

RIKSDAGENS SVAR 223/2014 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den

Regeringens proposition till riksdagen om komplettering av regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den (RP 19/2014 rd)

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den (RP 19/2014 rd) och sin proposition om komplettering av den ovannämnda propositionen (RP 111/2014 rd).

Beredning i utskott

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i ärendena lämnat ett gemensamt betänkande (AjUB 11/2014 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lagar:

Diskrimineringslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag ska tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet.

Lagen ska dock inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning.

3 §

Förhållande till annan lagstiftning

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och bestämmelser om främjande

de av jämställdhet mellan könen finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Bestämmelser om straff för diskriminering, för diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet samt för hets mot folkgrupp och grov hets mot folkgrupp finns i strafflagen (39/1889).

Bestämmelser om förbud mot marknadsföring som strider mot god sed finns i konsumentskyddslagen (38/1978).

4 §

Definitioner

Med *myndigheter* avses i denna lag statliga myndigheter, kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar och riksdagens ämbetsverk samt myndigheterna i landskapet Åland när de tillämpar författningar som hör till rikslagstiftningen. Vad som föreskrivs om myndigheter ska också tillämpas på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

Med *utbildningsanordnare* avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag den som har anställda i arbetsavtalsförhållande eller offentligrättslig anställning. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsgivare ska också tillämpas på användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 1 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) när de i fråga om inhyrda arbetstagare utövar sin rätt att leda och övervaka arbetet samt på dem som ordnar arbetspraktik eller någon annan motsvarande verksamhet till den del de utövar rätt att leda och övervaka arbetet.

Med *den som tillhandahåller varor eller tjänster* avses i denna lag en aktör som yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten.

2 kap.

Främjande av likabehandling

5 §

Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling

Myndigheterna ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Skyldigheten att utarbeta en plan gäller inte för den evangelisk-lutherska kyrkan, den ortodoxa kyrkan eller de privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som regelbundet har färre än 30 anställda.

6 §

Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling

Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

En utbildningsanordnare ska se till att varje läroanstalt har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Utbildningsanordnarna och de läroanstalter de är huvudmän för ska ge eleverna och deras vårdnadshavare samt de studerande eller deras företrädare möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

7 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling

En arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållanden samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

En förtroendeman som valts enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om en sådan inte har valts, ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Även arbetarskyddsfullmäktige har den rätten.

3 kap.

Förbud mot diskriminering och repressalier

8 §

Förbud mot diskriminering

Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

Diskriminering som avses i denna lag är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

9 §

Positiv särbehandling

Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är inte diskriminering.

10 §

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering ska anses förekomma när någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation.

11 §

Legitima grunder för särbehandling

Särbehandling är inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga.

Särbehandling är emellertid berättigad också när det inte finns några bestämmelser om legitim grund, om särbehandlingen har ett godtagbart syfte med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och medlen för att uppnå syftet är proportionerliga. Denna bestämmelse ska likväl inte tillämpas när det är fråga om

1) utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter,

2) villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet,

3) erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller av yrkesvägledning,

4) medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller,

5) särbehandling på grund av etniskt ursprung.

12 §

Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning

Särbehandling är berättigad i arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås.

Särbehandling på grund av ålder eller bostadsort är dessutom berättigad, om särbehandlingen har ett objektiva och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga.

13 §

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering ska anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringssättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga.

14 §

Trakasserier

Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks innebär trakasseri, om beteendet har samband med någon av de grunder som anges i 8 § 1 mom. och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.

En arbetsgivares förfarande ska betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagar i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna.

15 §

Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås

Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas förutom behoven hos personer med funktionsnedsättning även den i 1 mom. avsedda aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna.

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funktionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänst-

teansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

16 §

Förbud mot repressalier

Ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

17 §

Förbud mot diskriminerande platsannonser

En arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift får inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i denna lag.

4 kap.

Tillsyn

18 §

Tillsynsmyndigheter

Diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag.

På riksdagen och på riksdagens organ tillämpas tillsynsbestämmelserna i denna lag bara när det är fråga om riksdagens eller organets verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

Tillsynsbestämmelserna i denna lag tillämpas inte på republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslerns i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet.

19 §

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet

Diskrimineringsombudsmannen kan inom tillämpningsområdet för denna lag

1) bistå dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas,

2) bistå vid planeringen av främjande åtgärder som avses i 5—7 §,

3) ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas,

4) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller efterlevnaden av denna lag.

Ombudsmannen kan i enskilda fall lämna motiverade ståndpunkter för att förebygga ett förfarande som strider mot denna lag eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas, om det inte är fråga om ett ärende som omfattas av en arbetarskyddsmyndighets tillsynsbehörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Bestämmelser om diskrimineringsombudsmannens övriga uppgifter för att främja likabehandling och förebygga diskriminering finns i lagen om diskrimineringsombudsmannen (/).

20 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens uppgifter och behörighet

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställer förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering eller repressalier, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagakraftvunnen dom.

På begäran av en domstol, diskrimineringsombudsmannen eller en annan myndighet eller av en sammanslutning som främjar likabehandling kan diskriminerings- och jämställdhets-

nämnden ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av denna lag, om inte saken omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens rätt att begära utlåtande av nämnden finns i 22 §.

I andra ärenden än sådana som enligt 22 § omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna eller förelägga aktören att inom en skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag. Nämnden får förena sitt förbud eller föreläggande med vite.

21 §

Rätten att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Förlikningsparterna tillsammans eller, med parternas samtycke, diskrimineringsombudsmannen får hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ärenden som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier.

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier får föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom. Ärendet får, med målsägandens samtycke, föras till nämnden också av diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som främjar likabehandling.

Diskrimineringsombudsmannen får föra ett ärende som gäller försummelse av planeringskyldigheterna enligt 5 och 6 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom.

Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (/).

22 §

Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning enligt vad som föreskrivs i denna lag och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Arbetarskyddsmyndigheterna ska vidta sådana åtgärder enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen som inkomna klagomål om diskriminering i enskilda fall ger anledning till och underrätta den som anfört klagomålet om diskrimineringsombudsmannens uppgift att bistå dem som utsatts för diskriminering.

Arbetarskyddsmyndigheterna kan begära utlåtande av diskrimineringsombudsmannen eller diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när det gäller tolkning och tillämpning av denna lag.

5 kap.

Rättssäkerhet och påföljder

23 §

Gottgörelse

Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med denna lag har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier.

Gottgörelse utgör inget hinder för att få ersättning enligt skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag.

24 §

Gottgörelsens belopp

Gottgörelsen ska vara rättvis i förhållande till hur allvarlig gärningen är. Gärningens allvarlighetsgrad bedöms med beaktande av förseelsens art, omfattning och varaktighet.

Gottgörelsen ska bestämmas med beaktande av eventuell ersättning som med stöd av någon annan lag har dömts ut eller påförts på grund av samma kränkning av personen i fråga.

Gottgörelsen kan jämkas eller behöver inte påföras, om den skulle bli oskälig särskilt med beaktande av om den som brutit mot förbudet har försökt förhindra eller undanröja konsekvenserna av förfarandet och med hänsyn till dennes ekonomiska ställning.

25 §

Diskriminerande villkor

Avtalsvillkor samt bestämmelser i företags, föreningars och stiftelsers stadgar är ogiltiga, om de är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier.

En domstol kan ändra ett avtal eller förordna att det förfaller, om ett avtalsvillkor som avses i 1 mom. är sådant att det till följd av att villkoret lämnats obeaktat inte är skäligt att avtalet i övrigt förblir i kraft med oförändrat innehåll.

26 §

Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier kan i tingsrätten yrka på gottgörelse och på ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren.

Gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren ska yrkas inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträ-

delsen av förbudet mot repressalier. I anställningssituationer ska yrkandet dock framställas inom ett år från det att den förbigångna arbetssökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald.

6 kap.

Särskilda bestämmelser

27 §

Hörande av diskrimineringsombudsmannen

Domstolen ska i ett mål eller ärende som den behandlar och som gäller tillämpning av denna lag ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att bli hörd, till den del saken hör till ombudsmannens behörighet. Innan åtal väcks för brott som avses i 11 kap. 11 § i strafflagen ska åklagaren ge ombudsmannen tillfälle att bli hörd.

28 §

Bevisbörda

När ett ärende som gäller diskriminering eller repressalier behandlas i domstol eller av någon annan myndighet ska den som inlett ärendet lägga fram utredning om de omständigheter som yrkandet grundar sig på. Om det utifrån de utredningar som lagts fram under behandlingen kan antas att förbudet mot diskriminering eller repressalier har överträtts, ska motparten för att upphäva presumptionen visa att förbudet inte har överträtts. Vad som i denna paragraf föreskrivs ska inte tillämpas vid behandling av brottmål.

29 §

Ikraftträdande

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om diskrimineringsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Diskrimineringsombudsmannen

För främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering finns det en diskrimineringsombudsman i anslutning till justitieministeriet.

Diskrimineringsombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet.

2 §

Utnämning och behörighetsvillkor

Statsrådet utnämner diskrimineringsombudsmannen för högst fem år i sänder. Den som utnämns är fri från skötseln av annan tjänst under sin tid som ombudsman.

Behörighetsvillkor för diskrimineringsombudsmannen är högre högskoleexamen, god förtrogenhet med de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och tjänstens uppgiftsområde samt i praktiken visad ledarförmåga.

3 §

Uppgifter

Diskrimineringsombudsmannen ska övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen (/) enligt vad som föreskrivs i den lagen samt allmänt främja likabehandling och förebygga diskriminering. Dessutom ska ombudsmannen vara nationell rapportör om människohandel. För skötseln av uppgifterna ska ombudsmannen

- 1) sammanställa och låta genomföra utredningar, offentliggöra rapporter och ta initiativ,
- 2) ge råd och utlåtanden,
- 3) främja informationsverksamhet, fostran och utbildning,

4) delta i europeiskt och internationellt samarbete,

5) inom sitt ansvarsområde bevaka hur Finland uppfyller sina internationella människorättsförpliktelser och ge akt på hur verkningsfull den nationella lagstiftningen är,

6) bevaka fenomen som har samband med människohandel.

Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom sköta de uppgifter som enligt bestämmelser i annan lagstiftning ankommer på ombudsmannen.

4 §

Rätt att få information

Trots sekretessbestämmelserna har diskrimineringsombudsmannen rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster avgiftsfritt få den information som är nödvändig för att ombudsmannen ska kunna utföra sina tillsynsuppgifter enligt diskrimineringslagen samt rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter få den information som är nödvändig för att ombudsmannen ska kunna utföra sina uppgifter enligt utlänningslagen (301/2004).

Trots sekretessbestämmelserna har diskrimineringsombudsmannen dessutom rätt att för verksamheten som nationell rapportör om människohandel få behövlig information av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och av de serviceproducenter som deltar i tillhandahållandet av tjänster och stödåtgärder enligt 33 § i lagen om mottagande av personer som söker internationellt skydd (746/2011) eller som får statsbidrag för verksamheten mot människohandel. Personuppgifter

har ombudsmannen dock rätt att få endast om det är nödvändigt för de föreskrivna uppgifterna som rapportör.

5 §

Rätt att få redogörelser

Diskrimineringsombudsmannen har rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsgivare och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få redogörelser som behövs för ombudsmannens uppgifter. Rätten att få redogörelser gäller inte uppgifter om sådana omständigheter som den som redogörelsen begärs av har rätt att vägra vittna om.

6 §

Inspektionsrätt

Diskrimineringsombudsmannen får inspektera en myndighets, utbildningsanordnarens och läroanstalts lokaler och lokalerna hos den som tillhandahåller varor eller tjänster, om inspektionen behövs för tillsynen över att diskrimineringslagen följs i ärenden som hör till ombudsmannens behörighet. Inspektioner får inte utföras i utrymmen som används för boende av permanent natur. Vid inspektion ska bestämmelserna i 39 § i förvaltningslagen (434/2003) iakttas.

7 §

Rättshjälp

Diskrimineringsombudsmannen kan bistå eller förordna en underlydande tjänsteman att bistå den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier eller som eventuellt är ett offer för människohandel, i syfte att trygga den personens rättigheter, eller vid behov skaffa honom eller henne rättshjälp i det syftet.

8 §

Berättelser

Diskrimineringsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. I berättelsen behandlas även människohandel och fenomen som har samband med människohandel.

Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats. Berättelsen ska även behandla människohandel och fenomen som har samband med människohandel. Diskrimineringsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med jämställdhetsombudsmannen.

9 §

Diskrimineringsombudsmannens byrå

Diskrimineringsombudsmannen har en byrå med ett behövligt antal föredragande, som ska vara förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, och annan personal.

Diskrimineringsombudsmannen utnämner tjänstemännen och anställer den övriga personalen vid byrån.

Diskrimineringsombudsmannen godkänner en arbetsordning för byrån.

10 §

Delegationen för likabehandlingsärenden

För utbyte av information mellan aktörer och myndigheter som är betydelsefulla för det allmänna främjandet av likabehandling och för förebyggande av diskriminering samt för behandling av frågor som gäller likabehandling finns det en delegation för likabehandlingsärenden i anslutning till diskrimineringsombudsmannens byrå. Delegationen ska tillsättas av statsrådet för tre år i sänder.

Närmare bestämmelser om delegationens uppgifter, sammansättning och verksamhet utfärdas genom förordning av statsrådet.

11 §

Vite

Diskrimineringsombudsmannen kan förena skyldigheten att ge information enligt 4 § och lämna redogörelser enligt 5 § med vite. Vite får dock inte föreläggas en person som det finns anledning att misstänka för brott, om uppgifterna gäller en omständighet som har samband med brottsmisstanken.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden dömer ut vite som diskrimineringsombudsmannen förelagt. Bestämmelser om föreläggande och utdömande av vite finns i viteslagen (1113/1990).

12 §

Ikraftträdande

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

I anslutning till justitieministeriet finns en självständig och oberoende diskriminerings- och jämställdhetsnämnd som behandlar och avgör ärenden som enligt diskrimineringslagen (/) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, omfattas av nämndens ansvarsområde.

2 §

Nämndens medlemmar

Nämnden har en ordförande som kan ha uppgiften som huvudsyssla och minst tretton andra medlemmar med uppgiften som bisyssla. Ordföranden och minst sju av medlemmarna med uppgiften som bisyssla ska vara lagfarna. Med undantag för ordföranden ska varje medlem ha en personlig ersättare.

3 §

Behörighetsvillkor

Ordföranden ska ha god förtrogenhet med nämndens ansvarsområde, i praktiken visad ledarförmåga och sådan behörighet för domartjänst som avses i 11 § 1 mom. i lagen om utnämning av domare (205/2000). De övriga medlemmarna och ersättarna ska ha god förtrogenhet med nämndens ansvarsområde. Av de lagfarna medlemmarna och deras ersättare krävs dessutom högre högskoleexamen i juridik eller juridisk påbyggnadsexamen.

4 §

Utnämning av medlemmar

Statsrådet utnämner ordföranden samt nämndens övriga medlemmar och deras ersättare för fyra år i sänder. Statsrådet förordnar en av de lagfarna medlemmarna till vice ordförande, som vid förhinder för ordföranden utövar ordförandens befogenheter.

Om ordföranden, någon av de övriga medlemmarna eller en ersättare avgår eller avlider under mandatperioden, ska justitieministeriet i hans eller hennes ställe utnämna en annan person för återstoden av perioden.

I nämnden ska det finnas en jämn representation av kvinnor och män.

5 §

Personal

Nämnden har en generalsekreterare med uppgiften som huvudsyssla. Nämnden kan dessutom ha föredragande med uppgiften som huvud- eller bisyssla och andra anställda.

Generalsekreteraren och föredragandena ska ha avlagt någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt och ha god förtrogenhet med nämndens ansvarsområde.

Justitieministeriet utnämner generalsekreteraren och nämndens övriga anställda.

6 §

Sektioner

Nämnden arbetar uppdelad i sektioner. Till en sektion hör nämndens ordförande eller vice ordförande som sektionens ordförande samt fyra övriga medlemmar, av vilka två ska vara lagfararna.

Nämnden har en förvaltningssektion, som består av nämndens ordförande och vice ordförande samt fyra övriga medlemmar. Förvaltningssektionen behandlar nämndens administrativa ärenden.

7 §

Plenum

Nämndens plenum består av nämndens ordförande och medlemmarna.

I plenum avgörs principiellt betydelsefulla och vittsyftande ärenden. Ordföranden avgör om ett ärende ska behandlas i plenum. Av särskilda

skäl kan en sektion dock hänskjuta ett ärende som den behandlar till plenum för avgörande.

8 §

Beslutförhet, omröstning och föredragning

Nämndens plenum är beslutfört när mötesordföranden och minst hälften av de övriga medlemmarna är närvarande. En sektion är beslutfört när den är fulltalig.

På omröstning i nämnden tillämpas vad som i förvaltningsprocesslagen (586/1996) föreskrivs om omröstning.

Ärendena avgörs i nämnden efter föredragning. Föredragande är nämndens generalsekreterare eller någon annan till uppgiften förordnad föredragande vid nämnden.

9 §

Medlemmarnas ansvar och jäv

På nämndens ordförande och övriga medlemmar och på nämndens personal tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar när de sköter uppgifter som avses i denna lag.

Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen (412/1974).

I fråga om jäv för nämndens ordförande, övriga medlemmar och föredragande gäller vad som i 13 kap. i rättegångsbalken föreskrivs om domarjäv.

10 §

Inledande av ärenden

Ett ärende inleds skriftligen i nämnden.

Av en handling som gäller inledande av ett ärende ska framgå

1) sökandens namn och hemvist, kontaktuppgifter till en eventuell laglig företrädare eller ett eventuellt ombud och den adress som kallelser, uppmaningar och meddelanden i ärendet kan skickas till,

2) de övriga parternas namn och kontaktuppgifter, om inte det är oskäligt att sökanden skaffar denna information,

- 3) sökandens yrkande,
- 4) de grunder och faktauppgifter som underbygger sökandens yrkande,
- 5) huruvida ärendet har avgjorts eller inletts i domstol eller hos någon annan myndighet, om sökanden känner till detta.

11 §

Avvisande av ärenden

Ett ärende som är anhängigt i domstol eller hos någon annan myndighet tas inte upp till prövning i nämnden.

Nämndens ordförande får besluta att ett ärende ska avvisas och avslå ett klart ogrundat yrkande.

12 §

Tillämpning av förvaltningslagen

På nämndens förfarande tillämpas förvaltningslagen (434/2003), om det inte i denna lag, diskrimineringslagen eller jämställdhetslagen föreskrivs något annat om förfarandet.

13 §

Ändringssökande

Ändring i nämndens beslut får sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Besvär ska anföras hos den förvaltningsdomstol inom vars domkrets motparten till den part som inlett ärendet i nämnden har sitt hemvist eller sin vanliga vistelseort. Om det inte finns någon förvaltningsdomstol som med stöd av det som sägs ovan är behörig i saken, ska besvären anföras hos Helsingfors förvaltningsdomstol.

Ett beslut av nämndens ordförande om att avvisa ett ärende eller att avslå ett yrkande får inte överklagas genom besvär. Den som inlett ärendet i nämnden har rätt att begära att nämnden omprövar ordförandens beslut i saken. Bestämmelser om omprövningsförfarandet finns i förvaltningslagen.

Nämndens omprövningsbeslut får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Förvaltningsdomstolens beslut i saken får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

Ett i 20 § 3 mom. i diskrimineringslagen avsett beslut av nämnden och ett i 21 § i jämställdhetslagen avsett beslut om förbud eller föreläggande får verkställas även om ändring söks, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen bestämmer något annat.

14 §

Rätt att få information

Trots sekretessbestämmelserna har nämnden rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster avgiftsfritt få den information som dessa har i sin besittning och som är nödvändig för att ett ärende som nämnden behandlar ska kunna avgöras.

Nämnden har rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få sådana redogörelser som behövs för tillsynen över att diskrimineringslagen och jämställdhetslagen följs.

Nämnden kan förena skyldigheten att ge information och lämna redogörelser med vite. Vite får dock inte föreläggas en person som det finns anledning att misstänka för brott, om informationen gäller en omständighet som har samband med brottsmisstanken, och inte heller en person som annars enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller vägra lämna en handling. Bestämmelser om föreläggande och utdömande av vite finns i viteslagen (1113/1990).

15 §

Arvoden och handläggningskostnader

Nämndens medlemmar och ersättarna samt de sakkunniga som nämnden hört betalas arvode för uppdraget. Justitieministeriet fastställer arvodesbeloppen.

Inga avgifter tas ut för utredning och handläggning av ärenden i nämnden. Nämndens expeditioner är avgiftsfria för parterna.

Parterna står själva för sina egna kostnader.

16 §

Arbetsordning

Närmare bestämmelser om organiseringen av arbetet i nämnden ges i en arbetsordning som fastställs av nämnden.

17 §

Ikraftträdande

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om jämställdhetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Jämställdhetsombudsmannen

För de uppgifter som föreskrivs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, finns det en jämställdhetsombudsman i anslutning till justitieministeriet. Statsrådet utnämner jämställdhetsombudsmannen för högst fem år i sänder.

Jämställdhetsombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet.

Behörighetsvillkor för jämställdhetsombudsmannen är någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt, förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde och i praktiken visad ledarförmåga.

2 §

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter

Jämställdhetsombudsmannen ska

- 1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbudet mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas,
- 2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen,
- 3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis,
- 4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden.

3 §

Bistående

Jämställdhetsombudsmannen kan bistå den som blivit utsatt för diskriminering i syfte att trygga den diskriminerades rättigheter och vid behov bistå honom eller henne i rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om ombuds-

mannen anser att ärendet är av avsevärd betydelse för tillämpning av lag.

Jämställdhetsombudsmannen kan förordna en underlydande tjänsteman att bistå den som blivit utsatt för diskriminering.

Om motparten till den som biståtts av jämställdhetsombudsmannen eller av den tjänsteman som förordnats av ombudsmannen förlorar målet vid en rättegång, ska motparten åläggas att i enlighet med de grunder som gäller för ersättning av rättegångskostnader parter emellan ersätta staten för skäligena kostnader för biståendet.

4 §

Jämställdhetsombudsmannens byrå

Jämställdhetsombudsmannen har en byrå med ett behövligt antal föredragande, som ska vara förtroagna med ombudsmannens uppgiftsområde, och andra anställda.

Jämställdhetsombudsmannen utnämner tjänstemännen vid byrån.

Jämställdhetsombudsmannen godkänner en arbetsordning för byrån.

5 §

Jämställdhetsombudsmannens berättelser

Jämställdhetsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen ska dessutom en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur jämställdheten förverkligats. Jämställdhetsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med diskrimineringsombudsmannen.

6 §

Ikraftträdande

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 22 §, sådan den lyder i lag 232/2005,

ändras 1, 3, 5, 6 a, 6 b, 7, 8, 15—17, 19—21 och 21 a §,

av dem 3, 6 a, 6 b, 8, 17, 19 och 21 a § sådana de lyder i lag 232/2005, 5 § sådan den lyder i lag 206/1995, 7 § sådan den lyder i lag 369/2009 och 15, 20 och 21 § sådana de lyder i lag 1023/2008, samt

fogas till lagen nya 5 a och 6 c § som följer:

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställd-

heten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

3 §

Definitioner

Med *arbetstagare* avses i denna lag en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet). Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare iakttas i tillämpliga delar också på den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i 1 mom. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsgivare tillämpas på motsvarande sätt på företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare (användarföretag) när företaget i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) utövar den bestämmanderätt som en arbetsgivare har.

Bestämmelserna om arbetsgivare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *utbildningsanordnare* avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Med *könsidentitet* avses i denna lag en persons upplevelse av sin könstillhörighet.

Med *könsuttryck* avses i denna lag uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Vad som i denna lag föreskrivs om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska på motsvarande sätt tillämpas på diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

5 §

Jämställdhet vid utbildning och undervisning

Myndigheter och utbildningsanordnare samt andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning ska se till att flickor och pojkar samt kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag. Vid utbildning och undervisning ska jämställdhet främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad.

5 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Utbildningsanordnaren ansvarar för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten,
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten,
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

I stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder.

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras,

3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den.

Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

6 b §

Lönekartläggning

Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna.

Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

6 c §

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Den skyldighet som avses i 1 mom. ska beaktas vid beredningen av läroanstalternas i 5 a § avsedda och arbetsgivarnas i 6 a § avsedda jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

7 §

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med *direkt diskriminering på grund av kön* avses i denna lag att

1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,

2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlösning,

3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med *indirekt diskriminering på grund av kön* avses i denna lag att

1) personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön,

2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. är dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumption i fråga om personen själv eller någon annan.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska betraktas som diskriminering enligt denna lag.

Med *sexuella trakasserier* avses i denna lag någon form av icke önskvärt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Med *trakasserier på grund av kön* avses i denna lag någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2—5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2—5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

15 §

Begäran om utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Domstolen kan begära utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden om tillämpningen av 7, 8, 8 a—8 e och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på syftet med denna lag.

16 §

Tillsyn

Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska se till att denna lag följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet i enlighet med vad som föreskrivs nedan eller särskilt.

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen

Trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar har jämställdhetsombudsmannen rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska visas upp, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller visa upp handlingen.

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av be-

gäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna kan representanten för arbetstagarna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

19 §

Lämnande av anvisningar och råd

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära anvisningar och råd i ärendet av jämställdhetsombudsmannen.

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, ska ombudsmannen ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas.

När jämställdhetsombudsmannen finner att utbildningsanordnaren eller arbetsgivaren trots anvisningar och råd som avses i 2 mom. försummar sin skyldighet enligt 5 a eller 6 a § att göra upp en jämställdhetsplan, kan ombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten ska fullgöras.

20 §

Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §.

Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a eller 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom.

Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekans-

lern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Ärenden som gäller riksdagen kan föras till nämnden endast om det är fråga om riksdagens eller ett av dess organs verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (/).

21 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid med 7, 8, 8 a—8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan vid behov meddelas vid vite.

Vite kan föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera.

När ett förbud utfärdas kan det samtidigt beslutas att förbudet ska iakttas först från en i be-

slutet nämnd tidpunkt, om det är motiverat att den som förbudet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet.

På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förelägga en utbildningsanordnare eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 5 a eller 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

21 a §

Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handlingar som avses i 17 § 2 mom. med vite. Vitet döms ut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Bestämmelser om vite i övrigt finns i viteslagen (1113/1990).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 13 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1334/2007, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

Om arbetsgivaren inte iakttar sina skyldigheter enligt de bestämmelser vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten ska övervaka, ska in-

spektören ge arbetsgivaren en skriftlig anvisning om att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna.

Om de risker eller olägenheter som följer av förhållanden som strider mot bestämmelserna är mer än obetydliga i de fall som avses i 3 mom.,

ska inspektören i stället för en anvisning ge en skriftlig uppmaning att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Om arbetsgivaren inte iakttar den i 1 mom. avsedda anvisningen kan inspektören likaså ge en skriftlig uppmaning.

En uppmaning kan meddelas i fråga om

1) en omständighet som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa,

2) arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet,

3) givande av löneuträkning, arbetsintyg eller skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen,

4) ordnande av företagshälsovård,

5) förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande

platsannonser enligt diskrimineringslagen (/), skyldigheten enligt 7 § 2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. i den lagen för företrädare för personalen att få information,

6) skyldigheter enligt denna lag.

I anvisningar och uppmaningar ska de tillämpliga bestämmelserna och de brister som observerats i iakttagandet av dem specificeras. I uppmaningen ska det dessutom anges en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska se till att förhållandena motsvarar bestämmelserna, om detta inte genast är möjligt.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 § 4 mom., 2 kap. 2 § och 12 kap. 2 § 2 mom., av dem 2 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 23/2004, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

4 §

Prövotid

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i

andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

2 §

Ersättning för oggrundat upphävande av arbetsavtal

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den

tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 5 § 4 mom., 2 kap. 2 § och 12 kap. 2 § 2 mom. som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

Prövotid

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försum-

mat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas

uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 8 § 3 mom. och 12 §, av dem 12 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 26/2004, som följer:

8 §

Prövotid

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan.

Tjänsteförhållandet får inte hävas på diskriminerande grunder eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

12 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjäns-

teförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 6 och 11 § i statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 6 och 11 §, sådana de lyder, 6 § delvis ändrad i lag 281/2000 och 11 § i lag 1088/2007, som följer:

6 §

Bestämmelser om de allmänna utnämningssgrunderna finns i grundlagen.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

I fråga om de språkkunskaper som krävs av en statstjänsteman föreskrivs särskilt genom lag.

11 §

En myndighet ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen. Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) 9 § som följer:

9 §

Finlands Bank ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Finlands Bank får inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig till eller höra till en förening, inte heller utöva påtryckning på honom eller henne för att få honom eller henne att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom eller henne att utträda ur en sådan.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) 16 § som följer:

16 §

Arbetsgivaren ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen

(/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om republikens presidents kansli

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om republikens presidents kansli (100/2012) 13 § som följer:

13 §	(/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).
Tjänstemännen ska bemötas opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.	
Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen	Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 5 mom., rubriken för 6 §, 6 § 2 mom., 7 § 2 mom. och 8 §, av dem 2 § 5 mom. sådant det lyder i lag 1198/2005, rubriken för 6 § och 6 § 2 mom. sådana de lyder i lag 452/2012 och 8 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1198/2005, som följer:

2 §	6 §
<i>Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden</i>	<i>Bestämmelser som ska tillämpas på arbetsgivarens utrednings- och ersättningsskyldighet samt ansvar</i>
Trots 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § 1 och 2 mom. och 13 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan <i>jämställdhetslagen</i> , och 7 § 1 mom. och 8, 9, 10, 12, 13—16 och 28 § i diskrimineringslagen (/) samt arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsosvård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).	Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen finns i 10 och 11 § i den lagen. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen finns i 23 och 24 § i den lagen.

7 §

Yrkande på ersättning eller gottgörelse

Bestämmelser om yrkande på gottgörelse eller annan ersättning med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen finns i 12 § 2 och 3 mom. i den här lagen och bestämmelser om yrkande på gottgörelse eller annan ersättning med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen finns i 26 § i den lagen.

8 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag iakttas, med undantag för de paragrafer i jämställdhetslagen som nämns i 2 § 5 mom. i den här lagen vars efterlevnad övervakas av jämställdhetsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, en i 4 a § avsedd företrädare ska på begäran ge arbetskyddsmyndigheterna de uppgifter och utredningar som avses i 4 b § 1 mom. och 5 § 2 mom.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 1 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 1 kap. 8 § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

8 §

Främjande av likabehandling och jämställdhet

Vid tillhandahållande och utveckling av samt information om den offentliga arbetskrafts- och företagsservicen ska likabehandling och jämställdhet på arbetsmarknaden aktivt främjas.

Arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter och närings-, trafik- och miljöcentralen ska tillhandahålla offentlig arbetskrafts- och företagsservice

på lika villkor och enligt samma principer oberoende av den enskilda kundens kön och de omständigheter som avses i 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen (/). Arbets- och näringsmyndigheten ska presentera arbets- och utbildningsalternativ, lediga jobb och arbetssökande så att de enskilda kunderna har samma möjligheter att söka arbete, utvecklas yrkesmässigt och få utbildning oberoende av kön och de omständigheter som avses i 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 2 § i samiska språklagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samiska språklagen (1086/2003) 2 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lagarna 1409/2009 och 930/2013, som följer:

2 §

Lagens tillämpningsområde

De myndigheter som denna lag tillämpas på är
1) de kommunala organen i Enare, Enontekis, Sodankylä och Utsjoki kommuner samt organen i sådana samkommuner till vilka någon av dessa kommuner hör,

2) de domstolar och myndigheter inom den statliga distrikts- och lokalförvaltningen vilkas ämbetsdistrikt helt eller delvis omfattar de ovan nämnda kommunerna,

3) de regionförvaltningsverk och närings-, trafik- och miljöcentraler vilkas verksamhetsområde helt eller delvis omfattar de ovan nämnda kommunerna, och organ som är verksamma vid dem,

4) sametinget, samedelegationen samt byastämmor som avses i 42 § i skollagen (253/1995),

5) justitiekanslern i statsrådet och riksdagens justitieombudsman,

6) konsumentombudsmannen, konsumenttvistenämnden, diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, dataombudsmannen och datasekretessnämnden,

7) Skatteförvaltningen, Folkpensionsanstalten, Lantmäteriverket och Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt,

8) statliga förvaltningsmyndigheter, när de som besvärsmyndigheter behandlar ärenden som har inletts hos de ovan nämnda förvaltningsmyndigheterna.

— — — — —
Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i utlänningslagen (301/2004) 123 § 6 mom., 152 b, 208 och 209 §, av dem 123 § 6 mom. och 152 b § sådana de lyder i lag 1214/2013 och 208 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1214/2013, som följer:

123 §

Beslut om tagande i förvar och placering av utlänningar som tagits i förvar

— — — — —
I fråga om utlänningar som placerats i polisens eller gränsbevakningsväsendets häkteslokalerna tillämpas vad som föreskrivs i lagen om

behandlingen av personer i förvar hos polisen (841/2006), med beaktande av grunden för tagandet i förvar. Beträffande utlänningars besvärsmått tillämpas dock vad som bestäms om ändringssökande i 5 kap. i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter. För diskrimineringsombudsmannens rätt att besöka polisens och gränsbevakningsväsendets häkteslokaler och samtala enskilt med utlänningar tagna i förvar gäller det som föreskrivs i 6 a § 2 mom. i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter.

152 b §

Övervakning av verkställigheten av avlägsnanden ur landet

Diskrimineringsombudsmannen har till uppgift att i alla faser övervaka hur avlägsnanden ur landet verkställs.

208 §

Information till diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen ska informeras om de beslut enligt denna lag som gäller be-

viljande av uppehållstillstånd på grund av internationellt skydd eller tillfälligt skydd, avvisning eller utvisning av en utlänning eller nekad inresa. Diskrimineringsombudsmannen ska också utan dröjsmål informeras om beslut om tagande i förvar av en utlänning. På ombudsmannens begäran ska denne också informeras om andra beslut enligt denna lag och ges de uppgifter som behövs för att övervaka verkställigheten av avlägsnanden ur landet enligt 152 b §.

Bestämmelser om diskrimineringsombudsmannens rätt att få uppgifter finns i 4 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen (/).

209 §

Hörande av diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen har på begäran rätt att bli hörd i enskilda ärenden som gäller asylsökande eller utvisning av utlänningar. Den myndighet som avgör ärendet kan i varje enskilt fall ge ombudsmannen en skälig tid att avge ett utlåtande.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utlänningsregistret (1270/1997) 3 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1419/2009, som följer:

3 §
Registeransvariga

näringsbyråerna, fängvårdsmyndigheterna och
diskrimineringsombudsmannen.

Utlänningsregistret förs och används också av
polisen, gränsbevakningsväsendet, Tullen, närings-, trafik- och miljöcentralerna, arbets- och

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 6 och 6 a § i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter (116/2002) 6 § 1 mom. och 6 a § 2 mom., av dem 6 a § 2 mom. sådant det lyder i lag 1216/2013, som följer:

6 §
Rätt till kontakter

sigt ger asylsökande, flyktingar och andra utlänningar rättslig hjälp och rådgivning.

En utlänning har rätt att hålla kontakt med sin mottagare i Finland, en nära anhörig eller annan närstående person, den diplomatiska beskickningen eller konsulatet för sitt hemland, en myndighet som övervakar förvarsenhetens verksamhet, diskrimineringsombudsmannen, ett allmänt rättsbiträde, den advokat eller någon annan med juris kandidatexamen som är utlänningens ombud, de organ som övervakar de mänskliga rättigheterna och Förenta nationernas flyktingkommissariat eller en representant för kommissariatet samt en allmännyttig förening som yrkesmäs-

6 a §
Rätt att besöka förvarsenheter

För att kunna övervaka verkställigheten av avlägsnanden ur landet i överensstämmelse med utlänningslagen har diskrimineringsombudsmannen och en av denne förordnad tjänsteman vid diskrimineringsombudsmannens byrå rätt att besöka förvarsenheter och att enskilt få samtala med utlänningar som är tagna i förvar.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 19 § 1 punkten som följer:

19 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

1) den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och den plan för de åt-

gärder som behövs för att främja likabehandling som avses i 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (/), om avsikten är att en sådan plan ska inkluderas i personalplanen,

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 17 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 17 § 2 mom. 2 punkten som följer:

17 §

Öppenhet vid kameraövervakning

Arbetsgivaren har utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § rätt att använda upptagningarna för att

2) utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), trakasserier som avses i 14 § i dis-

kriminieringslagen (/) eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002), om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande, eller

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om ändring av 5 § i lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet (308/2006) 5 § som följer:

5 §

Rätt att välja kunder och tryggnad av ordningen

En utövare av inkvarterings- och förplägnadsverksamhet och rörelsens personal har rätt att vägra en person tillträde till rörelsen, om det finns grundad anledning till detta av skäl som hänför sig till upprätthållandet av ordningen eller rörelsens verksamhetsidé. Verksamhetsutövaren och rörelsens personal har också rätt att vägra servera en kund mat eller dryck och vid behov avlägsna en kund som stör andra kunder eller annars orsakar störningar i rörelsen eller inte uppfyller de villkor som ställts för tillträde. Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns i 8 § i diskrimineringslagen (/).

För att upprätthålla ordning och säkerhet kan utövaren av inkvarterings- och förplägnadsverksamhet i rörelsen och dess omedelbara närhet tillsätta ordningsvakter som avses i lagen om ordningsvakter (533/1999). Polisnärheten i det härad inom vars verksamhetsområde inkvarterings- och förplägnadsrörelsen är belägen kan bestämma att verksamhetsutövaren för en bestämd tid eller tills vidare ska tillsätta ett tillräckligt antal ordningsvakter i rörelsen och dess omedelbara närhet, om det har förekommit upprepade ordningsstörningar i rörelsens verksamhet eller om det för upprätthållande av ordning och säkerhet annars är påkallat av särskilda skäl som gäller rörelsens verksamhet.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

Lag

om införande av diskrimineringslagstiftningen

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Författningar som träder i kraft

Följande lagar träder i kraft vid ikraftträdandet av denna lag:

- 1) diskrimineringslagen (/),
- 2) lagen om diskrimineringsombudsmannen (/),
- 3) lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (/),

4) lagen om jämställdhetsombudsmannen (/),

5) lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (/),

6) lagen om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (/),

7) lagen om ändring av arbetsavtalslagen (/),

8) lagen om ändring av lagen om sjöarbetsavtal (/),

9) lagen om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (/),

10) lagen om ändring av 6 och 11 § i stats-tjänstemannalagen (/),

11) lagen om ändring av 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän (/),

12) lagen om ändring av 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän (/),

13) lagen om ändring av 13 § i lagen om republikens presidents kansli (/),

14) lagen om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare (/),

15) lagen om ändring av 1 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (/),

16) lagen om ändring av 2 § i samiska språklagen (/),

17) lagen om ändring av utlänningslagen (/),

18) lagen om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret (/),

19) lagen om ändring av 6 och 6 a § i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter (/).

20) lagen om ändring av 19 § i lagen om samarbete inom företag (/),

21) lagen om ändring av 17 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/),

22) lagen om ändring av 5 § i lagen om in-kvarterings- och förplägnadsverksamhet (/).

2 §

Författningar som upphävs

Genom denna lag upphävs

1) lagen om likabehandling (21/2004),

2) lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (660/2001),

3) lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/1986).

3 §

Hänvisningsbestämmelser i annan lagstiftning

Om det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till den lag om likabehandling som upphävs genom denna lag, ska diskrimineringslagen tillämpas i stället för den.

En bestämmelse om minoritetsombudsmannen någon annanstans i lagstiftningen gäller efter ikraftträdandet av denna lag diskrimineringsombudsmannen.

En bestämmelse om diskrimineringsnämnden eller jämställdhetsnämnden någon annanstans i lagstiftningen gäller efter ikraftträdandet av denna lag diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

4 §

Övergångsbestämmelser om tillämpningen av diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

De planer som avses i 5 § 2 mom., 6 § 2 mom. och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen ska ha utarbetats inom två år från ikraftträdandet av denna lag.

Det som i diskrimineringslagen föreskrivs om gottgörelse som döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten ska tillämpas först två år efter ikraftträdandet av denna lag. Fram till dess tillämpas det som i lagen om likabehandling, som upphävs genom denna lag, föreskrivs om gottgörelse som döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten.

Den plan som avses i 5 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska för sådana läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998) ha utarbetats inom två år från ikraftträdandet av denna lag.

5 §

Indragning av tjänsten som minoritetsombudsman

Tjänsten som minoritetsombudsman dras in när denna lag träder i kraft och det tjänstebaserade tjänsteförhållandet upphör utan uppsägning.

Med samtycke av den som utnämnts till tjänsten som minoritetsombudsman kan han eller hon förordnas att sköta tjänsten som diskrimineringsombudsman till utgången av den mandattid som anges i utnämningsbeslutet för minoritetsombudsmannen.

6 §

Anhängiga ärenden

På ärenden som med stöd av en lag som upphävs eller ändras genom denna lag har inletts vid domstol eller hos någon annan myndighet före ikraftträdandet av denna lag och som gäller lika-behandling eller jämställdhet tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Ärenden som är anhängiga hos minoritetsombudsmannen ska efter ikraftträdandet av denna

lag handläggas och avgöras av diskrimineringsombudsmannen.

Ärenden som är anhängiga hos jämställdhetsnämnden eller diskrimineringsnämnden ska efter ikraftträdandet av denna lag handläggas och avgöras av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

7 §

Minoritetsombudsmannens samt diskrimineringsnämndens och jämställdhetsnämndens åtaganden

De avtal och förbindelser som minoritetsombudsmannen ingått samt de rättigheter och skyldigheter som följer av dem gäller när denna lag har trätt i kraft diskrimineringsombudsmannen.

De avtal och förbindelser som diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden ingått samt de rättigheter och skyldigheter som följer av dem gäller när denna lag har trätt i kraft diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

8 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 1 och 3 § i lagen om barnombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om barnombudsmannen (1221/2004) 1 § och 3 § 1 mom. som följer:

1 §

Barnombudsmannen

För att säkerställa att barnens ställning och rättigheter beaktas i lagstiftningen och i det sam-

hälleliga beslutsfattandet finns det en barnombudsman i anslutning till justitieministeriet.

Barnombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet.

Bestämmelser om behörighetsvillkoren för och utnämningen av barnombudsmannen utfärdas genom förordning av statsrådet.

3 §	telse om sitt verksamhetsområde samt utarbeta en verksamhetsplan.
<i>Verksamhetsberättelse och verksamhetsplan</i>	— — — — — — — — — — — — — — — —
Barnombudsmannen ska årligen lämna statsrådet och vart fjärde år lämna riksdagen en berättelse om sitt verksamhetsområde samt utarbeta en verksamhetsplan.	
	Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 16 december 2014	_____