

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd — RP 148/2022 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av diskrimineringslagen och till lagar som har samband med den

Ärende

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av diskrimineringslagen och till lagar som har samband med den (RP 148/2022 rd).

Beredning i utskott

Utskottets betänkande: Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 14/2022 rd).

Beslut

Riksdagen har godkänt följande uttalande:

Riksdagen förutsätter att statsrådet före utgången av 2024 utreder diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet i ärenden som gäller arbetslivet inom diskrimineringslagens tillämpningsområde.

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om ändring av diskrimineringslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i diskrimineringslagen (1325/2014) 5 § 1 mom., 6 § 1 mom., 7 § 1 och 2 mom., 14 § 1 mom., 15 § 1 och 2 mom., 18 §, 19 § 2 och 3 mom., 20 § 2 och 3 mom., 21 §, 22 § 1 och 2 mom. och 23 § 1 mom. samt

fogas till 4 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 643/2021, ett nytt 5 mom., till lagen en ny 6 a §, till 14 § ett nytt 3 mom. och till 26 § ett nytt 3 mom. som följer:

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

4 §

Definitioner

Med *anordnare av småbarnspedagogik* avses i denna lag den som ordnar småbarnspedagogik som grundar sig på lag.

5 §

Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling

Myndigheterna ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de 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.

6 §

Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling

Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de 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.

6 a §

Skyldighet att främja likabehandling inom småbarnspedagogik

Anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av småbarnspedagogikens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken ska se till att varje småbarnspedagogiskt verksamhetsställe har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Planen ska utarbetas i samarbete med personalen. Skyldigheten gäller också för de privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som regelbundet har färre än 30 anställda.

Barnen och deras vårdnadshavare ska ges möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. ansvarar kommunen för att det för de aktörer inom familjedagvård och kommunal öppen småbarnspedagogisk verksamhet som är verksamma på kommunens område utarbetas gemensamma likabehandlingsplaner i samarbete med dessa aktörer i stället för en separat plan för varje verksamhetsställe.

7 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling

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 som avses i 1 mom. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

— — — — —

14 §

Trakasserier

Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons eller människogrups 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 eller människogruppen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot personen eller människogruppen.

— — — — —

Förfarandet hos en anordnare av småbarnspedagogik, serviceproducent inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnare ska betraktas som diskriminering, om anordnaren av småbarnspedagogik, serviceproducenten inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnaren, efter att ha fått vetskap om att ett barn, en elev eller en studerande har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. på verksamhetsstället, i skolan eller i läroanstalten eller vid en tillställning eller verksamhet som anordnaren av småbarnspedagogik, serviceproducenten inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnaren arrangerat någon annanstans, 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 använda

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

myndigheters tjänster samt att 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 i första hand behoven hos personer med funktionsnedsättning och dessutom 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.

18 §

Tillsynsmyndigheter

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

Diskrimineringsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag i arbetslivet. Bestämmelser om dessa myndigheters uppgifter och behörighet finns dessutom i lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

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

Tillsynsbestämmelserna i denna lag tillämpas inte på republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet.

Tillsynsbestämmelserna i denna lag tillämpas inte på domstolarnas och andra rättskipningsorganets verksamhet om det är fråga om deras rättskipningsverksamhet.

19 §

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet

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 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

På begäran av diskrimineringsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av eller syftet med denna lag, om inte ärendet gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. På begäran av en domstol eller en annan myndighet eller av en sammanslutning som främjar likabehandling kan nämnden ge ut-

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

låtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av eller syftet med denna lag, om inte ärendet gäller tillämpning av lagen i arbetslivet eller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens rätt att begära utlåtande av nämnden finns i 22 § 3 mom.

I andra ärenden än sådana som gäller arbetslivet får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna, förelägga aktören att inom en skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag eller rekommendera att gottgörelse betalas till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier. 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, diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som främjar likabehandling får föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom. Om det i ärendet finns en ovan avsedd målsägande, får ärendet föras till nämnden endast med dennes samtycke.

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

Diskrimineringsombudsmannen eller den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier får föra ett ärende som gäller försummelse av skyldigheterna enligt 5 § 1 mom., 6 § 1 mom. och 6 a § 1 mom. 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 (1327/2014).

22 §

Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag i arbetslivet. Bestämmelser om tillsyn finns utöver i denna lag i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

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.

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

23 §

Gottgörelse

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

26 §

Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. för den tid som nämndförfarandet pågår.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om ett ärende är anhängigt vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden vid ikraftträdandet av denna lag, avbryts tidsfristen enligt 26 § 2 mom. på det sätt som avses i 26 § 3 mom. när lagen träder i kraft.

De planer som avses i 6 a § 2 mom. ska vara utarbetade inom två år från lagens ikraftträdande.

Den plan som avses i 7 § 2 mom. ska innehålla en redogörelse för slutsatserna av den bedömning som avses i 1 mom. inom två år från lagens ikraftträdande.

Lag

om ändring av lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014) 13 § 3 mom., sådant det lyder i lag 855/2020,

ändras 4 § 1 mom., 6 och 7 §, 8 § 1 mom. och 11 § samt

fogas till lagen en ny 4 a § och till 9 § ett nytt 4 mom. som följer:

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

4 §

Utnämning av medlemmar

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

— — — — —

4 a §

Redogörelse för bindningar

Nämndens ordförande samt nämndens övriga medlemmar och deras ersättare ska före utnämningen till uppgiften lämna en i 8 a § i statstjänstemannalagen (750/1994) avsedd redogörelse för sina bindningar till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och justitieministeriet. Sådana förändringar i bindningarna som inträffar under tiden för uppgiften ska utan dröjsmål anmälas till nämnden och justitieministeriet.

6 §

Sektioner

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

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

7 §

Förstärkt sektion

Till en förstärkt sektion hör nämndens ordförande eller en vice ordförande som den förstärkta sektionens ordförande samt fem övriga medlemmar, av vilka två ska vara lagfarna.

I den förstärkta sektionen kan avgöras principiellt betydelsefulla och vittsyftande ärenden. Nämndens ordförande avgör om ett ärende ska behandlas i den förstärkta sektionen. Av särskilda skäl kan en sektion dock hänskjuta ett ärende som den behandlar till den förstärkta sektionen för avgörande.

8 §

Beslutförhet, omröstning och föredragning

En sektion och en förstärkt sektion är beslutföra när de är fulltaliga.

— — — — —

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

9 §

Medlemmarnas ansvar och jäv

Nämndens ordförande samt nämndens övriga medlemmar och deras ersättare är skyldiga att avgå från sin uppgift vid utgången av den månad under vilken de fyller 70 år.

11 §

Avvisande av ärenden

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

Ett ärende som är äldre än två år tas inte upp till prövning i nämnden, om det inte finns särskilda skäl till det.

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som före ikraftträdandet av denna lag har utnämnts till ordförande för eller övrig medlem eller ersättare i nämnden ska inom sex månader från ikraftträdandet lämna en redogörelse enligt 4 a § i denna lag.

Avgångsåldern enligt 9 § 4 mom. i denna lag tillämpas inte på nämndens ordförande eller övriga medlemmar och deras ersättare under den mandatperiod som pågår vid ikraftträdandet av denna lag.

Lag

om ändring av lagen om diskrimineringsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) 4 § 1 mom. samt 5 och 6 § som följer:

4 §

Rätt att få information

Trots sekretessbestämmelserna har diskrimineringsombudsmannen rätt att av myndigheter och andra som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken, av arbetsgivare 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 som sköter offentliga förvaltningsuppgifter få den information som är nödvändig för att ombudsmannen ska kunna utföra sina uppgifter enligt utlänningslagen (301/2004).

5 §

Rätt att få redogörelser

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

6 §

Inspektionsrätt

Diskrimineringsombudsmannen får inspektera lokalerna hos en myndighet, hos en utbildningsanordnare och en läroanstalt, hos en anordnare av småbarnspedagogik och en serviceproducent inom småbarnspedagogiken, hos en arbetsgivare samt 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.

Denna lag träder i kraft den

20 .

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. 5 punkten, sådan den lyder i lag 449/2016, som följer:

Riksdagens svar RSv 189/2022 rd

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

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. för företrädare för personalen att få information,

Denna lag träder i kraft den

20 .

Helsingfors 30.11.2022

På riksdagens vägnar

talman

generalsekreterare