinen hyväksytävä peruste. Näyttöäakka perusteiden hyväksyttävyydestä on työnantajalla.

Vaikka työnantajalla on oikeus järjestellä tehtäviä uudestaan ja tehdä organisatorisia muutoksia, työntekijän paluusuojaa ei saa pyrkiä kiertämään. Työnantaja ei ole antamassaan selvityksessä perustellut sitä, miksi tehtävässä sijaistanut henkilö on saanut jatkaa tehtävän hoitamista tai miksi tehtävä olisi ollut tarpeen jakaa kahdelle työntekijälle. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan A:lla olisi ollut sijaisena toimineeseen henkilöön nähden ensisijainen oikeus palata ennen perhevapaata hoitamaansa tehtävään. Se, että A:lle tarjottu uusi tehtävä on ollut vaativuudeltaan ja työsuhteen keskeisiltä ehdoiltaan vanhaa työtehtävää vastaava, ei ole poistanut entisen työtehtävän ensisijaista asemaa.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnantaja ei ole pystynyt kumoamaan asiassa syntynyttä syrjintäolettamaa ja esittämään hyväksyttävää perustetta sille, miksi A ei olisi voinut palata entiseen työtehtävään entisin ehdoin. Syrjinnän moitittavuutta ja laajuutta lisää se, että A:n työtehtävien muuttuminen on lopulta johtanut hänen työsuhteensa päättämiseen. (TAS/102/2025)



PALKKASYRJINTÄ

Palkkasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat yksi keskeisimmistä yhteydenottojen teemoista tasa-arvovaltuutetun työssä. Osa tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjintäepäilyistä liittyy siihen, että henkilölle maksetaan pienempää tehtäväkohtaista palkkaa (peruspalkkaa) kuin samassa tai samantarvoisessa tehtävässä työskentelevälle toista sukupuolta olevalle verrokkille. Osa yhteydenotoista liittyy taas erilaisten palkanlisien mahdolliseen syrjivyyteen. Palkan kaikkien osien tulee olla syrjimättömiä.

Syrjinnästä voi olla kysymys myös silloin, jos henkilö joutuu palkkauksessa epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Työntekijää ei saa syrjiä palkkauksessa myöskään hänen sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisunsa perusteella.

Vuonna 2025 tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 78 palkkasyrjintään liittyvää yhteydenottoa. Lähes 60 % vuoden 2025 aikana tasa-arvovaltuutetulle tulleista palkkasyrjintäepäilyistä liittyi syrjintään raskauden ja perhevapaiden perusteella. Yhteydenottoja, joissa epäiltiin palkkasyrjintää perhevapaan vuoksi, tuli sekä naisilta että miehiltä.

Seuraavat tapaukset ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2025 tulleista palkkasyrjintäepäilyistä.

Välillisen palkkasyrjinnän kieltö kertaluontoista palkkaetuutta myönnettäessä

A:lle ei maksettu valtion virka- ja työsopimuksen 7 §:ssä tarkoitettua kertaerää (12,5 prosenttia palkasta, kuitenkin vähintään 500 euroa). Työnantajan mukaan kertaerää ei tule maksaa vuorotteluvapaalla olleille virkamiehille ja työntekijöille. Kyseistä kertaerää koskevassa sopimusmääräyksessä todetaan, että kertaerää ei makseta, jos virkamies tai työntekijä on 1.–28.2.2023 välisen ajan harkinnanvaraisella palkattomalla virkavapaalla tai palkattomasti työstä vapautettuna.

Työntekijä A ja tämän ammattiliitto pyysivät tasa-arvovaltuutetun arvion siitä, onko valtion työ- ja virkaehtosopimuksen 7 §:ssä olevaa määrystä pidettävä tasa-arvolain välillisen palkkasyrjinnän kiellon vastaisena, kun se jättää vuorotteluvapaalla olleet ilman kyseistä palkkaerää.

Välillisesti syrjivänä on pidettävä eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi, että palkkaerää koskevalla rajoituksella on kokonaisuutena arvioiden tosiasiallisia sukupuolivaikutuksia ja että se asettaa näin naiset tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla epäedullisempaan asemaan. Kyseinen rajoitus voisi tällöinkin olla mahdollinen, jos se olisi perusteltavissa hyväksyttävällä ei-syrjivällä perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei asiassa ole esitetty oikeuskäytännön nojalla hyväksyttävää tavoitetta kyseiselle rajoitukselle. Valtuutettu katsoi kyseisen kertaluontoisen palkanerän olevan etuus, joka on luonteeltaan lähtökohtaisesti palkankorotuksen luontoinen ja kuuluu työstä poissaol-leille.

Tasa-arvolain syrjinnän kieltävät säännökset ovat ehdottomia, eikä näistä pakottavan lainsäädännön mukaisista kielloista voida poiketa myöskään virka- ja työehtosopimuksin. Työnantaja ei voi vedota siihen, että syrjivä määräys sisältyy virka- ja työehtosopimukseen, jonka viranhaltijoita ja työntekijöitä edustavat sopijajärjestöt ovat hyväksyneet (mm. TT 1998:34, TT 2023:46). Valtion virka- ja työehtosopimuksen 7§:n määräystä on näin pidettävä tasa-arvolain syrjintäkiellon vastaisena. A:lla tulisi olla oikeus kyseiseen palkanerään.

Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmin arvioinut perhevapailla olleiden työntekijöiden oikeutta erilaisiin kertaeriin. Tasa-arvovaltuutetun lausuntokäytäntö (erityisesti TAS/408/2018, TAS/124/2023, TAS/204/2023) osoittaa, että kyseisen kaltaisiin kertaluontoisiin palkankorotusratkaisuihin liittyy tasa-arvon näkökulmasta haasteita, jotka on syytä huomioida. Valtuutettu painottaa, että työ- ja virkaehtosopimuksia solmivien osapuolten tulisi kiinnittää riittävästi huomiota palkka- ja muiden palvelussuhteen ehtoja sopiessaan, että ne ovat kokonaisuudessaan tasa-arvolain velvoitteiden mukaisia. (TAS/791/2023)

Oikeus keskeyttää opintovapaa ja saada perhevapaan palkkaa raskaus- ja vanhempainvapaalle siirtymisen vuoksi

KVTES-pääsopijajärjestöjen tasa-arvovaltuutetulle tuomassa asiassa keskeinen oikeudellinen kysymys on, mitä opintovapaalain mukainen oikeus keskeyttää ja oikeus palata työhön tosiasiallisesti tarkoittavat sekä minkälaisia oikeuksia ja velvollisuuksia ne luovat työ/virkasuhteen osapuolille. Toiseksi on arvioitava, miten määritellä työkyvyttömyyden kesto synnytyksen perusteella ja miten turvata synnyttävien vanhempien lakisääteinen oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen siten, ettei heidän taloudellinen asemansa perusteetta heikkene.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi arviossaan, että opintovapaan keskeytyessä työntekijän/viranhaltijan raskauden vuoksi hänellä on oltava i) oikeus virka- ja työehtosopimuksen mukaiseen palkkaansa perhevapaan ajalta sekä ii) oikeus palata työhönsä. Työhön paluuta ei tosiasiallisesti edellytetä, kuten ei edellytetä työkyvyttömyystilanteissakaan, vaan kyse on pikemminkin poissaoloperusteiden vaihtumisesta opintovapaasta raskaus- ja myöhemmin vanhempainvapaaksi.

Työnantaja ei voi myöskään määrätä keskeytyksen kestoa ja näin rajata oikeutta perhevapaisiin. Lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia on tulkittava tasa-arvolain syrjintäkiellot ja niiden tulkinta huomioiden. Lisäksi on huomattava perhevapaalainsäädännön tavoitteet.

Opintovapaan keskeyttämistä koskevat määräykset

Opintovapaalla tarkoitetaan opintovapaalain 2§:n mukaisesti aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten. Mikäli opintovapaa on myönnetty pitemmäksi kuin 50 työpäivän ajaksi, työntekijällä on lain 10 §:n mukaisesti oikeus keskeyttää opintovapaa ja palata työhön. Jos sopimus sijaisen työhön ottamisesta opintovapaan ajaksi on tehty, ei työnantajalla ole kuitenkaan velvollisuutta ottaa opintovapaata hakenutta työntekijää työhön aikana, jona sijaisen työsopimus lain tai työehtosopimuksen mukaan on pidettävä voimassa.





Tästä pääsäännöstä on tehty lakiin nimenomainen poikkeus, joka koskee työkyvyttömyystilanteita, mukaan lukien työntekijän/viranhaltijan raskaus. Tällöin työntekijällä on oikeus keskeyttää opintovapaa ja palata työhön. Mikäli sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuva työntekijän työkyvyttömyys alkaa opintovapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisena yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta lueta opintovapaa-ajaksi, jos työntekijä ilman aiheutonta viivytystä tätä pyytää. Laissa ei ole nimenomaisesti todettu muuta opintovapaan keskeyttämisestä eikä opintovapaan keskeyttämisestä perhevapaan vuoksi.

KVTES V luku 10 § koskien opintovapaata pitää sisällään viittaussäännöksen opintovapaalakiin sekä kirjauksen, jonka mukaan synnytyksestä aiheutuvan työkyvyttömyyden katsotaan alkavan synnytyksestä ja päättyvän kuuden viikon kuluttua, ellei lääkärintodistuksesta muuta ilmene. Määräyksen soveltamisohjeessa todetaan, että ”ensimmäisenä työkyvyttömyyspäivänä pidetään synnytyspäivää ja työkyvyttömyyden katsotaan jatkuvan kuusi viikkoa synnytyksestä, ellei työkyvyttömyys lääkärintodistuksen mukaan kestä kauempaa”. Välittömästi sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuvan työkyvyttömyysajan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty virka-/työvapaa.

Raskaus- ja vanhempainvapaalle siirtyvällä oltava oikeus perhevapaan palkkaan

Opintovapaa on palkaton vapaa. Kansallinen tai EU-tason sääntely eivät edellytä työntekijälle maksettavan palkkaa perhevapaan ajalta. Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus ansiosidonnaisiin perhevapaaetuuksiin.

Oikeudesta perhevapaan ajan palkkaan on sovittu laajasti virka- ja työehtosopimuksissa. Työhön paluuseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet tulevat keskeisiksi erityisesti niissä työ/virkasuhteissa, joissa on sovittu perhevapaan ajalta maksettavasta palkasta ja/tai kuten kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) asetettu rajoite opintovapaan keskeytyksen pituudelle.

Tasa-arvovaltuutetun kannanottoa pyytäneiden pääsopijajärjestöjen mukaan keskeyttämiselle asetettu aikarajoitus synnyttää tilanteen, jossa työntekijä menettää ainakin osittain virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkalliset perhevapaansa (40 päivän palkka raskausrahakaudelta ja 32 päivän palkka vanhempainvapaalta), eikä KVTES myöskään mahdollista opintovapaan keskeyttämistä pidemmäksi ajaksi kuin 6 viikoksi synnytyksestä, jolloin työntekijä menettää oikeutensa lakisääteiseen vanhempainvapaaseen. Työnantaja on katsonut, että syynä keskeytykselle on työkyvyttömyys, ei perhevapaa. Sen jälkeen, kun työkyvyttömyys päättyy, opintovapaa jatkuu, eikä KVTESSä ole sovittu tästä toisin.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan opintovapaan keskeytyessä työntekijän/viranhaltijan raskauden vuoksi hänellä on oikeus palata työhönsä. On katsottava, että työhön paluuta ei tosiasiallisesti edellytetä, kuten ei edellytetä työkyvyttömyystilanteissakaan, vaan kyse on pikemminkin poissaoloperusteen vaihtumisesta opintovapaasta raskaus- ja myöhemmin vanhempainvapaaksi.

Näissä tilanteissa opintovapaan ajaksi otetun sijaisen asema säilyy turvattuna. Sijaista tarvitaan yhä poissaolon jatkuessa, mutta sijaisuuden peruste vain muuttuu. Työhön paluun on näin katsottava tarkoittavan työkyvyttömyystilanteissa erityisesti ja lähinnä työnantajalle syntyvää velvoitetta maksaa palkka kahdelle työntekijälle samanaikaisesti.

Raskaana olevalla tulee näin olla oikeus virka- ja työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan perhevapaansa ajalta.

Keskeytyksen keston rajaamisesta ja oikeudesta pitää säilynyt opintovapaa myöhemmin

Raskaudesta johtuvan opintovapaan keskeytyksen jälkeen työntekijä siirtyy perhevapaalle. Poissaoloperuste on tämän jälkeen perhevapaa. Raskausvapaalle siirtymisen on oltava mahdollista alkaa silloin, kun siihen on raskaussuojelusäännösten mukaisesti oikeus. Paluu perhevapaalta tapahtuu aikanaan työsopimuslain 4 luvun säännöksiä noudattaen.

Synnyttäneen vanhemman este jatkaa opintoja ei poistu synnytyksestä toipumisen jälkeen KVTES-mukaisen määräajan päättyessä, koska hän hoitaa yhä lasta kotona. Keskeyttämisoikeudessa on asiassa esitettyjen selvitystenkin perusteella pikemmin kyse opintovapaan päättymisestä kuin määräaikaan sidotusta keskeytyksestä. Opintovapaan päättäminen ja mahdollisuus käyttää säästyneet päivät myöhemmin saa tasa-arvovaltuutetun mukaan tukea myös opintovapaalain perusteluista, joissa hyväksytään kohtuusperiaate poikkeukseksi aikaprioriteettiperiaatteen soveltumisesta (HE 298/1978 vp. s.7).

Opintovapaan keskeyttäminen raskauden vuoksi tuo oikeuden käyttää säästyneen opintovapaa-oikeuden myöhemmin.

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräystä tulisi korjata

Virka- ja työehtosopimuksen määräys ei voi olla pakottavan lainsäädännön vastainen. Vaikka opintovapaalain 13 § ei saatujen selvitysten mukaan aseta rajoituksia toisin sopimiselle osapuolten työehtosopimuksin, on huomattava kuitenkin syrjinnän kiellot. Synnyttävän vanhemman osalta kyse on tasa-arvolainsäädännön välittömän sukupuolisyrjinnän kiellosta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että KVTES sopineiden osapuolten on huolehdittava siitä, että sopimuksen opintovapaata koskeva määräys täyttää pakottavan lainsäädännön vaatimukset keskeyttämisajankohdan, keston ja palkanmaksun osalta.

Ei-synnyttävän vanhemman asemaa tulisi parantaa

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että myös ei-synnyttävälle vanhemmalle turvattaisiin oikeus keskeyttää opintovapaansa perheenhuoltovollisuuksien vuoksi.

Vuonna 2022 voimaan tulleella perhevapaauudistuksella vahvistettiin vanhempien yhtäläisiä oikeuksia hoitaa lasta ja vanhempien välistä työnjakoa. Nykyinen opintovapaalaki ei kuitenkaan näyttäisi antavan mahdollisuutta ei-synnyttävälle vanhemmille oikeutta keskeyttää opintovapaata vanhempainvapaalle siirtymisen vuoksi tilanteessa, jossa hänelle on otettu sijainen. Opintovapaalakia olisi tältä osin tärkeää korjata. Ei-synnyttävien vanhempien asema on lisäksi mahdollista turvata virka- ja työehtosopimusmääräyksiin jo ennen lakimuutosta. (TAS/558/2023)

PALVELUSSUHTeen PÄÄTTÄMINEN

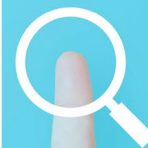
Suuri osa vuonna 2025 tulleista palvelussuhteen päättämiseen liittyvistä yhteydenotoista koski syrjintäepäilyjä raskauden, vanhempainvapaan tai perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi. Osassa tapauksista oli kyse irtisanomisesta tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. Osa syrjintäepäilyistä koski tilanteita, joissa palvelussuhde oli purettu koeajalla.

TYÖHÖNOTTO JA TYÖPAIKKAILMOITUKSET

Työelämää koskevat syrjintäkiellot kattavat työ- ja virkasuhteen kaikki vaiheet, myös työpaikkailmoitukset ja rekrytoimisen. Tasa-arvovaltuutetulle tulee säännöllisesti työhönottoa koskevia syrjintäepäilyjä. Vuonna 2025 yhteydenotot koskivat muun muassa tasa-arvolain vastaisia kysymyksiä työhaastattelussa, raskauteen tai vanhemmuuteen liittyviä syrjintäepäilyjä työhönotossa sekä epäilyjä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun tehtävään on valittu hakijan kanssa eri sukupuolta oleva henkilö.

Tasa-arvovaltuutettu saa vuosittain myös yhteydenottoja tietyille sukupuolelle suunnatuista työpaikkailmoituksista. Valtuutettu ohjeisti työnantajia lainmukaisten ilmoitusten tekemiseen ja työpaikkojen tarjoamiseen kaikille sukupuolille silloin, kun työtehtävän tarjoamiseen tietylle sukupuolelle ei ollut painavaa, hyväksyttävää syytä.

työpaikkailmoitukset



TYÖOLOT JA TYÖN JOHTAMINEN

Työnantajalle kuuluu lähtökohtaisesti oikeus johtaa työtä, jakaa työtehtäviä ja muutoin järjestää työoloja. Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos se johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muuten järjestää työolot niin, että työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Työnjohtovaltaa ei saa käyttää syrjivästi myöskään niin, että työntekijä joutuu vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi epäedulliseen asemaan.

Työn johtamiseen kuuluvat esimerkiksi työajan käytön ja työn valvonta, työtilojen järjestely, työvälineiden jakaminen sekä työntekijän tehtävien ja ammattitaidon kehittäminen. Syrjintää on esimerkiksi työtehtävien jakaminen niin, että yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät annetaan vain toista sukupuolta oleville tai esimerkiksi raskaana olevalle henkilölle. Syrjintää on myös, jos mahdollisuus tehdä ylitöitä annetaan vain miehille tai vain naisten työaika muutetaan osa-aikaiseksi.

Töiden jakamisen merkitys korostuu varsinkin silloin, kun työtehtävien laatu ratkaisee mahdollisuudet edetä uusiin, paremmin palkattuihin tehtäviin. Työnantaja ei syyllisty syrjintään, jos hän voi osoittaa toiminnalleen muun, hyväksyttävän syyn kuin työntekijän sukupuolen.

Vuonna 2025 suurin osa tasa-arvoaltuutetulle tulleista työn johtamista ja työolojen syrjivyyttä koskevista yhteydenotoista liittyi syrjintään raskauden, perhevapaan, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi.

SEKSUAALINEN JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ

Tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää ovat myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Mikäli työnantajan katsotaan laiminlyöneen velvollisuutensa ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan, syyllistyy työnantaja syrjivään tekkoon, josta on mahdollista vaatia käräjäoikeudessa hyvitystä syrjinnästä. Häiritsijä puolestaan voi teoillaan syyllistyä rikokseen (esim. seksuaalinen ahdistelu) ja saattaa joutua siitä rikoslain mukaiseen vastuuseen. Häirintä työelämässä voi täyttää myös työsyryntärikoksen tunnusmerkit tai olla työturvallisuuslain vastaista.

Seksuaalista häirintää kokeneen työntekijän kynnys ottaa yhteyttä viranomaiseen on edelleen korkea. Tasa-arvoaltuutetulle tuli vuonna 2025 yhteensä 24 yhteydenottoa seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä työpaikalla. Valtuutetun verkkosivuilla tietoa häirinnästä haettiin kuitenkin 1295 kertaa.



TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVOSUUNNITTELU

Tasa-arvolaki velvoittaa työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnittelua voi pitää tärkeimpänä tasa-arvolaissa säädettyinä keinona tasa-arvon edistämiseksi työelämässä.

Tasa-arvosuunnittelua on tarve edelleen kehittää. Tasa-arvovaltuutettu on muun muassa katsonut, että seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ennaltaehkäisemiseksi työnantajalla tulisi olla häirintätilanteita koskevat toimintaohjeet osana tasa-arvosuunnitteluvelvoitetta. Tämä velvoite tulisi kirjata lakiin.

Tasa-arvovaltuutettu saa työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkastaviksi työpaikoilta monia eri teitä. Valtuutetun käytäntönä on pyytää tasa-arvosuunnitelmat tarkastettavaksi niiltä työpaikoilta, joita koskeva syrjintäasia on valtuutetun toimistossa selvittävänä. Tasa-arvosuunnitelma pyydetään myös silloin, kun tasa-arvovaltuutettu saa tietoonsa, ettei suunnitelmaa ole tehty tai se ei ole vastannut lain vaatimusta. Tasa-arvovaltuutettu arvioi suunnitelmakohtaisesti, täyttääkö tasa-arvosuunnitelma tasa-arvolain vaatimukset ja antaa arvioinnin perusteella ohjeita suunnittelun jatkoa varten.

Tasa-arvovaltuutetun tasa-arvosuunnitelmia koskevat havainnot vuodelta 2025 eivät poikkea aikaisempien vuosien havainnoista. Tasa-arvosuunnitelmien sisällöissä on edelleen puutteita niin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyn huomioimisessa, palkkakartoituksen laadussa kuin aikaisemman suunnitelmaan sisällytettyjen tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa.



Sukupuolen moninaisuus

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvan syrjinnän lisäksi myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain syrjinnän kiellot kattavat myös syrjinnän, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, oppilaitoksia ja muita opetusta ja koulutusta järjestäviä yhteisöjä sekä työnantajia ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämä tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli vuonna 2025 yhteensä 35 sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää yhteydenottoa. Ne koskivat erityisesti sukupuolen mukaan eriytettyjä tiloja sekä sukupuolivähemmistöihin kuuluvien lasten ja korkeakouluopiskelijoiden käyttäjätunnusten muuttamista koulujen ja oppilaitosten tietojärjestelmissä. Tasa-arvovaltuutetulle tuli selvitettäväksi myös työelämää koskevia tapauksia, kuten sukupuoli-identiteettiin perustuvaa häirintää työpaikalla.

Tasa-arvovaltuutettu jatkoi yhteistyötä sukupuolivähemmistöjen oikeuksia ajavien järjestöjen kanssa muun muassa valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkostossa sekä osallistui Pride-kulkueseen. Tasa-arvovaltuutettu osallistui myös Euroopan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen verkoston tapahtumiin.

SUKUPUOLEN MONINAISUUS URHEILUSSA JA LIIKUNNASSA

Tasa-arvovaltuutettu jatkoi läheistä yhteistyötä Suomen Olympiakomitean, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä urheilun lajiliittojen kanssa siitä, kuinka huomioida ja turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden mahdollisuus harrastaa turvallisesti valitsemaansa lajia.

Syksyllä 2025 tasa-arvovaltuutettu pyysi pariltakymmeneltä lajiliitolta selvityksen siitä, ovatko nämä laatineet sukupuolen moninaisuutta koskevat lajikohtaiset toimintaohjeet. Tasa-arvovaltuutetulle toimitetut vastaukset paljastivat, että työtä on edelleen tehtävä sen varmistamiseksi, että jokainen, riippumatta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan, tuntee itsensä tervetulleeksi osallistumaan lajiliiton alaiseen toimintaan täysipainoisesti ja turvallisesti.

Sukupuolen vahvistamisesta annetun lain (295/2023) hyväksymisen yhteydessä helmikuussa 2023 eduskunta edellytti, että valtioneuvosto arvioi sukupuolen vahvistamista koskevan lain vaikutuksia urheiluun ja ryhtyy tarvittaessa toimiin urheilujärjestöjen toiminnan tukemiseksi muutoksessa sekä tarvittaessa lainsäädäntötoimiin (EV 259/2022 vp). Valtioneuvoston selvitys ei valmistunut vielä vuoden 2025 aikana. Tasa-arvovaltuutettu toi eri yhteyksissä esiin näkemyksensä, että lain vaikutusten arvioimiseksi olisi laadittava monitieteellinen asiantuntijaselvitys, jonka laatimiseen osallistuisi muun muassa urheiluoikeuden, perusoikeuksien sekä lääketieteen asiantuntijoita.

SUKUPUOLEN MONINAISUUS OPETUKSESSA JA KOULUTUKSESSA

Jokaisella oppilaalla on oikeus turvalliseen oppimisympäristöön, jossa ei tarvitse pelätä syrjintää tai häirinnän kohteeksi joutumista. Koulun tehtävänä, yhdessä opetuksen järjestäjän kanssa, on luoda tila, jossa ei tehdä oletuksia tai epäasiallisia huomioita sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Opetuksen järjestäjän on aktiivisesti tunnistettava ja poistettava tasa-arvon esteitä esimerkiksi käyttäjätunnuksia koskevissa prosesseissa.

Velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää edellyttää tietoisuutta ja osaamista sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun yksilöllisyydestä.

Tasa-arvovaltuutetulle tuli aiempien vuosien tapaan myös vuonna 2025 yhteydenottoja, joissa sukupuolivähemmistöön kuuluva oppilas ja oppilaan huoltajat eivät pitäneet koulun toimia koetun häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja poistamiseksi riittävinä.

On hyvin yleistä, että osapuolten näkemykset tapahtumien kulusta sekä asioiden hoidosta poikkeavat toisistaan. Toisistaan poikkeavien näkemysten vuoksi sen arvioiminen, onko koulu mahdollisesti laiminlyönyt velvollisuuttaan puuttua koulussa esiintyvään häirintään tai syrjintään, ei aina ole mahdollista tasa-arvovaltuutetun asiakirjoihin perustuvassa selvitysmenettelyssä.

SUKUPUOLEN MONINAISUUS JA TAVAROIDEN JA PALVELUJEN SAATAVUUS JA TARJONTA

Edellisten vuosien tapaan tasa-arvovaltuutettuun otettiin myös vuonna 2025 yhteyttä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun merkityksestä sukupuolitetuissa puku- ja pesutiloissa.

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole yleistä, kaikkiiin tilanteisiin sopivaa ohjetta siitä, mitä puku- ja peseytymistilaa sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö kulloisessakin tilanteessa käyttää tai milloin sukupuolitettuun tilaan pääsyn epääminen on tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Arvio perustuu aina tapauskohtaiseen harkintaan.

Liikuntapaikat ja -palvelut ovat sukupuolitettuine pukuhuoneineen ympäristö, jossa sukupuolivähemmistöihin kuuluva henkilö on erityisen haavoittuvaisessa asemassa. Epäonnistunut ratkaisu tai puutteellisesti hoidettu tilanne voi altistaa syrjinnälle. Keskeistä onkin pyrkiä ehkäisemään syrjintäkokemuksen syntyminen ennalta.

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee yhtenä keinona sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamiseksi ja syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi sitä, että sukupuolitettujen tilojen lisäksi olisi käytettävissä sukupuolineutraaleja tiloja sekä intimitteettisuoja liikuntatilojen pesu- ja pukuhuoneissa. Näistä hyötyvät usein myös muut kuin sukupuolivähemmistöön kuuluvat tilojen käyttäjät.

Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä myös pitämällä huolta, että erilaisia sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisun tapoja kunnioitetaan. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi olisi hyödyllistä, että tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun yksilöllisyydestä lisättäisiin, sillä tiedon puute ja siihen liittyvät ennakkoluulot johtavat herkästi syrjintään.

Tasa-arvo opetuksessa ja koulutuksessa

Tasa-arvolaki kieltää opetuksessa ja koulutuksessa tapahtuvan syrjinnän. Syrjinnän kiellon lisäksi opetuksen ja koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksissa tehdään oppilaitoskohtaista tasa-arvoa edistävää työtä.

Vuonna 2025 tasa-arvovaltuutettu jatkoi opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa yhteistyötä tasa-arvoa edistävän työn laadun kehittämiseksi kaikilla koulutusasteilla.

Vuonna 2024 työnsä aloittanut Opetushallituksen työryhmä sai perusopetukseen suuntautuvan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevan oppaan Sanoista tekoihin valmiiksi syksyllä 2025. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntija osallistui työryhmän työskentelyyn. Verkossa julkaistu opas löytyy Opetushallituksen verkkosivuilta Oph.fi.

Lisäksi tasa-arvovaltuutetun asiantuntija tapasi kertomusvuonna Helsingin yliopiston Viikin normaalikoulussa opetusharjoittelussa olevia tulevia luokan- ja aineenopettajia. Tasa-arvovaltuutettu on vieraillut useana vuonna opettajaksi opiskelevien luona, sillä he ovat tärkeässä roolissa tasa-arvon edistäjinä. Tämä oli kahdeksas vierailu.



Tasa-arvon toteutuminen liikunnassa ja urheilussa

Tasa-arvon toteutuminen urheilussa ja liikunnassa kohtaa edelleen haasteita. Tasa-arvovaltuutettua pyydetään säännöllisesti selvittämään, ovatko erinäiset urheiluun ja liikuntaan liittyvät toimet ja käytännöt tasa-arvo-lain mukaisia. Lukuisat tasa-arvovaltuutetun käsittelemät tapaukset ovat osoittaneet, että sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi on tehtävä järjestelmällistä tasa-arvoa edistävää työtä kaikilla toiminnan tasoilla. Tämä vaatii toimintatapojen ja asenteiden muutosta mutta myös rohkeutta puuttua esiin nousseisiin epäkohtiin.

Vuonna 2025 tasa-arvovaltuutetulle tuli useita urheilua koskevia yhteydenottoja, joissa yhteisenä huolena oli naisten joukkuelajin asema ja arvostuksen puute esimerkiksi harjoitusvuorojen tai rahallisen tuen jaossa. Tasa-arvovaltuutettu myös jatkoi säännöllisiä keskusteluja Suomen Olympiakomitean, opetus- ja kulttuuriministeriön, Finlands Svenska Idrott rf:n ja lajiliittojen kanssa vahvistaakseen tasa-arvon asemaa ja näkyvyyttä urheilussa ja liikunnassa.



Tasa-arvo tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja hinnoittelussa

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaista kohtelua. Tarkoituksena on estää selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu sukupuolen perusteella. Esimerkiksi äitienpäivää, isänpäivää ja kansainvälistä naisten- tai miestenpäivää koskevat, tietyille sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat mahdollisia, jos kyse on harvoin annettavasta huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni.

Tasa-arvolaki sallii lisäksi tavaroiden ja palvelujen tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti tietyn sukupuolen edustajille, mikäli se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Rajoitusten on oltava tavoitteen kannalta asianmukaisia ja tarpeellisia.

Vuonna 2025 tasa-arvovaltuutetulle tuli aiempien vuosien tapaan useita yhteydenottoja muun muassa parturi- ja kampaamopalveluista, kuntosaleista sekä muista sukupuolen mukaan eriytetyistä palveluista.

Sukupuolten tasa-arvo lasten uimaopetuksessa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin arvioimaan, ovatko Helsingin kaupungin vain tytöille järjestämät uimakoulut tasa-arvolain mukaisia. Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiaa koskevan selvityksen Helsingin kaupungilta.

Helsingin kaupunki totesi selvityksessään, että valtaosa kaupungin järjestämästä uimaopetuksesta toteutuu sekaryhmissä. Tutkimustiedon, kokemustiedon sekä muun muassa liikuntalain pohjalta on kuitenkin syntynyt erityinen tarve vain tytöille suunnatun toiminnan järjestämiseksi. Tytöille suunnatuissa uimakouluissa turvataan tosiasiallinen mahdollisuus uima-aidon oppimiseen myös niille tytöille, joiden oma tai huoltajien noudattama uskonto estää uimisen yhdessä poikien kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että tasa-arvoisesta kohtelusta on mahdollista poiketa yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa. Poikkeuksia on kuitenkin aina punnittava tapauskohtaisesti.

Uskontoon tai kulttuuriin syihin perustuva yksityisyys- ja säädyllyyskäsitys, joka ei hyväksy vastakkaista sukupuolta olevan vieraan henkilön läheistä kohtaamista, on mahdollista ottaa huomioon oikeuttamisperusteena, kun tarjotaan palveluja yksinomaan tietyn sukupuolen edustajille. Tasa-arvolakia voidaan siten tulkita tavalla, joka mahdollistaa uimaopetuksen tarjoamisen yksinomaan tytöille suunnatuissa ryhmissä. Helsingin kaupungin tytöille järjestämät uimakoulut eivät näin ollen riko tasa-arvolakia. (TAS/251/2025)

Tasa-arvon edistäminen viranomaistoiminnassa

Viranomaisella on velvollisuus edistää tasa-arvoa paitsi työnantajana myös varsinaisessa viranomaistoiminnassaan.

Viranomaisen on kaikessa toiminnassaan edistettävä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisen on lisäksi luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan, että asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa edistetään tasa-arvoa. Erityisesti tulee muuttaa olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Tasa-arvon edistäminen on otettava huomioon myös viranomaisen tarjoamien palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Velvollisuus koskee kaikkia toimijoita, jotka käyttävät julkista valtaa. Tämä kattaa muun muassa ministeriöt, kunnat, hyvinvointialueet sekä erilaiset virastot ja laitokset. Velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa koskee kaikkia toimialoja ja hallinnon kaikkia tasoja. Viranomaisten piiriin lasketaan myös itsehallinnolliset oikeushenkilöt, kuten korkeakoulut, silloin kun ne hoitavat julkisoikeudellisia tehtäviä. Velvollisuus toimia tasa-arvoa edistävällä tavalla koskee myös tilannetta, jossa viranomaistehtävä on annettu muun tahon hoidettavaksi.

**SUKUPUOLTEN TASA-ARVON
EDISTÄMINEN OSANA
VIRANOMAISEN TEHTÄVIÄ
ON LAKIIN PERUSTUVA
VELVOLLISUUS.**

VIRANOMAISEN TOIMINTAVELVOLLISUUS

Ei riitä, että viranomainen toimii syrjimättömällä tavalla. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen osana viranomaisen tehtäviä on lakiin perustuva velvollisuus.

Tasa-arvon edistäminen on sisällytettävä asioiden valmistelutyöhön ja sen tulee olla osa hallinnon kehittämistä. Edistämisvelvoite koskee myös viranomaisen talouden suunnittelua. Palveluiden tarjonnassa ja saatavuuden varmistamisessa on olennaista ottaa tasapuolisesti huomioon eri sukupuolten tarpeet.

Viranomaisen on aktiivisesti selvitettävä, mitkä tekijät mahdollisesti estävät tasa-arvon toteutumista ja ryhdyttävä toimiin esteiden poistamiseksi. Viranomaisella on siis velvollisuus hankkia tietoa tästä ja kehittää omaa toimintaansa sen mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa päätösten vaikutusten ennakoimista sekä tarvittaessa uudelleensuunnittelua.

Vuonna 2025 tasa-arvovaltuutettu ohjeisti viranomaisia muun muassa kiintiösäännöksen soveltamisesta ja sukupuolten tasapuolisen edustuksen varmistamisesta päätöksenteossa tasa-arvolain mukaisesti ja muistutti ministeriöitä ja muita viranomaisia siitä, että niiden on edistettävä sukupuolten tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.



LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MINISTERIÖILLE

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2025 lukuisia lausuntoja eduskunnalle ja muille viranomaisille ja oli eduskunnan valiokuntien kuultavana. Seuraavat lausunnot ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antamista lausunnoista.





MÄÄRÄAIKAISUUKSIEN HELPOTTAMINEN LISÄÄ TODENNÄKÖISESTI RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄÄ JA VAIKEUTTAA NAISTEN ASEMAA TYÖMARKKINOILLA (HE-LUONNOS LAEIKSI TYÖSOPIMUSLAIN YM. LAKIEN MUUTTAMISESTA)

Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on jo nyt korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Tämä on todettu myös esityksessä. Määräaikaiset työsuhteet ovat huomattavasti yleisempiä naisilla kuin miehillä. Määräaikaisuudet vaikeuttavat jo nyt naisten työuralla etenemistä ja luovat taloudellista epävarmuutta. Esitetty sääntely vaikeuttaisi selvästi naisten asemaa työmarkkinoilla entisestään.

Esityksessä todetaan, että määräaikaisten palkansaajien työurat ovat vakinaisiin verrattuna epävakaita, rikkonaisempia ja lyhyempiä. Määräaikaiset palkansaajat raportoivat taloudellisesta epävarmuudesta (noin kaksi määräaikaista kolmesta) ja siitä, että uskaltaisivat vakinaisina työntekijöinä puuttua enemmän työpaikalla huomaamiinsa epäkohtiin (noin 40 %). Kielteiset piirteet korostuvat vastentahtoisessa määräaikaisessa työssä.

Määräaikaisten työsopimusten sääntelyn osalta on välttämättä otettava huomioon sääntelyn suhde Suomea velvoittaviin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin sekä Euroopan unionin lainsäädännöstä ja oikeuskäytännöstä johtuviin velvoitteisiin. Tasa-arvovaltuutettu toivoi, että näitä kansainvälisen ja EU-tason velvoitteita arvioitaisiin vielä esityksen jatkovalmistelussa. Kansallista oikeutta säädettäessä on yksittäisten artiklojen lisäksi kiinnitettävä riittävästi huomiota myös kunkin sopimuksen tavoitteisiin.

Lakiehdotuksen mukaan sen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esityksessä ehdotetuilla työläyslainsäädännön lieventämisellä koskevalla

ehdotuksilla tavoitellaan työllistämisen edistämisen purkamista ja siten työllisyyden edistämistä. Esityksessä kuitenkin todetaan, ettei se olemassa olevan tiedon valossa lisää työllisyyttä. Myös muutoksen vaikutus tuottavuuteen, ja sitä kautta talouskasvuun, on epäselvä.

Lakiehdotuksessa todetaan myös, että esitetty muutos voi johtaa vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa tehtävän työn ja työurien erojen kasvuun sekä työn laadun heikkenemiseen määräaikaisessa työssä. Kun määräaikaisuudet vakituiseen työn sijaan lisääntyvät, vakaan aseman saavuttaminen työmarkkinoilla voi kestää entistä pidempään.

Määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaisi esityksen mukaan määrällisesti paitsi niissä tapauksissa, joissa sitä käytettäisiin rekrytoitaessa uutta työntekijää, myös siksi, että ilman perusteltua syytä tehtävät määräaikaisuudet voivat joillakin työpaikoilla johtaa ”useisiin määräaikaisiin työsuhteisiin eri työntekijöiden kanssa, esimerkiksi rutiininomaisissa tehtävissä. Tällaiset vaikutukset kohdistuisivat todennäköisesti vahvasti nuoriin, maahanmuuttajataustaisiin ja muihin heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin työntekijäryhmiin.”

Määräaikaisuusien helpottamista koskeva lakimuutos tulisi lisäksi hyvin todennäköisesti lisäämään naisten kokemaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Vaikka syrjintä on tasa-arvolaisissa kielletty, esitys lisää kuitenkin tietoisesti rakenteita, jotka todennäköisesti nimenomaan lisäävät työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää ja tekevät siihen puuttumisesta entistä vaikeampaa.

Esityksessä ei muutenkaan esitetä mitään, mikä vahvistaisi viranomaisten toimivaltuuksia tai resursseja tältä osin. Hallitus ei myöskään muissa esityksissään ole toistaiseksi tuonut esiin lainsäädäntömuutoksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaaksi torjumiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu edellytti, että esityksen jatkovalmistelussa punnitaan riittävästi esityksen negatiivisia sukupuolivaikutuksia ja näiden suhdetta siihen, että esityksen vaikutuksia työllisyyteen tai tuottavuuteen on pidettävä vähintään epävarmoina. (TAS/403/2025)



YHTEISTOIMINTALAIN MUUTOSTEN VAIKUTUKSET TASA-ARVOLAIN ALLE KUULUVIIN ASIOIHIN TULEE ARVIOIDA

Ennen hallituksen esitystä yhteistoimintalakia uudistettiin kokonaisuudessaan vasta reilu kaksi vuotta sitten. Uusien käytäntöjen tiedottamisessa ja muotoutumisessa menee aikansa ennen kuin niistä tulee osa yrityksen arkea. Uutena käytäntönä yhteistoimintalakiin tuli muun ohella 1.1.2022 alkaen velvollisuus käydä jatkuvaa vuoropuhelua. Jatkuvan vuoropuhelun tarkoituksena on edistää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaa. Siitä, mitä mahdollisia hyötyjä tai haittoja yrityksille ja työntekijöille on uudenlaisesta velvoitteesta aiheutunut, ei ole ehditty vielä tehdä tutkimusta eikä tätä koskevaa tietoa ole ainakaan hallituksen esityksessä. Esitys ei siis riittävästi arvioi nykytilaa eikä esityksessä ole myöskään arvioitu lainkaan sitä, mitä mahdollisia sukupuolivaikutuksia esitetyillä muutoksilla on. Ne jäävät siten arvailujen varaan.

Tasa-arvon edistäminen osana yhteistoimintaa

Voimassa olevassa yhteistoimintalain 8 §:ssä säännellään muun muassa siitä, että työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä vuoropuhelua työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista. Tähän kuuluu myös henkilöstön rakenteesta ja työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä keskusteleminen. Lisäksi yhteistoimintalain 9 §:ssä säännellään työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimisesta ja sen sisällöstä. Osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota myös eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin. Voimassa olevan yhteistoimintalain esitöissä HE 159/2021 vp mainitaan nimenomaisesti, että työhyvinvoinnin alle kuuluu myös työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen.

Esitöissä todetaan erityistarpeiden osalta, että esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla voi olla erityisiä työn- ja perhe-elämän sovittamiseen liittyviä tarpeita. Näin ollen jatkuvalla vuoropuhelulla voidaan katsoa olevan myös liityntä tasa-arvolain edistämisen ja syrjinnän kieltojen alle kuuluviiin tavoitteisiin. Näistä tärkein on, että ketään ei tule asettaa epäedulliseen asemaan vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma on nykyisin ollut mahdollista tehdä osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, mikä on mahdollistanut asioiden hyvinkin kattavan ja ennen kaikkea säännöllisen käsittelyn. Esitettyjen muutosten myötä tästä mahdollisuudesta ei enää säädettäisi pienten yritysten osalta. Tasa-arvovaltuutettu pitää tätä valitettavana.

Jo nykyistä yhteistoimintalakia edeltävässä laissa (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007) edellytettiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tämän lain 16 §:n mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tuli kiinnittää muiden asioiden ohella huomiota keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

Esityksen arviointia

Voimassa olevaa (ja edeltävää vuoden 2007) yhteistoimintalakia sovelletaan säännöllisesti 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Kaavailtu muutos nostaisi alarajan 50 työntekijän yrityksiin. Lausuttavana olevan hallituksen esityksen mukaan uuden 7a §:n perusteella pienille työnantajille jäisi ainoaksi velvoitteeksi jatkuvan vuoropuhelun osalta työpaikkakohtaisten käytäntöjen läpi käyminen. Vaikka kyseisten käytäntöjen alle voi tuki edelleenkin kuulua myös työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kuuluvia asioita, on vaarana, että kyseisten asioiden käsittely tulee huomattavasti kaventumaan. Ottaen erityisesti huomioon, että työpaikkakohtaisten käytäntöjen sisältöä ei ole esityksessä määritetty, jää työnantajille huo-

mattava valinnanvapaus vuoropuhelun toteuttamisesta. Myös käytyjen vuoropuhelukokousten määrä on jätetty avoimeksi toisin kuin voimassa olevassa yhteistoimintalaissa.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että hallituksen esityksestä ilmi käyvä tavoite siitä, että jatkuvaa vuoropuhelua koskevat toimintaperiaatteet säilytettäisiin edelleen myös pienissä yrityksissä, on ristiriidassa kaavailtujen toimien kanssa. Vaikka osassa yrityksiä nykyisiä käytäntöjä jatkettaisiin, niin osassa niistä tullaan todennäköisesti ainakin osittain luopumaan. Samalla voidaan menettää kaikki se hyvä, mitä vuoropuhelusta on annettun esityksenkin mukaan yrityksissä ja toimintakulttuurissa seurannut ja ne perheystävälliset käytännöt, joista on yhdessä sovittu ja jotka ovat mahdollistaneet perheelliselle työntekijälle kyseisellä työpaikalla työskentelyn.

Tasa-arvovaltuutettu painottaa, että jokaisella työnantajalla riippumatta työntekijämäärästä on tasa-arvolain 6 §:n nojalla velvollisuus edistää kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laissa mainitaan yhtenä velvoitteena erityisesti velvollisuus helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä erityistä huomiota työjärjestelyihin.

Lisäksi 30 henkeä työllistävässä yrityksissä tulee yhteistoimintalain soveltamisrajan muutoksesta huolimatta tasa-arvolain 6a §:n mukaan laatia vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee pitää sisällään tasa-arvotilanteen kartoittamisen lisäksi toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi.

Kyseinen lain mukainen tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) mukaan henkilöstön edustajien tulisi olla mukana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tuloksellisuuden arvioinnissa. Työnantaja vastaa aina lainvelvoitteiden täyttämisestä.

Tasa-arvovaltuutettu on huolestunut siitä, että vaikka esityksen pääasialliset tavoitteet ovat muualla, voi lain muutoksilla olla epäsuoria heikentäviä vaikutuksia myös tasa-arvolain alle kuuluviin asioihin. Pienten yritysten osalta on pelkona, että muutos heikentää tasa-arvolain tavoitetta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. (TAS/47/2025)



IRTISANOMISKYNNYKSEEN ESITETTÄVIÄ MUUTOKSIA TULISI TARKASTELLA TASA-ARVOLAIN SYRJINTÄSUOJAN NÄKÖKULMASTA

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana 12.11.2025 henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lain muuttamisesta (HE 158/2025).

Hallituksen esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Esityksen tavoitteena on alentaa henkilöperusteista irtisanomiskynnystä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä ja halukkuutta työllistää.

Pelkkä maininta syrjimättömyydestä ei anna riittävää turvaa työntekijöille

Ehdotettu työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentti sisältäisi yleissäännöksen työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Lisäksi siihen lisättäisiin maininta, ettei irtisanomisperusteeseen saa vaikuttaa syrjivät syyt. Esityksen perusteluiden mukaan maininta olisi lähinnä informatiivinen ja sillä viitattaisiin tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjintäkieltoihin.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että näin muotoiltuna syrjintäkielto jää liian heikoksi. Pelkkä maininta syrjimättömyydestä ei anna työntekijöille riittävä turvaa esimerkiksi tasa-arvolain kieltämältä sukupuoleen, raskauteen tai perhehuoltovelvollisuuteen perustuvalta irtisanomiselta (tasa-arvolaki 7 §, 8 § 1 mom. 5 kohta), mikäli samalla alennetaan irtisanomiskynnystä merkittävästi.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että työsopimuslaissa tulisi myös käyttää samoja käsitteitä ja määritelmiä, joita käytetään tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa ja joilla on vakiintunut sisältö. Tämä selkeyttäisi säännöstyä ja helpottaisi tulevaa soveltamiskäytäntöä.

Tasa-arvolain syrjintäsäännösten ja työsopimuslain tehostetun syrjintäsuojan suhde ehdotettuihin irtisanomista koskeviin säännöksiin

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään kielletyistä syrjintätilanteista työelämässä. Pykälän 1 momentin 5 kohdan mukaan palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen tai lakkauttaminen sukupuolen perusteella on aina kiellettyä. Säännöksessä mainitut toimenpiteet ovat aina kiellettyjä, jos työntekijä valikoituu niiden kohteeksi joko välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella.

Kun tasa-arvolain kieltämää syrjintää epäilevä työntekijä on osoittanut esimerkiksi olevansa raskaana tai että hänellä on perhehuoltovelvollisuuksia, todistustaakka siirtyy työnantajalle, jos työnantaja on tiennyt raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuuksista. Tällöin työnantajan on osoitettava, että ettei työntekijää ole syrjitty.

Hallituksen esityksessä ei käsitellä ehdotettujen muutosten suhdetta tasa-arvolain säännöksiin. Tämä on ongelmallista, sillä irtisanomiskynnyksen alentaminen voi tosiasiassa heikentää tasa-arvolain 8 §:n mukaista suojaa ja vaikeuttaa syrjintätilanteiden todentamista.

Hallituksen esityksessä mainitaan vain osa tasa-arvolain kieltämistä syrjintäperusteista, kuten raskaus, synnytys, vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuudet. Mainitsematta on jätetty esimerkiksi syrjintä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämä on valitettavaa, sillä sukupuolivähemmistöön kuuluvat työntekijät ovat usein erittäin haavoittuvassa asemassa työelämässä ja kohtaavat paljon syrjintää.

Esityksessä ei ole käsitelty myöskään raskaana olevien ja perhevapaista käyttävien työntekijöiden tehostetun työsuhdeturvan suhdetta tasa-arvolain syrjintäkieltoihin. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan raskaana olevaa työntekijää ei voi irtisanoa raskauden perusteella eikä perhevapaalle aikovaa tai perhevapaalla olevaa työntekijää saa irtisanoa kyseisten vapaiden perusteella. Työntekijää ei voi raskauden aikana irtisanoa myöskään raskauteen liittyvän työkyvyn alenemisen perusteella. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaalla olevan tai perhevapaalle jäämässä olevan työntekijän, työnantajan on osoitettava irtisanomisen johduneen muusta syystä.

Syrjinnän riskiä lisäävistä lainsäädäntömuutoksista tulisi pidättäytyä

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että sellaisista lainsäädäntömuutoksista, jotka lisäävät sukupuoleen perustuvan syrjinnän riskiä tai heikentävät entisestään haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden asemaa, tulisi pidättäytyä. Valtuutettu toteaa, että hallituksen esityksessä ehdotettu irtisanomiskynnyksen alentaminen on omiaan

1. heikentämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä
2. lisäämään kielletyn sukupuolisyrjinnän riskiä muun muassa raskauden, vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuksien perusteella ja
3. heijastumaan työelämässä koettuun epävarmuuteen ja vaikuttamaan syntyvyyteen sitä alentavasti.

Tasa-arvovaltuutetun suositukset

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että

1. eduskunta harkitsisi tarkkaan henkilöperusteisen irtisanomisen vaikutuksia syrjinnän lisääntymisen ja sukupuolten tasa-arvon kannalta. Harkinnassa tulisi ottaa huomioon myös perustuslain 6 §:ään sisältyvä velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa erityisesti työelämässä
2. eduskunta harkitsisi, miten esityksen haitallisia vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjintään voitaisiin vähentää
3. työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ehdotettua syrjintäkieltoa täsmennettäisiin niin, että se viittaisi nimenomaisesti tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoihin ja näissä laeissa oleviin syrjinnän määritelmiin.

Tasa-arvovaltuutettu pitää välttämättömänä, että syrjinnän kieltoja työelämässä valvovien viranomaisten resursseja vahvistetaan, jotta ne voivat osaltaan auttaa henkilöperusteisilla irtisanomisperusteilla irtisanottuja työntekijöitä arvioimaan, onko heillä syytä viedä asiaansa eteenpäin esimerkiksi tuomioistuimeen. Työelämän tasa-arvo ja työntekijöiden luottamus oikeudenmukaiseen kohteluun ovat olennaisia sekä yksilöiden hyvinvoinnin että yhteiskunnan kestävän kehityksen kannalta. (TAS/740/2025)





SOSIAALITURVAAN ESITETTYJEN MUUTOSTEN VAIKUTUS TASA-ARVOON ON HUOMIOITAVA

Tasa-arvovaltuutettu antoi kirjallisen lausuntonsa hallituksen esityksestä toimeentulotuesta annetun lain, sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä annetun lain 64 §:n ja kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 10 §:n muuttamisesta sekä hallituksen esityksestä eduskunnalle yleistukea koskevasta lainsäädännöstä. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti kummassakin antamassaan lausunnossa huomiota siihen, että sosiaaliturvaan esitettyjen muutosten yhteisvaikutukset tasa-arvoon tulee arvioida riittävän kattavasti.

Toimeentulotukeen tehtävät muutokset

Käsiteltävänä olevan toimeentulotukea koskevan esityksen keskeisenä tarkoituksena on laajentaa henkilöryhmiä, joita toimeentulotukilaki velvoittaisi ilmoittautumaan työnhakijaksi työvoimaviranomaiseen perusosan alentamisen uhalla. Tasa-arvovaltuutettu esittää huolensa siitä, että sosiaaliturvaan asettavien velvoitteiden ja sanktioiden lisääminen ei johda haluttuun lopputulokseen vähentää etuuden tarvetta, vaan ainoastaan vähentää sen saatavuutta. Tasa-arvovaltuutettu pitää myös todennäköisenä, että velvoitteiden ja sanktioiden asettamisella on vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon ja erityisesti lapsiperheiden asemaan.

Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, että sosiaaliturvalla joudutaan usein tukemaan myös henkilöitä, jotka käyvät osa-aikaisissa töissä, mutta joiden palkkatulot eivät yksin riitä elämiseen. Osa-aikatyötä tekevien osalta uudistus tarkoittaisi, että perustoimeentulotukea saadakseen heidän olisi haettava kokoaikatyötä. Esityksen myötä matalapalkka-alalla työskentelevien naisten mahdollisuudet parantaa tilannettaan heikkenevät, kun mahdollisuuksia työllistyä suuremmille tuntimäärille tai kokoaikaiseksi ei tosiasiallisesti ole. Kokoaikatyö tarkoittaisi matalapalkka-aloilla monesti kahden tai useamman osa-aikaisen työn yhdistämistä, mikä saattaa olla tosiasiallisesti mahdotonta osa-aikatyöntekijöitä sitovan laajan kertakaikisen lisätyövelvoitteen vuoksi.

Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa lisäksi, että erityisesti pienten lasten yksinhuoltajaäideillä ja erityislasten vanhemmilla ei välttämättä todellisuudessa ole mahdollisuutta työskennellä kokoaikaisesti. Tasa-arvovaltuutettu edellyttääkin, että lainsäätäjän on tiedostettava asiantuntijoiden huomiot siitä, että perhe-elämään liittyy moninaisia hoiva- ja huolenpito-velvollisuuksia, jotka eivät välttämättä taivu kaavamaisiin etuusehtoihin.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi perustoimeentulotuen ansiotulovähennyksen poistamista, jotta kannusteet työllistyä vähäisestä osa-aikatyöstä suuremmille tuntimäärille tai kokoaikaiseen työhön voisivat vahvistua. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tämä tavoite voi kuitenkin toteutua vain silloin, jos kokoaikatyötä on tosiasiallisesti tarjolla. Muissa tapauksissa kyse on heikennyksestä elantoon.

Työmarkkinatuen ja peruspäivärahan korvaava yleistuki

Osana sosiaaliturvauudistusta hallitus ehdottaa esityksessään eduskunnalle työmarkkinatuen ja peruspäivärahan korvaamista uudella yleistuella. Esityksen mukaan yleistukea maksettaisiin, jos työttömällä työnhakijalla ei olisi oikeutta ansiopäivärahaan tai hänen ansiopäivärahakautensa olisi päättynyt ja hänellä olisi taloudellisen tuen tarve. Yleistukeen liittyy aktivointijakso, jonka aikana työnhakijalle järjestettäisiin palveluprosessiin kuuluvia tapaamisia.

Tasa-arvovaltuutettu pitää sosiaaliturvan yksinkertaistamista sinänsä kannatettavana tavoitteena. Uudistuksessa tulee kuitenkin varmistaa, että muutokset eivät heikennä perusoikeuksien toteutumista tai sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutettu pitääkin välttämättömänä, että kaikkia yleistuen ehdotuksia arvioidaan sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Vaikutusarviointissa on otettava huomioon esimerkiksi, miten naiset ja miehet eroavat toisistaan yleistuen hakijoina, miten eri etuudet ja tuet ja kaantuvat naisille ja miehille.

Tasa-arvovaltuutettu on huolissaan yleistukea koskevan esityksen vaikutuksista erityisesti lapsiperheisiin ja yksinhuoltajiin. Esityksessä todetaan, etteivät huollettavat lapset vaikuttaisi yleistuen tarveharkinnan tulorajaan, toisin kuin nykyisessä työmarkkinatuessa. Lapsiperheistä erityisen haavoittuvassa asemassa ovat yksinhuoltajat. Työttömien yksinhuoltajien tulot ovat pudonneet jopa 28 %, eivätkä toimeentulotuki tai muut tukimuodot riitä kompensoimaan menetettyjä tuloja. Tilanne on vakava erityisesti lapsen oikeuksien näkökulmasta: lapsen oikeus riittävään toimeentuloon ei voi olla katkolla vanhemman työttömyyden aikana.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan huollettavat lapset tulisi aina huomioida sosiaaliturvassa, jotta vanhemmat voivat myös työttömyyden kohdatessa huolehtia lastensa hyvinvoinnista. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä myös yksinhuoltajien ja haavoittuvassa asemassa olevien lapsiperheiden aseman seuraamista, ja painottaa, että mahdolliset negatiiviset vaikutukset on kompensoitava muilla tukimuodoilla.

Lainsäätäjän velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa siitä, että velvollisuus edistää tasa-arvoa koskee myös lainsäätäjää. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan sosiaaliturvan muutokset, kuten toimeentulotukea ja yleistukea koskevat muutokset, voivat hyväksyttävänä pidettävistä tavoitteistaan huolimatta tosiasiallisesti lisätä köyhyyttä ja syrjäytymistä sekä heikentää työllisyyttä sen sijaan, että tukisivat sitä. Uudistuksilla voi siten tosiasiasa olla eri väestöryhmien tasa-arvoa vahingoittava vaikutus. Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että sosiaaliturvajärjestelmän tulee olla oikeudenmukainen erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa oleville ryhmille. (TAS/691/2025 ja TAS/685/2025)



VAIKUTUKSET SUKUPUOLTEN TASA-ARVOON JA HAAVOITTUVASSA ASEMASSA OLEVIIN KOTITALOUKSIIN ON HUOMIOITAVA LASTEN KOTIHOIDON TUKEEN TEHTÄVISSÄ MUUTOKSISSA

Tasa-arvovaltuutettu antoi kirjallisen lausuntonsa luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 2 ja 3 §:n muuttamisesta. Esityksessä ehdotetaan, että kotihoidon tuen maksamisen edellytykseksi säädettäisiin kolmen vuoden asumisaikavaatimus perheen molemmille vanhemmille. Esityksen mukaan muutoksilla tavoitellaan hiljattain maahan tulleiden pienten lasten vanhempien nykyistä nopeampaa kotoutumista sekä lasten yhteiskuntaan integroitumista ja kotimaisen kielen oppimista. Tasa-arvovaltuutettu pitää tätä sinänsä kannatettavana tavoitteena. Uudistuksessa tulee kuitenkin varmistaa, etteivät muutokset heikennä perusoikeuksien toteutumista tai sukupuolten tasa-arvoa.

Lainsäätäjän velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että hallituksen esityksessä on arvioitu sukupuolivaikutuksia, mutta vaikutusarviointi jää tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan puutteelliseksi tasa-arvon tosiasiallisen toteutumisen sekä sosiaaliturvaa koskevien muutosten yhteisvaikutusten arvioinnissa. Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, että lain säätäjän olisi hyvä ottaa vaikutusarvioinnissa huomioon esimerkiksi naisten ja miesten väliset erot etuuksien ja tukimuotojen hakijoina sekä sosiaaliturvaan kohdistuvien muutosten kumulatiiviset vaikutukset eri ihmisryhmiin ja sukupuolten tasa-arvoon.

Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Hallituksen esityksessä ehdotettujen muutosten on arvioitu vaikuttavan korostuneesti naisiin, jotka muodostavat suuren osan kotihoidon tuen saajista. Esityksessä on arvioitu, että muutoksella voisi olla negatiivisia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon, sillä puolet kohderyhmän vanhemmista jäisivät hoitamaan lasta kotiin siitä huolimatta, etteivät he olisi oikeutettuja kotihoidon tukeen. Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota näihin kotitalouksiin ja esittää huolensa siitä, ettei asumisaikavaatimus tule johtamaan tavoiteltuun lopputulokseen. Tasa-arvovaltuutettu kehottaa lainsäätäjää huomioimaan jatkovalmistelun ja toimeenpanon yhteydessä lainsäädännön vaikutukset ilman kotihoidon tukea ja lasten varhaiskasvatusta jäävien vanhempien sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen.

Esityksen vaikutukset lapsiperheisiin ja yksinhuoltajiin

Tasa-arvovaltuutettu esittää lisäksi huolensa lasten kotihoidon tukeen esitettävien muutosten sekä viimeaikaisten sosiaaliturvaan kohdistuvien leikkausten yhteisvaikutuksista lapsiperheiden ja yksinhuoltajien asemaan. Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että sosiaaliturvaan tehtävien muutosten yhteydessä on tärkeää seurata haavoittuvassa asemassa olevien lapsiperheiden ja yksinhuoltajien asemaa sekä ottaa huomioon perhe-elämään liittyvät moninaiset sukupuolittuneet hoiva- ja huolenpitovelvollisuudet, jotka eivät välttämättä taivu kaavamaisiin etuusehtoihin. (TAS/703/2025)



JULKISEN TALOUDEN SUUNNITELMAN 2026–2029 VAIKUTUKSET ERI SUKUPUOLIIN JA TASA-ARVOON TULEE ARVIOIDA

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana 14.5.2025 valtioneuvoston selonteosta julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2026–2029.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti lausunnossaan huomiota erityisesti tarpeeseen arvioida julkisen talouden suunnitelman, kehyspäätöksen ja niihin liittyvien lainsäädäntömuutoksien sukupuolivaikutukset sekä tasa-arvo-lain valvonnan vaatimiin resurssiin.

Osana julkisen talouden suunnitelmaa tulee arvioida sukupuolivaikutukset

Velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa säädetään perustuslain (731/1999) 6 §:ssä. Tasa-arvolaissa säädetään viranomaisille asetetusta nimenomaisesta velvollisuudesta edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisten tulee esimerkiksi luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa (4 §). Tasa-arvon edistämismääräys koskee myös valtioneuvostoa ja lainsäätäjää.

Valtiontalouden keskipitkän aikavälin talouspoliittisilla linjauksilla, joilla ohjataan merkittävällä tavalla yhteiskunnan toimintaa, on väistämättä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Sukupuolivaikutusten arviointi on tärkeä keino edistää sukupuolten tasa-arvoa päätöksenteossa. Julkisen talouden suunnitelmaa, kehyspäätöstä ja muita talouspoliittisia päätöksiä pidetään usein sukupuolineutraaleina, mutta ne vaikuttavat tutkitusti eri tavalla nais- ja miesryhmiin.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on lausunnossaan TyVL 14/2024 painottanut, että tasa-arvon edistäminen tulee huomioida osana talousarvioprosessia. Valiokunta on painottanut tätä myös monissa aikaisemmissa lausunnoissaan, kuten lausunnoissa TyVL 2/2023 ja TyVL 8/2021. Tämän vuoksi onkin valitettavaa, ettei tarkasteltavana olevasta julkisen talouden suunnitelmasta käy ilmi, onko siinä arvioitu lainkaan tulojen ja menojen kohdentamisen sukupuolivaikutuksia. Kokonaiskuvan saaminen suunnitelman vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon on tästä syystä mahdotonta.

Julkisen talouden suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden sukupuoli-vaikutusten arvioinnilla selviäisi, miten ehdotetut toimenpiteet vaikuttavat sukupuolten tasa-arvoon. Sukupuolivaikutusten arviointi on tarpeen erityisesti silloin, kun talouspoliittista linjaa suunnitellaan ja siitä päätetään budjettikautta pidemmälle ajalle. Samalla vaikutusarvioinnissa on tarpeen ottaa huomioon naisten ja miesten keskinäiset erot, jotka liittyvät esimerkiksi ikään, terveyteen, vammaisuuteen tai taloudelliseen asemaan. Nämä ovat merkityksellisiä erityisesti arvioitaessa suunnitelman lukuja 5 Hyvinvointialueiden talous ja 6 Kuntatalous.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että yhteiskunnallisten päätösten vaikutusarvioinnissa tulisi tarkastella ehdotusten yhteisvaikutuksia nykyistä laajemmin ja kattavammin. Tasa-arvovaltuutettu on tuonut esiin useissa muun muassa eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle tällä hallituskaudella antamissaan lausunnoissa sen, että monet hallituksen esimerkiksi työlainsäädäntöön ja sosiaaliturvaan ehdottamat muutokset vaikuttavat erityisen haitallisesti samoihin ihmisryhmiin, kuten yksinhuoltajiin tai lapsiperheisiin. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan julkisen talouden suunnitelma ja siihen liittyvien hallituksen esitysten kumulatiiviset vaikutukset tulisi arvioida muun muassa sen selvittämiseksi, miten ne vaikuttavat sukupuolten tasa-arvoon. Mikäli ehdotusten arvioidaan heikentävän sukupuolten tasa-arvoa, on selvää, että tällaisten haitallisten vaikutusten vastapainoksi tarvitaan tasapainottavia toimenpiteitä.





Tehokas lainvalvonta ja tasa-arvon edistäminen vaativat riittävät resurssit

Yhteydenotot tasa-arvovaltuutettuun ovat lisääntyneet viime vuosina. Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä on kasvanut noin 55 % vuodesta 2020 vuoteen 2024. Tasa-arvovaltuutettu sai vuonna 2024 kirjallisia ja suullisia yhteydenottoja yhteensä 1 322 kappaletta.

Nykyiset henkilöresurssit ovat riittämättömät tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitamiseen. Kuilu lakisääteisten tehtävien ja resurssien välillä on myös kasvanut merkittävästi yhteydenottomäärien lisääntyttyä. Henkilöresurssien vaje heijastuu asiakasyhteydenottojen käsittelyyn ja mahdollisuuteen hoitaa tasa-arvovaltuutetun muita lakisääteisiä tehtäviä.

Viime vuonna hyväksytyn EU:n tasa-arvoelimiä koskeva direktiivin 2024/1500 4. artikla nimenomaisesti edellyttää, että jäsenvaltiot varmistavat tasa-arvoelimille riittävät resurssit. Direktiivin johdannossa korostetaan erityisesti, että tehtäviä lisättäessä on niiden hoitoon tarvittavat resurssit samalla varmistettava. Nyt lausuntokierrokselle lähdyssä olevassa hallituksen esityksessä palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpanosta tasa-arvovaltuutetulle esitetään merkittäviä lisätehtäviä, jotka liittyvät samanarvoisen työn arviointiin työpaikoilla sekä palkka-avoimuuden lisäämiseen yrityksissä.

Esityksessä on asianmukaisesti arvioitu tasa-arvovaltuutetun työhön tarvittavat lisäresurssit. Tasa-arvolain muutokset käsitellään budjettilakina. Tasa-arvovaltuutettu on ilmoittanut, ettei se voi ottaa uusia tehtäviä vastaan ilman siihen osoitettuja lisäresursseja.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt usein huomiota tasa-arvovaltuutetun riittämättömiin resursseihin. Esimerkiksi valtion vuoden 2023 talousarvioesityksestä antamassaan lausunnossa TyVL 15/2022 vp. valiokunta on todennut, että ”syrjinnän vastaisen lainsäädännön uskot-

tavuuden ja tehokkuuden näkökulmasta on välttämätöntä, että valvovilla viranomaisilla käytössä olevat resurssit mahdollistavat niiden tehtävien hoidon. Valiokunta pitää välttämättömänä, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja tasa-arvovaltuutetulle osoitetaan riittävät resurssit lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi.” (TAS/319/2025)



TALOUSPOLITIikka TARVITSEE SUKUPUOLITietoista BUDJETointia

Tasa-arvovaltuutettu oli 15.10.2025 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana valtion ensi vuoden talousarviosta. Valtuutettu korosti lausunnossaan sukupuolitietoisesta budjetoinnista merkitystä talouspolitiikalle sekä tasa-arvovaltuutetun valvontatyön tarvitsemia resursseja.

Miksi sukupuolitietoista budjetointia tarvitaan?

Sukupuolitietoinen budjetointi tekee talouspolitiikasta oikeudenmukaisempaa. Sen avulla voidaan tunnistaa, miten esimerkiksi työllisyystoimet tai työttömyys- tai toimeentuloturvaan tehtävät muutokset vaikuttavat naisiin ja miehiin. Se tekee näkyväksi myös sen, miten eri politiikkatoimet kohdentuvat eri sukupuoliin ja miten ne vaikuttavat sukupuolten tasa-arvoon.

Naisten ja miesten työllisyystilanne eroaa, koska naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja eri tehtävissä. Suhdanteet vaikuttavat eri tavoin toimialoihin, mikä voi heijastua naisten ja miesten työttömyyslukuihin. Naisten ja miesten taloudellinen asema on myös erilainen. Tämä näkyy esimerkiksi naisten ja miesten välillä olevassa keskimääräisessä palkkaerossa tai käytettävissä olevissa tuloissa.

Miten sukupuolitietoista budjetointia voidaan kehittää?

Sukupuolitietoinen budjetointi on kansainvälisesti arvostettu tasa-arvon edistämisen väline. Kansainväliset esimerkit osoittavat, että sukupuolitietoisella budjetoinnilla voidaan lisätä talousarviopäätösten vaikuttavuutta ja lisätä hallinnon läpinäkyvyyttä.

Seuraavilla toimenpiteillä voidaan edistää sukupuolitietoista budjetointia:

1) Sisällytetään talousarvioon sisältyviä tasa-arvoyhteenvetoja kattavimmiksi sukupuolivaikutuksien arvioinneiksi. Tämä edellyttää, että valtiovarainministeriö antaa selkeät ohjeet yhteenvetojen tekemisestä niiden laadun parantamiseksi. Sukupuolivaikutusten arvioinnin kehittämisen tueksi asetetaan työryhmä, jossa on edustettuna talous- ja vaikutusarviointiin perehtyneiden asiantuntijoiden ja tutkijoiden lisäksi myös tasa-arvoasiantuntijoita.

2) Selkeytetään talousarvioon sisältyviä tasa-arvotavoitteita. Sukupuolitietoisien budjetoinnin onnistumista tukevat selkeästi määritellyt kansalliset ja hallinnonalakohtaiset tasa-arvotavoitteet, joita vasten sukupuolivaikutusten arviointia voidaan tehdä. Edellisessä kohdassa mainittu työryhmä voisi tarvittaessa tehdä myös ehdotuksen siitä, miten kansalliset tasa-arvotavoitteet voitaisiin kytkeä talousarvion ohella myös esimerkiksi hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan.

3) Parannetaan sukupuolittain jaotellun tilastotiedon, datan ja vaikuttavuustiedon saatavuutta. Tällaisen tiedon avulla voidaan arvioida, miten esimerkiksi verotus, etuudet, palvelut vaikuttavat eri sukupuoliin. Erilaisen tasa-arvotiedon hyödyntämistä, kuten myös tilastojulkaisujen ja mikrosimulaatioaineistojen käyttöä ja saatavuutta tulisi muutoinkin parantaa hallinnon kaikilla tasoilla. Sukupuolittain jaoteltu tieto olisi tärkeää saada myös yleisesti saataville, sillä se parantaisi hallinnon läpinäkyvyyttä ja osaltaan edistäisi kohdentamaan resursseja tasa-arvoa parhaiten edistävällä tavalla.

Tasa-arvovaltuutettu tarvitsee lisää resursseja

Tasa-arvovaltuutettu toi kuulemisessa esiin vakavan huolen valtuutetun resurssitilanteesta.

Vuoden 2026 talousarvioesityksessä tasa-arvovaltuutetun määräraha esitetään pysyvän vuoden 2025 tasolla. Siinä ei ole otettu huomioon vireillä olevien lainsäädäntömuutosten aiheuttamaa tehtävien merkittävää kasvua.

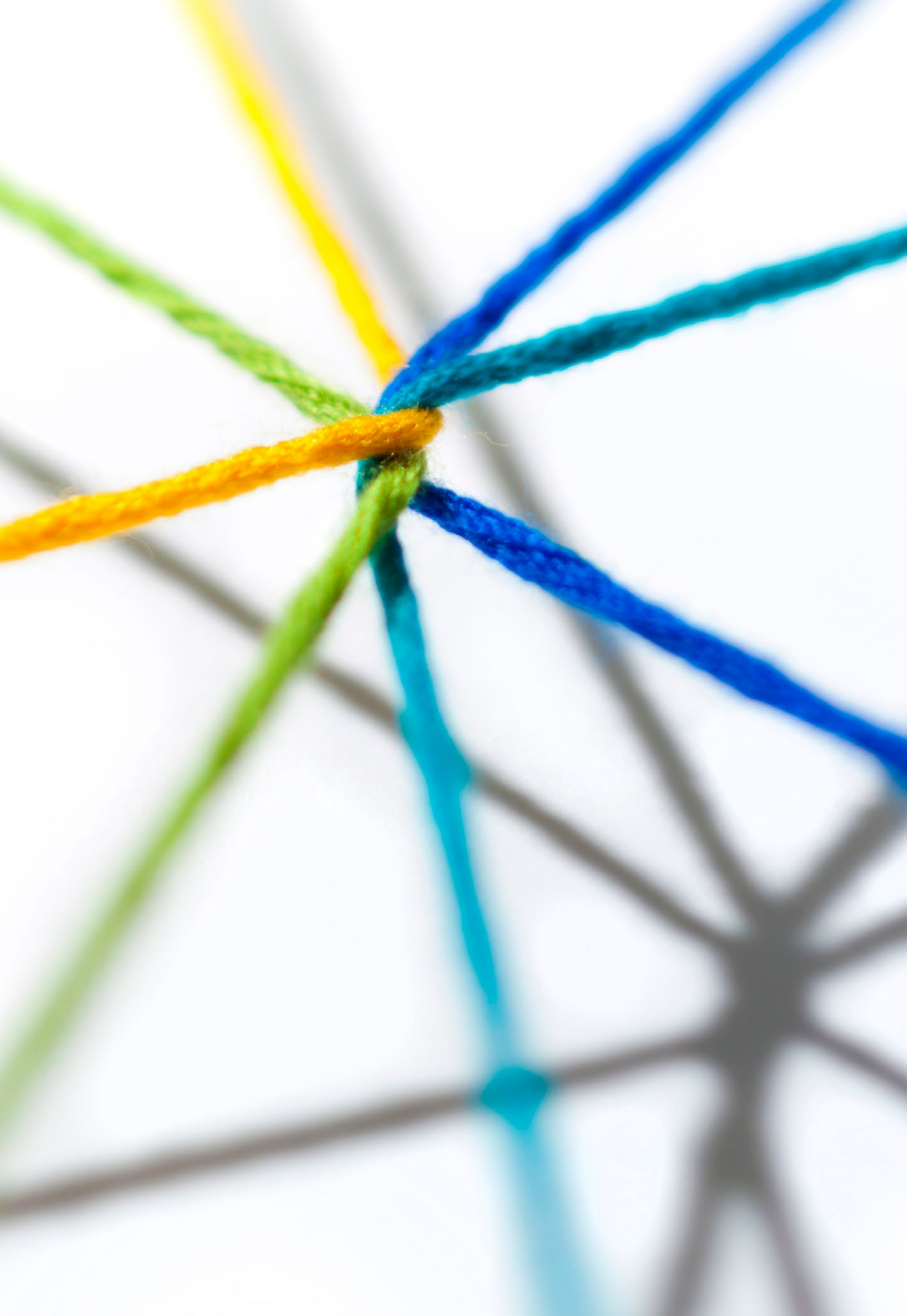
Tasa-arvovaltuutettua ollaan nimeämässä palkka-avoimuusdirektiivin (EU) 2023/970 edellyttämäksi valvontaelimeksi. Tasa-arvovaltuutetulle tulee sen myötä useita uusia tehtäviä. Tasa-arvovaltuutettu tulee toimimaan markkinavalvontaviranomaisten ohella yhtenä EU:n asteittain toimeenpantavaa tekoälyasetusta valvovana viranomaisena. Myös EU:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevan direktiivien (EU) 2024/1499 ja (EU) 2024/1500 toimeenpanon myötä tasa-arvovaltuutetulle tulee uusia tehtäviä.

Palkka-avoimuusdirektiivi ja muut lainmuutokset merkitsee tasa-arvovaltuutetulle kokonaan uusia lainvalvontatehtäviä. Se lisää merkittävästi myös ohjaus- ja neuvontapalvelujen kysyntää.

Tilanne on kestävä, sillä tasa-arvovaltuutettu on kärsinyt pitkään resurssien vajeesta. Esimerkiksi viime vuonna valtuutetulle tuli käsiteltäväksi 1322 yhteydenottoa. Yhteydenottomäärät ovat jatkaneet kasvuaan vuonna 2025. Vuoteen 2020 verrattuna yhteydenotot ovat lisääntyneet noin 55 %:ia vuonna 2024.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävien ja resurssien välille on kasvanut selkeä kuilu, mikä vaarantaa syrjintää kokeneen auttamisen tehokkaalla ja yhteydenottajan kannalta tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Tämä ei ole kestävää oikeusvaltion näkökulmasta. Lainvalvonta vaatii toimiakseen riittävät resurssit.

Mikäli tasa-arvovaltuutetulle ei osoiteta riittäviä lisäresursseja, vaarantuu tasa-arvovaltuutetun kyky toteuttaa lakisääteisiä tehtäviään. (TAS/665/2025)



TEKOÄLYJÄRJESTELMIEN VALVONTA EDELLYTTÄÄ RIITTÄVIÄ RESURSSIJA TASA-ARVOVALTUUTETULLE

Tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon hallituksen luonnoksesta esitykseksi eräiden tekoälyjärjestelmien valvonnasta annetun lain muuttamiseksi (VN/31658/2024). Valtuutettu kommentoi lausuntopyyntöä oman toimintansa osalta perusoikeuksia valvovana viranomaisena.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on antanut lausunnon otsikossa mainitusta lausuntopyynnöstä 20.5.2025 (YVLTK/120/2025). Tasa-arvovaltuutettu yhtyy lautakunnan lausunnossaan esittämiin huomioihin yksilön oikeusturvasta, syrjimättömyydestä ja yksityisyydensuojasta.

Tasa-arvovaltuutettu pitää lautakunnan tavoin tärkeänä, että asetuksen edellyttämän valvonnan toteutumista seurataan ja tehokkaan valvonnan edellyttämät resurssit turvataan.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä on kasvanut noin 55 prosenttia vuodesta 2020 lähtien vuoteen 2024 ja nykyiset resurssit ovat riittämättömät tasa-arvovaltuutetun tehtävien hoitamiseen. Yhteydenottojen kasvava määrä yhdessä tekoälyasetuksen täytäntöönpanon kanssa tulee asettamaan huomattavia haasteita tasa-arvovaltuutetun toiminnalle.

EU:n jäsenvaltioiden on implementoitava kesäkuuhun 2026 mennessä direktiiviä tasa-arvoelimiä koskevista normeista yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin liittyvissä asioissa (direktiivi (EU) 2024/1499 ja direktiivi (EU) 2024/1500). Direktiiveissä vahvistetaan tasa-arvoelimiä koskevat yhteiset EU:n laajuiset vähimmäisvaatimukset. Yksi vaatimuksista on antaa elimille tarvittavat henkilöstö-, tekniset ja taloudelliset resurssit, jotta ne voivat hoitaa tehtävänsä.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on julkisen taloudensuunnitelmasta vuosille 2026–2029 antamassaan lausunnossa (TyVM 6/2025 vp.) pitänyt tärkeänä, että direktiivien täytäntöönpanon valmistelussa arvioidaan tarkasti tasa-arvoelinten resurssitarpeet.

Edellä sanottu on otettava huomioon hallituksen esityksen vaikutusarvioinnissa kohdassa vaikutukset viranomaisiin. Tasa-arvovaltuutetulle on annettava riittävät resurssit huolehtia asetuksen valvonnasta tehokkaasti ja uskottavasti. (TAS/298/2025)



LAUSUNTO VALTIONEUVOSTON SELONTEOSTA YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TOIMINTAOHJELMA AGENDA2030:N TOIMEENPANOSTA

Tasa-arvovaltuutettu antoi eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle lausunnon valtioneuvoston selonteosta YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma 2030:n toimeenpanosta.

YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda2030 ohjaa Suomea ja muita YK:n jäsenmaita kohtia kestävää tulevaisuutta. Agenda2030 tähtää köyhyyden poistamiseen sekä kestäväan kehitykseen, jossa otetaan ympäristö, talous ja ihminen tasavertaisesti huomioon. Agenda2030 sisältää 17 tavoitetta, jotka jäsenmaiden tulisi saavuttaa vuoteen 2030 mennessä.

YK:n viimeisimmän kestävän kehityksen raportin mukaan Suomi on saavuttanut hieman yli 86 prosenttia asetetuista 17 tavoitteesta.

Selonteossa kuvataan Suomen nykytilannetta Agenda2030:n toteuttamisessa ja hallituksen keskeisiä toimia kunkin kestävän tavoitteen osalta Suomessa.

Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli lausunnossaan valtioneuvoston selonteokoa YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelmasta (VNS 7/2024 vp.) keskityen erityisesti sen tavoitteisiin

1: Poistaa köyhyys sen kaikissa muodoissa kaikkialta

3: Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille

4: Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet

5: Saavuttaa sukupuolten tasa-arvo ja vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia

8: Edistää kaikkia koskevaa kestäväa talouskasvua, täyttää ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja

10: Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä

16: Edistää rauhanomaisia yhteiskuntia ja taata kaikille pääsy oikeuspalveluiden pariin; rakentaa tehokkaista ja vastuullisia instituutioita kaikilla tasoilla. (TAS/46/2025)



EUROOPAN KOMISSION TIEDONANTO NAISTEN OIKEUKSIEN EDISTÄMISSUUNNITELMASTA KOROSTAA KILPAILUKYKYÄ JA TURVALLISUUTTA PERUS- JA IHMISOIKEUKSIEN VAHVISTAMISEN SIJAAN

Tasa-arvovaltuutettu antoi eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle lausunnon Euroopan komission tiedonannosta liittyen naisten oikeuksien edistämissuunnitelmaan.

Euroopan unionin tasa-arvopolitiikalla, poikkileikkaavalla tasa-arvonäkökulman valtavirtaistamistoimilla ja EU-lainsäädännöllä on suuri merkitys jäsenvaltioiden kansallisen ihmisoikeusmyönteisen kehityskulun varmentajana – niin myös Suomessa.

Edistämissuunnitelmalla pyritään ohjaamaan sukupuolten tasa-arvon poliittista pitkän ajan agenda. Suunnitelma on tervetullut politiikan ohjausasiakirja, joka ilmaisee komission tahdon. Etenemissuunnitelmassa asetetaan kahdeksan periaatetta ja niihin liitettyjä tavoitteita, jotka ovat kaikki tervetulleita ja laajasti perusteltavissa naisten asemaan liittyvillä tilannetiedoilla.

Tiedonannossaan komissio perustelee tasa-arvon edistämistä varsin painokkaasti taloudellisilla seikoilla antaen euromääräisen laskelman siitä, kuinka tavoiteltu naisten parantunut asema tulee kasvattamaan EU:ssa tuotettujen tavaroiden ja palvelujen kokonaisarvoa. Tällöin perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen varmistaminen välineellistyy taloudellisen tuottavuuden kysymykseksi. Painotus heijastaa komission muuttuneita prioriteetteja, täsmällisemmin poliittisen painopisteen siirtymistä kilpailukykyyn, turvallisuuteen ja varautumiseen.

Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa, että Euroopan unionin ydin on rakentunut vankalle universaalien perus- ja ihmisoikeuksien arvopohjalle. Tasa-arvopolitiikka tulisikin entistä vahvemmin linkittää tälle perustavalla laatukselle arvopohjalle erityisesti muuttuneessa maailmanpoliittisessa tilanteessa. Komission painopisteen siirtyessä olisi erityisen tärkeää samalla varmistua siitä, että kaikessa kilpailukyky- ja turvallisuuspolitiikassa kunnioitetaan perus- ja ihmisoikeuksia ja politiikkoihin sisällytetään sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulma.

Edistämissuunnitelmalla on laajasti hyväksyttyä asiakirjana eittämättä vahvuutensa tämänhetkisen sitoumuksen osoittajana ja vahvistajana, mutta ilman konkreettisia ja mitattavia tavoitteita sen voima politiikan pitkäaikaisena ohjaajana voi osoittautua vaillinaiseksi. Toisaalta mahdollinen tasa-arvohaasteiden voimistuminen ja tasa-arvon taantuminen ei ole saanut huomiota osana muutoin ennakoivaa strategiaa.

Etenemissuunnitelmassa korostuu naisten asema, mikä on sinänsä ymmärrettävää. Täysin perusteltuna tasa-arvovaltuutettu ei kuitenkaan näe sukupuolivähemmistöjen ja miesten ja poikien kokemien tasa-arvo-ongelmien ja mahdollisen syrjinnän sivuuttamista. Sukupuolen moninaisuudella ja ilmentämisellä tai sukupuolen ja muiden tekijöiden yhteisvaikutuksella on eittämättä vaikutuksensa yksilön asemaan yhteiskunnassa. Erityisesti työolojen ja koulutuksen osalta olisi välttämätöntä asettaa tavoitteita sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kohtelun ja aseman parantamiseksi sekä turvallisen työ- ja oppimisympäristön varmistamiseksi. Myös miesten tilanne erityisesti terveystieteiden ja väkivallan ehkäisyyn liittyvien tavoitteiden asettamisessa olisi olennaista ottaa huomioon.

Edistämissuunnitelman yhteys kansallisiin tasa-arvopoliittisiin tavoitteisiin

Suomi laati ja eduskunta hyväksyi komission edistämissuunnitelmaa vastaavan kansallisen edistämissuunnitelman osana tasa-arvopoliittisen selontekoa 2022. Tavoitteet Suomen kansalliselle ja kansainväliselle tasa-arvopolitiikalle asetettiin 2020-luvun loppuun saakka. Taustalla oli julkilausuttu pyrkimys laatia hallituskausien yli ulottuva tasa-arvopolitiikan pitkän aikavälin strategista suunnittelua tukeva asiakirja.

Tasa-arvopoliittisessa selonteossa korostettiin julkisen vallan vastuuta sukupuolten tasa-arvon toteutumisen turvaamisessa. Selonteon julkistamista seuranneina vuosina erityisesti työlainsäädäntöä koskevat suunnitellut ja osin toteutetut uudistukset ovat kuitenkin olleet riitasointuisia kansallisesti asetettujen tavoitteiden kanssa ja omiaan heikentämään naisten työmarkkina-asemaa. Kansallisen kehityksemme voi siten näyttäytyä erisuuntaisena Euroopan unionin tavoitteleman kehityksen kanssa.

Periaatekohtaiset huomiot

Periaate 1 vapaus sukupuolistuneesta väkivallasta on erittäin kannatettava tavoite. Etenemissuunnitelmaan linkittyvissä toimintastrategiossa olisi kuitenkin tärkeää vahvistaa toimia myös sukupuolistuneen häirinnän ehkäisemiseksi.

Häirintä heikentää olennaisesti opetus- ja työympäristöjen työskentelyoloja ja -turvallisuutta. Erityisesti turvallisuuspolitiikassa olisi tärkeää ottaa huomioon naisten ja tyttöjen erityinen haavoittuvaisuus ja ihmiskaupan sukupuolittuneisuus. Sukupuolistuneen väkivallan kysymykset tulisi sisällyttää pysyväksi osaksi Euroopan unionin hyvinvointi- ja terveyspolitiikkaa.

Periaate 3 samapalkkaisuus ja taloudellinen voimaantumisen on tavoitteena erityisen olennainen. Tasa-arvovaltuutettu pitää suunnitelmaan sisällytettyä naistyyppillisen työn aliarvostuksen torjuntaa tärkeänä. Yksilöön kohdistuvien muutospyrkimysten sijaan Euroopan unionin tasa-arvopolitiikassa olisi kuitenkin suotavaa olla mukana julkilausuttuja tavoitteita koskien rakenteellisia kysymyksiä. Rakenteellisen syrjinnän poistaminen edellyttää aktiivista politiikkaa ja investointia oikeudellisiin suojakeinoihin. Sukupuolten taloudellinen tasa-arvo puolestaan edellyttää tasa-arvotavoitteiden sisällyttämistä talouspolitiikkaan.

Periaate 4 työ- ja yksityiselämän hoivavastuun tasapainosta on kannatettava, ja se olisi olennaista tunnistaa se tavoiteltavaksi periaatteeksi myös miesten ja lasten oikeuksien näkökulmasta. Reilu ja kaikkia osallistava hoivavastuun jakaminen on tavoite, jota EU:n soisi tavoittelevan. Periaate hoivavastuun tasapainosta tarvitsisi tuekseen sosiaali- ja talouspolitiikan, joka vahvistaisi nais erityisten ryhmien, kuten yksinhuoltajien, omaishoitajien ja ikääntyneiden, asemaa.

Periaate 5 yhtäläisistä työllistymismahdollisuuksista ja asianmukaisista työoloista tukee muita suunnitelmassa asetettuja periaatteita. Olisi kuitenkin tärkeää ottaa huomioon, että tasa-arvomyönteinen perhepolitiikka, seksuaalinen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisy ovat välttämättömiä tekijöitä periaatteen toteutumisessa.

Periaatteet 6 ja 7 laadukkaasta ja kaikille avoimesta koulutuksesta ja poliittisesta osallisuudesta ovat naisten ja tyttöjen oikeuksien ja aseman parantamisen kannalta ydinseikkoja. On positiivista, että koulutukseen liittyvässä periaatteessa asetetaan tavoitteeksi vapaus syrjinnältä. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin muistuttaa, että syrjinnän osalta erityisen

haavoittuvassa ja turvattomassa asemassa ovat myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat, joiden asema muuttuneessa poliittisessa ilmapiirissä on tullut entistä akuutimmaksi turvata myös Euroopan tasolla.

Periaate 8 koskee institutionaalisia mekanismeja ja rakenteita naisten oikeuksien edistämiseksi. Tuoreet direktiivit koskien palkkojen läpinäkyvyyttä ja tasa-arvoelinten asemaa ovat tervetulleita askelia sukupuolisyryntää epäilevän yksilön oikeussuojan toteutumisen vahvistamiseksi. Palkka-avoimuusdirektiivi edellyttää Suomelta riittäviä resursseja direktiivin valvontaelimelle asettamien tehtävien tulokselliseksi hoitamiseksi. Edistämissuunnitelman periaate institutionaalisten mekanismien rakentamisesta korostaa komission viime vuosina ilmaisemaa tahtoa ja tavoitetta vahvistaa kansallisten tasa-arvoelinten roolia ja toimintaedellytyksiä. Kansallisen lainvalvontaviranomaisen työssään saaman syrjintätilannekuvan näkökulmasta periaate on hyvin kannatettava. (TAS/412/2025)



ISTANBULIN SOPIMUKSEN TOIMEENPANO EDELLYTTÄÄ RIITTÄVIÄ RESURSSEJA JA SUKUPUOLITIETOISIA TOIMIA

Tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon luonnoksesta Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelmaksi vuosille 2026–2033. Suunnitelma on keskeinen väline, jolla Suomi toteuttaa velvoitteensa ehkäistä ja torjua naisiin kohdistuvaa väkivaltaa sekä perheväkivaltaa, suojella uhreja ja varmistaa rikosoikeudellisen vastuun toteutuminen.

Tasa-arvovaltuutettu pitää suunnitelmaa monilta osin oikeansuuntaisena, mutta sen kunnianhimoa rajoittavat riittämätön resursointi, sukupuolivaikeutusten arvioinnin puutteet sekä toimenpiteiden ja mittareiden liiallinen yleisyys. Ilman riittävää ja pysyvää rahoitusta Suomi ei voi täyttää Istanbulin sopimuksen eikä EU:n NKV-direktiivin (direktiivi naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjumisesta) velvoitteita.

Tasa-arvovaltuutettu kantaa yhdenvertaisuusvaltuutetun tavoin huolta siitä, että naisiin kohdistuvan väkivallan vastaiset toimet toteutetaan Suomessa edelleen liian siiloutuneesti kokonaisvaltaisen lähestymistavan sijaan. Mikään viranomainen ei koordinoi ja arvioi kokonaisuutta väkivallan vastaisessa työssä. Tämä vaikeuttaa Istanbulin sopimuksen edellyttämän kokonaisvaltaisen ja johdonmukaisen politiikan rakentamista. Väkivallan torjunta edellyttää yhtenäistä kokonaiskuvaa, jossa kansalliset, EU- ja kansainvälisoikeudelliset velvoitteet sovitetaan yhteen ja toimeenpanoa seurataan järjestelmällisesti.

Valtuutettu painottaa, että toimeenpanossa on huomioitava sukupuolierityiset vaikutukset ja vältettävä näennäisesti neutraalia lähestymistapaa, joka voi tosiasiallisesti sivuuttaa naisten ja sukupuolivähemmistöjen tarpeet. Toimenpiteet on vietävä pysyviin rakenteisiin, kuten lainsäädäntöön ja viranomaisten toimintamalleihin, ja niille on turvattava pitkäjänteinen rahoitus.

Rikoslain uudistamistarpeet ja riskinarviointi

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että naisiin kohdistuvan väkivallan torjunnassa on tehostettava rikosvastuun toteutumista ja arvioitava rikoslaki kokonaisuutena sukupuolinäkökulmasta yksittäisten muutosten sijaan. Lainsäädännön tulisi tunnistaa myös paremmin lähisuhdeväkivallan erityispiirteet. Uhrin ja tekijän läheisen suhteen tulisi lisätä rikoksen moitittavuutta rikosarvioinnissa ja rangaistuksen mittaamisessa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tarpeellisena viranomaiselle asetettavaa veloitusta tehdä systemaattinen ja sukupuolitietoinen riskinarviointi kaikissa lähisuhde- ja perheväkivaltatapauksissa. Tämä toteuttaisi Istanbulin sopimuksen ja NKV-direktiivin vaatimuksia sekä vahvistaisi uhrin oikeusturvaa. Riskinarvioinnin puutteet voivat pahimmillaan maksaa ihmishenkiä.

Seuranta ja tiedonkeruu

Keskeistä on myös varmistaa, että sukupuolten tasa-arvo on aidosti läpi-leikkaava periaate kaikissa toimenpiteissä ja että sen toteutumista seurataan järjestelmällisesti. Tämä edellyttää konkreettisia mittareita, systemaattista tiedonkeruuta ja sukupuolen mukaan eriteltyä raportointia. Lisäksi viranomaisten koulutukseen, riskinarviointiin ja uhrin tukeen on panostettava huomattavasti enemmän kuin nykyinen suunnitelmaluonnos mahdollistaa. (TAS/445/2025)



IHMISKAUPPADIREKTIIVIN MUUTOSDIREKTIIVIN TÄYTÄNTÖÖNPANO

Tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon oikeusministeriön työryhmän mietinnöstä, joka koskee ihmiskauppadirektiivin muutosdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa. Mietinnössä ehdotetaan muutoksia rikoslakiin sekä siihen liittyviin lakeihin, jotta direktiivin velvoitteet voidaan panna täytäntöön.

Valtuutettu pitää perusteltuna rikoslain 25 luvun ihmiskauppaa koskevan säännöksen täydentämistä siten, että sijaissynnyttäjäksi saattaminen lisätään teon tarkoituksia koskevaan luetteloon. Muutos selkeyttää sääntelyä ja vahvistaa rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen edellyttämää täsmällisyyttä. Sijaissynnytyjärjestelyihin liittyvä hyväksikäyttö koskee pääsääntöisesti naisia ja ilmentää sukupuolittuneita valtasuhteita, minkä vuoksi muutos on tasa-arvon näkökulmasta erityisen tärkeä.

Valtuutettu pitää tarpeellisena myös uutta kriminalisointia, joka koskee ihmiskaupan kohteena olevan henkilön hyväksikäyttöä. Ehdotetussa sääntelyssä rangaistavuus laajennetaan koskemaan tilanteita, joissa käytetään ihmiskaupan uhrin suorittamaa palvelua. Kriminalisoinnin tulee olla selkeä ja tehokas, jotta se ei tosiasiallisesti kannusta tietämättömyyteen ja siten ylläpidä rakenteellista eriarvoisuutta. Valtuutettu korostaa jatkovalmistelun tarvetta erityisesti uuden kriminalisoinnin tulkinnan selkeyttämiseksi.

Valtuutettu kannattaa ehdotettua oikeushenkilön rangaistusvastuun laajentamista, mikä on välttämätöntä erityisesti pakkotyön ja muun työperäisen hyväksikäytön torjunnassa.

Sukupuolivaikutukset ja viranomaisten osaaminen

Tasa-arvovaltuutettu korostaa sukupuolivaikutusten arvioinnin ja seuranan merkitystä sekä viranomaisten koulutustarvetta uuden sääntelyn toimeenpanossa. Ihmiskaupan eri muodot kohdistuvat sukupuolittuneesti: naiset joutuvat usein seksuaalisen hyväksikäytön ja hoiva-alan pakkotyön kohteiksi, miehet rakennus- ja ravintola-alan pakkotyöhön.

Uhrien tunnistaminen ja tukipalvelut

Valtuutettu kiinnittää huomiota uhrien tunnistamiseen ja tukemiseen liittyviin velvoitteisiin. Nykyiset mekanismit eivät riittävästi turvaa yhdenvertaista pääsyä palveluihin, ja alueelliset erot ovat merkittäviä. Auttamisjärjestelmän resurssit ovat riittämättömät, mikä vaarantaa uhrien tosiasiallisen avunsaannin.

Ihmiskaupan torjunnan edellyttämät resurssit

Vaikka mietinnössä tunnistetaan resurssitarpeita, lisärahoitusta ei esitetä. Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että ihmiskaupan torjunta ja rikosten selvittäminen edellyttävät riittäviä resursseja. Ilman niitä vakavat rikokset jäävät piiloon.

Ihmiskauppa ilmiönä

Ihmiskauppa on vakava ja pitkälti piilorikollisuutena esiintyvä ilmiö. Vuonna 2024 ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmässä tunnistettiin 1 331 uhria, joista suurin osa oli joutunut pakkotyön

kohteeksi. Seksuaalisen hyväksikäytön uhreja oli noin viidennes uusista asiakkaista. Uhriksi tunnistetut ovat kuitenkin vain jäävuoren huippu, sillä suuri osa ihmiskaupasta ei tule viranomaisten tietoon. Ihmiskauppa koskettaa eri sukupuolia eri tavoin ja liittyy usein haavoittuvaan asemaan, mikä korostaa sukupuolitietoisien sääntelyn ja palveluiden merkitystä. (TAS/687/2025)



ASEVELVOLLISUUSLAIN JA NAISTEN VAPAAEHTOISESTA ASEPALVELUKSESTA ANNETUN LAIN MUUTTAMINEN

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan puolustusvaliokunnan kuultavana 5.11.2025 hallituksen esityksestä laeiksi koskien asevelvollisuuslain ja naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain muuttamisesta (HE 72/2025 vp).

Tasa-arvovaltuutettu esitti yleisenä havaintonaan sen, että hallituksen esitys oli valmisteltu hyvin. Esityksessä on tarkasteltu ansiokkaasti muun muassa perustuslain säännöksiä ja perus- ja ihmisoikeusvelvoitteita.

Ehdotetut muutokset asevelvollisuuslakiin ja naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annettuun lakiin on onnistuttu sovittamaan hyvin sukupuolen vahvistamisesta annetun lain kanssa. Myös ahvenanmaalaisille miehille annettavaa mahdollisuutta hakeutua vapaaehtoisesti asevelvollisuuslain mukaiseen palvelukseen voidaan pitää perusteltuna sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Hallituksen esityksen tavoite ja keskeinen sisältö

Sukupuolen vahvistaneiden henkilöiden asema reservissä ja palveluksessa

Tavoitteena on selkeyttää nykyistä oikeustilaa ja yhtenäistää sukupuolen vahvistamisesta annetun lain (295/2023) kanssa.

Esityksen tavoitteena on varmistaa, että henkilöt, jotka ovat vahvistaneet sukupuolensa naiseksi, voivat edelleen kuulua reserviin, jos he ovat aiemmin suorittaneet varusmiespalveluksen.

Esitys mahdollistaa palveluksen jatkamisen vapaaehtoisena naisten asepalveluksena silloin, kun henkilö vahvistaa sukupuolensa naiseksi varusmiespalveluksen aikana. Esitys mahdollistaa myös vapaaehtoisen asepalveluksen jatkamisen varusmiespalveluksena, mikäli henkilö vahvistaa sukupuolensa mieheksi asepalveluksen aloittamisen jälkeen.

Ahvenanmaalaisten miesten vapaaehtoinen asepalvelu

Esityksellä selkeytetään oikeustilaa ahvenanmaalaisten miesten osalta, joilla on kotiseutuoikeus ja jotka vapaaehtoisesti haluavat suorittaa asevelvollisuuslain mukaista palvelusta.

Nykytilanne on ollut epäselvä, koska Ahvenanmaan itsehallintolaki vapauttaa kotiseutuoikeuden omaavat miehet asevelvollisuudesta, mutta laissa ei ole ollut vapaaehtoisen palveluksen mahdollisuutta.

Ahvenanmaalaisten kotiseutuoikeuden omaavien vapaaehtoista asepalvelusta koskevan muutoksen myötä pystyttäisiin mahdollistamaan heille hakeutuminen keskeisiin tehtäviin Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa.

Esityksen arviointia tasa-arvolain näkökulmasta

Tasa-arvovaltuutettu katsoo esityksen varmistavan, että sukupuolensa vahvistaneet henkilöt tulevat kohdelluiksi vahvistetun sukupuolensa mukaisesti myös asevelvollisuuden osalta.

Nykyinen oikeustila on muun muassa johtanut tilanteisiin, joissa sukupuolensa naiseksi vahvistanut henkilö on joutunut keskeyttämään asepalveluksensa tai eroamaan reservistä, vaikka olisi halunnut jatkaa palvelustaan tai reserviin kuulumista. Tämä on merkinnyt epätasa-arvoista kohtelua sukupuoli-identiteetin perusteella.

Ehdotettu sääntely korjaa nämä epäkohdat ja vahvistaa sukupuoltaan vahvistaneiden henkilöiden oikeusturvaa. Tältä osin esitys parantaa sukupuolten tasa-arvoa ja on linjassa tasa-arvolain tavoitteiden ja velvoitteiden kanssa.

Henkilötiedot ja tiedottaminen oikeusvaikutuksista

Tasa-arvovaltuutettu pitää perusteltuna hallituksen esityksen mallia, jossa henkilö itse ilmoittaa Puolustusvoimille sukupuolen vahvistamisesta. Tämä ratkaisu turvaa sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden yksityisyyden paremmin kuin vaihtoehtoinen malli, jossa Digi- ja väestötietovirasto (DVV) luovuttaisi tiedon automaattisesti Puolustusvoimille.

Sukupuoli-identiteetti ja sen vahvistaminen kuuluvat yksityisyyden suojan ydinalueeseen, eikä viranomaisten tule ilman henkilön suostumusta välittää tietoja, jotka voivat paljastaa henkilön sukupuoli-identiteetin.

Esityksessä korostuu yksilön oma aktiivisuus: Puolustusvoimat saa tiedon sukupuolen vahvistamisesta henkilöltä itseltään, ja vahvistamisen oikeusvaikutukset, esimerkiksi asevelvollisuuteen liittyvät, määräytyvät tämän ilmoituksen perusteella. (TAS/737/2025)

Maanpuolustusvelvollisuuden kehittäminen

Perustuslain 127 §:n mukaan maanpuolustusvelvollisuus koskee kaikkia sukupuoleen katsomatta.

Esityksen mukaan perustuslaista ei ole katsottu tulevan estettä sille, että asevelvollisuus säädetään lailla koskemaan vain miehiä. Naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta on voitu säätää tavallisella lailla. Naisten asepalvelus on voitu perustuslain mukaan säätää myös perustuslain konaisuudistuksen jälkeen edelleen vapaaehtoisuuteen perustuvaksi (HE 1/1998 vp, s. 182/I ja PeVL 9/2007 vp, s.4/II).

Esityksessä todetaan, että naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annettu laki on uudistettu hiljattain, eikä perustuslakivaliokunta ole huomauttanut perusratkaisusta säännellä naisten vapaaehtoisesta palveluksesta edelleen aiempaa vastaavalla tavalla (PeVL 49/2021 vp, 1–7 kappale).

Tasa-arvolain 9 §:n 2 kohdan mukaan asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille ei pidetä tasa-arvolain tarkoittamana sukupuoleen perustuvana syrjintänä.

Tasa-arvovaltuutettu on lausunnoissaan katsonut, että vaikka vain miehille säädettyä asevelvollisuutta ei itsessään pidetä tasa-arvolain tarkoittamana sukupuolisyrjintänä, varusmiespalveluun liittyvä epäedullinen menettely voi tulla arvioitavaksi tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Asevelvollisuus ei saisi ilman hyväksyttävää perustetta johtaa siihen, että miehiä kohdellaan muissa yhteyksissä asevelvollisuuden vuoksi epäedullisemmin kuin naisia. Vastaavasti tilanteissa, jossa vapaaehtoisista asepalvelusta suorittava nainen rinnastuu asemaltaan mieheen, heitä tulee kohdella samalla tavalla.

Yleisen asevelvollisuuden kehittämistä ja maanpuolustusvelvollisuuden täyttämistä pohtineen parlamentaarisen komitean mietinnössä esitettyä näkemystä maanpuolustusvastuun jakamisesta koko ikäluokalle on perusteltua selvittää edelleen. Koko ikäluokkaa koskevien palvelusvaihtoehtojen arviointi vaatii poliittista päätöksentekoa osana kokonaisturvallisuutta ja kansalaisten maanpuolustusvelvollisuutta. (TAS/737/2025)



Tasa-arvovaltuutetun lausunnot lainsäädäntö- hankkeista eduskunnalle ja ministeriöille

VN/31658/2024 Tekoälyjärjestelmien valvonta edellyttää riittäviä resursseja tasa-arvovaltuutetulle (TAS/298/2025)

VN/22728/2024 Määräaikaisuuksien helpottaminen lisää todennäköisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää ja vaikeuttaa naisten asemaa työmarkkinoilla (HE-luonnos laeiksi työsopimuslain ym. lakien muuttamisesta) (TAS/403/2025)

VN/27993/2024 Istanbulin sopimuksen toimeenpano edellyttää riittäviä resursseja ja sukupuolitietoisia toimia (TAS/445/2025)

VN/14657/2025 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon ja haavoittuvassa asemassa oleviin kotitalouksiin on huomioitava lasten kotihoidon tukeen tehtävissä muutoksissa (TAS/703/2025)

Ihmiskauppadirektiivin muutosdirektiivin täytäntöönpano (TAS/687/2025)

Eduskunnan valiokuntakuulemiset ja kirjalliset asiantuntijalausunnot valiokunnille

HE 99/2025 vp Lausunto valtioneuvoston selonteosta YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda2030:n toimeenpanosta (VNS 7/2024 vp) (kirjallinen asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 11.2.2025) (TAS/46/2025)

HE 198/2024 vp Lausunto yhteistoimintalain muuttamista koskevasta hallituksen esityksestä (kirjallinen asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 17.2.2025) (TAS/47/2025)

VNS 2/2025 vp Lausunto valtioneuvoston selonteosta julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2026–2029 (työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuuleminen 14.5.2025) (TAS/319/2025)

HE 14/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta (kirjallinen asiantuntijalausunto sosiaali- ja terveysvaliokunnalle ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 25.3.2025) (TAS/191/2025)

E 45/2025 vp Lausunto: Euroopan komission tiedonanto: naisten oikeuksien edistämissuunnitelma (kirjallinen asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 5.6.2025) (TAS/412/2025)

HE 108/2025 vp Lausunto hallituksen esitys eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja työnvälityspalveluiden kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi (kirjallinen asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 2.10.2025) (TAS/657/2025)

HE 116/2025 vp Lausunto hallituksen esityksestä laeiksi toimeentulotuesta annetun lain, sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä annetun lain 64 §:n ja kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 10 §:n muuttamisesta (kirjallinen asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 14.10.2025) (TAS/691/2025)

HE 99/2025 Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2026 (työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuuleminen 15.10.2025) (TAS/665/2025)

HE 112/2025 vp Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle yleistukea koskevaksi lainsäädännöksi (kirjallinen asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 16.10.2025) (TAS/685/2025)

HE 72/2025 vp Lausunto hallituksen esityksestä laeiksi asevelvollisuuslain ja naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain muuttamisesta (puolustusvaliokunnan kuuleminen 5.11.2025) (TAS/737/2025)

HE 158/2025 vp Lausunto hallituksen esityksestä henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuuleminen 12.11.2025) (TAS/740/2025)

VNS 7/2025 vp Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon ensimmäinen osa Strateginen toimintaympäristöanalyysi sekä skenaarioita vuoteen 2045 (kirjallinen asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 2.12.2025) (TAS/293/2025)



VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ

KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu järjestivät yhdessä pohjoismaisen valtuutettujen kokouksen Helsingissä 2.-3.10.2025. Kokouksessa keskusteltiin mm. tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden takapakkiiin vastaamisesta, tasa-arvoelinten normeja koskevasta direktiivistä (equality body directive) sekä tekoälyasetuksesta ja tekoälyyn liittyvästä syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten verkoston Equinetin (European Network for Equality Bodies) jäsen. Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen toimi Equinetin hallituksen (Executive Board) jäsenenä vuonna 2025 ja valtuutetun asiantuntijat olivat jäseninä seuraavissa työryhmissä ja projekteissa: Gender Equality, Equality Law in Practice, Communication Strategies and Practices, Project on Standards for Equality Bodies sekä Artificial Intelligence.

ASIAANTUNTIJUUDET JA TYÖRYHMÄJÄSENYYDET

- Care4Career-hankkeen ohjausryhmä ja monimuotoisuuspaneeli / Työterveyslaitos, THL, Mothers in Business ry
- Ihmisoikeusvaltuuskunta / Ihmisoikeuskeskus
- NAPE – Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunta / STM
- OEV:n ohjausryhmä

- Oikeushallinnon intranet-uudistuksen viestinnällinen projektiryhmä / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan ohjausverkosto / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan HILDA-kehitystyöryhmä / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan viestintäverkosto / OM
- Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa valmisteleva työryhmä / STM
- Perusopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevaa opasta laativa työryhmä / OPH
- Syrjinnän seurannan asiantuntijapaneeli / OM
- Tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmä / Tilastokeskus
- Valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkosto / OM, STM

VIESTINTÄ SIDOSRYHMILLE

Tasa-arvovaltuutettu mediassa

Tasa-arvovaltuutetulla oli vuonna 2025 eri medioissa yhteensä 420 media-osumaa. Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen antoi medialle haastatteluja mm. raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä, kun kolmikantainen työryhmä esitti hallitukselle mm. tasa-arvolain täsmentämistä. Valtuutettu kritisoi määräaikaisten työsopimusten tekemistä helpottavan lain luonnosta ja katsoi lakimuutoksen todennäköisesti lisäävän naisten kokemaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Haastatteluissaan tasa-arvovaltuutettu katsoi tasa-arvon edistämisen jääneen hallituksen muiden tavoitteiden jalkoihin. Tasa-arvovaltuutettu osallistui myös palkka-avoimuuteen liittyvään mediakeskusteluun.

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Janas ja muut tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat antoivat myös haastatteluja tasa-arvolain tulkinnasta liittyen mm. häirintään.

Tasa-arvovaltuutetun viestintä ja mediayhteydenotot:
0295 666 837

TASA-ARVOVALTUUTETTU SOSIAALISESSA MEDIASSA

Tasa-arvovaltuutetun sosiaalisen median sisällöt keräsivät reaktioita etenkin viestipalvelu X:ssä, Instagramissa sekä Facebookissa. Tasa-arvovaltuutettu viestii sidosryhmille ja asiakkaille lainmukaisesti tehtäviinsä liittyen pääasiassa Instagramissa, Facebookissa, Threadsissa, LinkedInissä sekä Blueskyssä.



Uutiskirje

Tasa-arvovaltuutettu viestii sidosryhmilleen uutiskirjeellä 3–4 kertaa vuodessa. Uutiskirjeen voi tilata tasa-arvovaltuutetun nettisivuilta tasa-arvo.fi.

Tasa-arvo.fi

Tasa-arvovaltuutetun nettisivuilta löytyy laajasti tietoa tasa-arvolaista, sen soveltamisesta ja tasa-arvovaltuutetun lausuntokäytännöstä. Sivustolla on tietoa suomen, ruotsin, englannin, viron, venäjän, pohjoissaamen, somalin ja arabian kielellä sekä selkosuomeksi, suomenkielisellä viittomakielellä ja suomenruotsalaisella viittomakielellä. Nettisivuilla annetaan ohjeistusta sekä syrjintää epäileville henkilöille että organisaatioille, joita tasa-arvon edistämismenpiteet koskevat. Sivustolla vierailtiin vuonna 2025 yli 40 000 kertaa.

Tasa-arvovaltuutetun julkaisut vuonna 2025

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024
Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2024





TASA-ARVOVALTUUTETUN TOIMISTON HENKILÖSTÖ

Tasa-arvovaltuutetulla ovat vuoden 2025 aikana työskennelleet seuraavat henkilöt vakituudessa virkasuhteessa, määräaikaisessa virkasuhteessa tai korkeakouluharjoittelijoina:

Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen (31.7.2025 asti)

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Janas (1.8.-31.12.2025)

Erityisasiantuntija Pirkko Janas

Hallinnollinen avustaja Merja Friman

Tarkastaja Ella Ratilainen

Tarkastaja Nelli Salmela

Tietohallintosihteeri Heljä Saarve

Viestintäasiantuntija Päivi Ojanperä

Viestintäasiantuntija Reetta Peltonen

Ylitarkastaja Päivi Lehto

Ylitarkastaja Miko Lempinen

Ylitarkastaja Mari McAteer

Ylitarkastaja Matilda Merenmies

Ylitarkastaja Minja Merk

Ylitarkastaja Suvi Vilches



Tasa-arvovaltuutettu

PL 22, 00023 Valtioneuvosto
vaihde: 0295 666 830
www.tasa-arvo.fi

