

Regeringens proposition till riksdagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, jämställdhetslagen) ändras. Propositionen hänför sig till den skrivning om lönetransparens i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering som gäller målet att förbättra jämställdheten i arbetslivet.

Propositionens huvudsakliga syfte är att genom ökad lönetransparens i jämställdhetslagen förhindra lönediskriminering på grund av kön och främja förverkligandet av lika lön. Genom propositionen stärks rätten att få information om löner för personal, personalrepresentanter och sådana anställda som misstänker diskriminering.

Arbetsgivaren ska med ett års mellanrum för personalen klargöra bland annat det lönesystem som arbetsgivaren följer och hur det tillämpas. Jämställdhetsplanen och lönekartläggningen på arbetsplatsen ska vara fritt tillgängliga för arbetstagarna.

Personalrepresentanterna ska ha rätt att under lönekartläggningen få löneuppgifter för enskilda arbetstagare för att säkerställa att lönejämförelsen är täckande eller för att utreda orsakerna till löneskillnader.

Verkställandet av förbudet mot lönediskriminering effektiviseras så att på begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering på grund av kön ska representanten för personalen ha rätt att av arbetsgivaren för att utreda misstanken om lönediskriminering få uppgifter om lön och arbetsvillkor för enskilda arbetstagare. Om det på arbetsplatsen inte finns någon personalrepresentant, ska en arbetstagare som misstänker lönediskriminering ha rätt att få dessa uppgifter via jämställdhetsombudsmannen.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för år 2023 och avses bli behandlad i samband med den.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 mars 2023.

Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Lagförslag

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 6, 6 a, 6 b, 10, 14 a och 17 §
av dem 6 § sådan den lyder i lag 232/2005, 6 a, 6 b och 17 § sådana de lyder i lag 1329/2014, 10 § sådan den lyder i lag 1023/2008 och 14 a § sådan den lyder i lagarna 691/1995 och 488/2011 som följer:

6 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen

Varje arbetsgivare ska i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Arbetsgivaren ska med ett års mellanrum för personalen klargöra det lönesystem som arbetsgivaren följer och hur det tillämpas, övriga grunder enligt vilka lönen bestäms, premieringar samt hur arbetstagaren kan påverka sin egen lön.

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. Jämställdhetsplanen och lönekartläggningen ska vara fritt tillgängliga för hela personalen.

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.

I lönekartläggningen ska arbetsgivaren för att säkerställa att lönejämförelsen är täckande eller för att utreda orsakerna till löneskillnader ge de representanter för personalen som avses i 6 a § 2 mom. de löneuppgifter och andra nödvändiga uppgifter om grunderna för bestämmande av lönen för enskilda arbetstagare som de begär. Personalrepresentanterna har tystnadsplikt i fråga om dessa uppgifter.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

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

En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

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

En förtroendemans som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommit på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommit i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om

det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, ska denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan av personalen utsedd representant rätt att av arbetsgivaren för att utreda misstanken om lönediskriminering få uppgifter om lön och anställningsvillkor för enskilda arbetstagare. Arbetsgivaren ska underrätta de arbetstagare vars uppgifter har lämnats ut om utlämnandet av uppgifterna. Representanterna för personalen har rätt att lämna ut de uppgifter som de fått endast för det ändamål för vilket de har begärts. Vad som i detta moment föreskrivs om arbetsgivarens anmälningsskyldighet tillämpas inte på löneuppgifter som avses i 7 § 1 mom. i matrikellagen (1010/1989). Om det på arbetsplatsen inte finns någon representant för personalen, har en arbetstagare som misstänker lönediskriminering rätt att få de uppgifter som avses i detta moment via jämställdhetsombudsmannen.

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

14 a §

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för diskriminering i arbetslivet finns i 47 kap. 3 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 6 b § 4 mom. och 10 § 4 mom. döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte gärningen utgör brott enligt 40 kap. 5 § i strafflagen eller strängare straff för den föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

Den som bryter mot förbudet i 14 § vid annonsering av utbildningsplatser ska för *diskriminerande annonsering* dömas till böter. Åklagaren får väcka åtal för diskriminerande annonsering endast på anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

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.

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

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 20xx

Click or tap here to enter text.

Bilaga
Parallelltext

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 6, 6 a, 6 b, 10, 14 a och 17 §
av dem 6 § sådan den lyder i lag 232/2005, 6 a, 6 b och 17 § sådana de lyder i lag 1329/2014, 10 § sådan den lyder i lag 1023/2008 och 14 a § sådan den lyder i lagarna 691/1995 och 488/2011 som följer:

Gällande lydelse

6 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare *skall* i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet *skall* arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Föreslagen lydelse

6 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen

Varje arbetsgivare *ska* i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet *ska* arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Gällande lydelse

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.

Föreslagen lydelse

Arbetsgivaren ska med ett års mellanrum för personalen klargöra det lönesystem som arbetsgivaren följer och hur det tillämpas, övriga grunder enligt vilka lönen bestäms, premieringar samt hur arbetstagaren kan påverka sin egen lön.

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. *Jämställdhetsplanen och lönekartläggningen ska vara fritt tillgängliga för hela personalen.*

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

Gällande lydelse

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.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

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

Föreslagen lydelse

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.

I lönekartläggningen ska arbetsgivaren för att säkerställa att lönejämförelsen är täckande eller för att utreda orsakerna till löneskillnader ge de representanter för personalen som avses i 6 a § 2 mom. de löneuppgifter och andra nödvändiga uppgifter om grunderna för bestämmande av lönen för enskilda arbetstagare som de begär. Personalrepresentanterna har tystnadsplikt i fråga om dessa uppgifter.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

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

Gällande lydelse

och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

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

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

Föreslagen lydelse

och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

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

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

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan av personalen utsedd representant rätt att av arbetsgivaren för att utreda misstanken om lönediskriminering få uppgifter om lön och anställningsvillkor för enskilda arbetstagare. Arbetsgivaren ska underrätta de arbetstagare vars uppgifter har lämnats ut om utlämnandet av uppgifterna. Representanterna för personalen har rätt att lämna ut de uppgifter som de fått endast för det ändamål för vilket de har begärts. Vad som i detta moment föreskrivs om arbetsgivarens anmälningsskyldighet tillämpas inte på löneuppgifter som avses i 7 § 1 mom. i matrikellagen (1010/1989). Om det på arbets-

Gällande lydelse

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

14 a §

Straffstadganden

Om straff för diskriminering i arbetslivet *stadgas* i 47 kap. 3 § strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 10 § 4 mom. döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. strafflagen, om inte gärningen *skall bestraffas* enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller strängare straff för den *stadgas* på något annat ställe än i 38 kap. 1 § strafflagen.

Den som bryter mot förbudet i 14 § vid annonsering av utbildningsplatser ska för *diskriminerande annonsering* dömas till böter. Åklagaren får väcka åtal för diskriminerande annonsering endast på anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

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.

Föreslagen lydelse

platsen inte finns någon representant för personalen, har en arbetstagare som misstänker lönediskriminering rätt att få de uppgifter som avses i detta moment via jämställdhetsombudsmannen.

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

14 a §

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för diskriminering i arbetslivet *finns* i 47 kap. 3 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 6 b § 4 mom. och 10 § 4 mom. döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte gärningen *utgör brott* enligt 40 kap. 5 § i strafflagen eller strängare straff för den *föreskrivs* på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

Den som bryter mot förbudet i 14 § vid annonsering av utbildningsplatser ska för *diskriminerande annonsering* dömas till böter. Åklagaren får väcka åtal för diskriminerande annonsering endast på anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

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.

(upphävs)

Gällande lydelse

På begäran av en arbetstagare som miss-tänker 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.

Föreslagen lydelse

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

Denna lag träder i kraft den 20 .