

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 31 december 2014

1329/2014

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Utfärdad i Helsingfors den 30 december 2014

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 jämställdheten 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 (myndig-

het). 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.

RP 19/2014
RP 111/2014
AjUB 11/2014
RSv 223/2014

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 förlossning,
- 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 förfaringsätt, 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 presumtion 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, ickeverbalt 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 köns-tillhörighet, 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 begäran. 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, justitiekanslern 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 (1327/2014).

Helsingfors den 30 december 2014

Republikens President

SAULI NIINISTÖ

Justitieminister *Anna-Maja Henriksson*

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 beslutet 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.