

Lag

om ändring av diskrimineringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i diskrimineringslagen (1325/2014) 7 § 1 och 2 mom. och 22 § 1 och 2 mom. och
fogas till 18 § ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2 och 3 mom. blir 3 och 4 mom., till 19 § nya 3 och 4
mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 5 mom., och till 22 § nya 3 och 5 mom., varvid det nuvarande 3 mom.
blir 4 mom.,
som följer:

7 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling

En arbetsgivare ska med beaktande av olika diskrimineringsgrunder bedöma hur likabehandling uppnås vid anställning och på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena 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. Planen ska dessutom innehålla en redogörelse för slutsatserna av den bedömning av likabehandling som avses i 1 mom. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

18 §

Tillsynsmyndigheter

I fråga om tillsynsuppgifter som gäller arbetslivet ska arbetarskyddsmyndigheten och diskrimineringsombudsmannen samarbeta och utbyta information så att båda tillsynsmyndigheterna kan genomföra sina egna uppgifter effektivt.

19 §

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet

Ombudsmannen kan lämna utlåtande till arbetarskyddsmyndigheten i ett ärende som ska avgöras av myndigheten, när arbetarskyddsmyndigheten har gett ombudsmannen tillfälle att ge utlåtande i ett fall som avses i 22 § 2 mom.

Ombudsmannen kan på begäran av en arbetarskyddsmyndighet biträda myndigheten i ett ärende som omfattas av myndighetens tillsynsbehörighet.

22 §

Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag i arbetslivet 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 anmälningar om diskriminering i enskilda fall ger anledning till och underrätta den som lämnat in en anmälan om diskrimineringsombudsmannens uppgift att

främja förlikning och bistå dem som utsatts för diskriminering. Arbetarskyddsmyndigheterna ska ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att ge utlåtande innan ett ärende avgörs, om inte det är onödigt med tanke på tolkningen av denna lag eller avgörandet av ärendet inte tål uppskov. Arbetarskyddsmyndigheterna har, trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller rätten till information, rätt att på eget initiativ till diskrimineringsombudsmannen lämna ut den information som är nödvändig för lämnande av utlåtande.

Arbetarskyddsmyndigheterna kan i enskilda fall som är av betydelse för tolkningen av denna lag anlita diskrimineringsombudsmannen vid utredningen av ett ärende. Bestämmelser om anlåtande av sakkunniga finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Arbetarskyddsmyndigheterna ska förmedla information till diskrimineringsombudsmannen om sina relevanta iakttagelser vid tillsynen. Arbetarskyddsmyndigheterna ska också allmänt sprida information om sin verksamhet och avgörandepraxis med beaktande av grupper som riskerar att bli utsatta för diskriminering.

Denna lag träder i kraft den 20 _____

2.

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 § 3 mom., sådant det lyder i lagarna 449/2016 och 379/2018, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

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) i arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten övervakar avsedd skyldighet att ge

a) skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet och om ytterligare upplysningar som krävs om dem,

b) en skriftlig redogörelse för de grunder på vilka varierande arbetstid motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft,

c) en löneuträkning,

d) ett skriftligt intyg om permittering,

e) ett skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal,

f) ett arbetsintyg,

4) ordnande av företagshälsovård,

5) förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen (1325/2014), arbetsgivarnas skyldighet enligt 7 § 1 mom. i den lagen att bedöma och främja likabehandling, 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) tillsynen över direkta tilläggsarrangemang,

7) skyldigheter enligt denna lag,

8) skyldigheten att lämna uppgifter till företrädare för personalen enligt 12 § i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) eller om arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information enligt 17 § 1, 2, 4 eller 5 mom. i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 20xx

Statsminister

Sanna Marin

