

RIKSDAGENS SVAR 95/2003 rd

Regeringens proposition med förslag till lag om tryggnad av jämlikhet samt ändring av vissa lagar som har samband med den

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till lag om tryggnad av jämlikhet samt ändring av vissa lagar som har samband med den (RP 44/2003 rd).

Beredning i utskott

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (AjUB 7/2003 rd).

Beslut

Riksdagen har godkänt följande uttalanden:

1. Riksdagen förutsätter att regeringen bereder en proposition med förslag till en likabehandlingslagstiftning utifrån det finländska systemet med dess grundläggande fri- och rättigheter och med samma rättsmedel och påföljder för alla diskrimineringsgrunder.
2. Riksdagen förutsätter att regeringen i en tilläggsbudget för 2004 anvisar tillräckliga resurser för genomförande av likabehandlingslagstiftningen och samtidigt även i ett vidare perspektiv beaktar att arbetarskyddsdistriktens uppgifter har ökat.

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag om likabehandling

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättsskyddet för den som utsatts för diskriminering i sådana diskrimineringsituationer som hör till lagens tillämpningsområde.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet när det är fråga om

1) villkor för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet,

2) anställningskriterier, arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, personalutbildning eller avancemang,

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

4) medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, eller de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.

Lagen tillämpas dessutom på diskriminering på grund av etniskt ursprung när det är fråga om

1) socialservice och hälsovårdsservice,

2) socialskyddsförmåner eller andra stöd, rabatter eller förmåner som beviljas på sociala grunder,

3) fullgörande av värnplikt, frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänst, eller

4) tillhandahållande av och tillgång till boende eller lös eller fast egendom och tjänster som tillhandahålls allmänheten eller som är tillgängliga för allmänheten när det är fråga om andra förhållanden än förhållanden mellan enskilda.

3 §

Begränsningar av tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte

1) på utbildningens mål och innehåll eller utbildningssystemet,

2) när bestämmelser som gäller utlänningars inresa och vistelse i landet tillämpas eller när utlänningar särbehandlas på grund av deras rättsliga ställning enligt lag.

4 §

Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling

Myndigheterna skall i all sin verksamhet målmedvetet och systematiskt främja likabehandling samt etablera sådan förvaltningssed och sådana verksamhetssätt som säkerställer att likabehandling främjas när ärenden bereds och beslut fattas. Myndigheterna skall särskilt ändra de om-

ständigheter som förhindrar uppnående av lika-behandling.

För att främja etnisk likabehandling skall myndigheterna utarbeta en plan (*likabehandlingsplan*) i den omfattning som arten av varje myndighets verksamhet det kräver. Arbetsministeriet utfärdar allmänna rekommendationer om innehållet i den plan som avses i detta moment.

Med *myndigheter* avses i denna paragraf statliga och kommunala myndigheter, självständiga offentlighetsrättsliga inrättningar samt myndigheterna i landskapet Åland när de i landskapet sköter uppgifter som ankommer på riksmyndigheterna. Med myndigheter avses också offentlighetsrättsliga föreningar och privata aktörer när de sköter offentliga förvaltningsuppgifter samt statens af-färsverk. Skyldigheten att utarbeta en i 2 mom. avsedd plan gäller dock inte den evangelisk-lutherska kyrkan eller det ortodoxa kyrkosamfundet och inte heller privata aktörer som kan jämföras med myndigheter och som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

5 §

Förbättrande av förutsättningarna för sysselsättning av och utbildning för personer med funktionshinder

För att främja likabehandling i frågor som avses i 2 § 1 mom. skall den som låter utföra ett arbete eller ordnar utbildning vid behov vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionshinder skall få tillträde till arbete eller utbildning samt för att denne skall klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet. Vid bedömningen av vad som är skäligt beaktas i synnerhet kostnaderna för åtgärderna, den ekonomiska ställningen för den som låter utföra arbetet eller ordnar utbildningen samt möjligheterna att få stöd av offentliga medel eller annat stöd för åtgärderna.

6 §

Förbud mot diskriminering

Ingen får diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet,

språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Med diskriminering avses

1) att någon behandlas mindre förmånligt än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation (*direkt diskriminering*),

2) att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar någon jämfört med andra som utgör jämförelseobjekt, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga (*indirekt diskriminering*),

3) uppsåtlig eller faktisk kränkning av en persons eller människogrups värdighet och integritet så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas (*trakasserier*),

4) instruktioner eller befallningar att diskriminera.

7 §

Förfarande som inte anses vara diskriminering

Som diskriminering enligt denna lag anses inte

1) förfaranden i enlighet med en likabehandlingsplan som går ut på att syftet med denna lag skall uppnås i praktiken,

2) sådan särbehandling i anslutning till en diskrimineringsgrund enligt 6 § 1 mom. som grundar sig på ett verkligt och avgörande krav som hänför sig till arbetsuppgifternas art och deras utförande,

3) särbehandling på grund av ålder, om särbehandlingen har ett objektivt och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller yrkesutbildning eller något annat därmed jämförbart, berättigat syfte eller när särbehandlingen beror på åldersgränser som fastställts som en förutsättning för att erhålla pen-

sions- eller invaliditetsförmåner i socialskyddssystemen.

Genom denna lag förhindras inte sådana specialåtgärder vilkas syfte är att uppnå faktisk lika-behandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering enligt 6 § 1 mom. (*positiv särbehandling*). Den positiva särbehandlingen skall stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas.

8 §

Förbud mot repressalier

Ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder därför att han eller hon har anfört klagomål eller vidtagit åtgärder för att trygga likabehandling.

9 §

Gottgörelse

Den som enligt 2 § tillhandahåller arbete, lös eller fast egendom eller tjänster, utbildning eller förmåner och som på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder eller sexuell läggning har brutit mot 6 eller 8 §, är skyldig att till den som blivit föremål för diskriminering eller repressalier betala gottgörelse för kränkningen. I gottgörelse skall enligt kränkningens art betalas högst 15 000 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms beaktas diskrimineringens art och omfattning samt varaktighet, hur den som brutit mot 6 eller 8 § förhåller sig till sin gärning, eventuell förlikning mellan parterna, huruvida ett jämlikt rättsläge återställts, gärningsmannens ekonomiska ställning och andra omständigheter samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkningen av personen. Gottgörelse behöver inte dömas ut, om detta är skäligt med beaktande av omständigheterna. Gottgörelsens maximi-belopp får av särskilda skäl överskridas, om det är motiverat med beaktande av diskriminering-

ens varaktighet, allvarlighetsgrad och andra omständigheter.

Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag.

10 §

Ändring av diskriminerande avtalsvillkor

En domstol kan i ett mål eller ärende som den behandlar ändra eller bortse från avtalsvillkor som strider mot förbudet i 6 eller 8 §. Som avtalsvillkor betraktas också en förbindelse om vederlagsbelopp.

Om ett villkor som avses i 1 mom. är sådant att det till följd av att villkoret ändrats eller lämnats utan avseende inte är skäligt att avtalet i övrigt oförändrat förblir i kraft, kan avtalet ändras även till övriga delar eller förordnas att förfalla.

11 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs i fråga om arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar samt i arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på en arbetsplats på det sätt som bestäms i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973).

Minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden övervakar att förbudet mot diskriminering på grund av etniskt ursprung följs, utom när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, på det sätt som bestäms i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (660/2001).

12 §

Anvisningar, råd, rekommendationer och förlikning

Den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering på grund av etniskt ursprung enligt

denna lag kan be minoritetsombudsmannen om anvisningar, råd, rekommendationer och åtgärder i frågor som avses i 2 § 1 mom. 1, 3 och 4 punkten och 2 § 2 mom. för att förlikning skall åstadkommas.

13 §

Diskrimineringsnämndens uppgifter

Diskrimineringsnämnden kan i ett ärende som gäller etnisk diskriminering, till den del det inte gäller ett arbetsavtalsförhållande eller en offentligrättslig anställning, arbetspraktik eller annan motsvarande verksamhet på en arbetsplats,

1) fastställa förlikning mellan parterna eller

2) förbjuda att ett förfarande som strider mot 6 eller 8 § fortsätter eller upprepas.

Förlikning som har fastställts av diskrimineringsnämnden och där man kommit överens om en penningfordran kan verkställas så som en lagkraftvunnen dom.

Diskrimineringsnämnden skall vid behov i ett beslut om förbud utsätta en skälig tidsfrist inom vilken beslutet skall följas. Nämnden kan förena förbudet med vite och döma ut vitet på det sätt som bestäms i viteslagen (1113/1990).

Om ett ärende som avses i 1 mom. har inletts eller inleds hos någon annan myndighet, skall diskrimineringsnämnden lämna saken utan prövning.

14 §

Begäran om utlåtande

Domstolar, minoritetsombudsmannen och andra myndigheter samt föreningar kan begära diskrimineringsnämndens utlåtande om tillämpningen av denna lag i frågor som gäller etnisk diskriminering.

15 §

Förande av ärenden till diskrimineringsnämnden

Den som utsätts för ett förfarande som strider mot 6 eller 8 § eller minoritetsombudsmannen

kan föra ett ärende som avses i 2 § 1 mom. 1, 3 eller 4 punkten eller i 2 § 2 mom. och som gäller etnisk diskriminering till diskrimineringsnämnden för förfarande enligt 13 § 1 mom. 2 punkten.

Förlikningsparterna tillsammans eller, med parternas samtycke, minoritetsombudsmannen kan föra ett ärende som avses i 1 mom. till diskrimineringsnämnden för förfarande enligt 13 § 1 mom. 1 punkten.

Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskrimineringsnämnden finns i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

16 §

Tid för väckande av talan

Talan i mål och ärenden som avses i 9 och 10 § skall väckas vid domstolen på svarandens hemort inom två år efter det förfarande som strider mot 6 eller 8 § eller, om förfarandet fortsätter, inom två år efter det att det upphört. I anställningssituationer skall talan dock väckas inom ett år efter det att den arbetssökande som förbigåtts har fått del av beslutet om vem som valts.

17 §

Bevisbörda

Om någon som anser sig har blivit utsatt för ett förfarande som strider mot 6 § vid behandlingen av ett mål eller ärende som avses i denna lag i domstol eller behörig myndighet lägger fram utredning som ger anledning att anta att det i paragrafen avsedda förbudet har överträtts, skall svaranden visa att förbudet inte har överträtts. Bestämmelsen tillämpas inte vid behandlingen av brottmål.

18 §

Sökande av ändring

Ändring i beslut som diskrimineringsnämnden har fattat med stöd av 13 § 1 mom. 2 punkten får sökas hos förvaltningsdomstolen genom besvär. Behörig förvaltningsdomstol är den förvaltningsdomstol inom vars domkrets den som påstås har blivit diskriminerad har sin hemort. I fråga om ändringssökande gäller i övrigt vad som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Ett beslut som diskrimineringsnämnden har fattat med stöd av 13 § 1 mom. 2 punkten kan verkställas även om det överklagats, om inte förvaltningsdomstolen bestämmer något annat.

19 §

Besvärsförbud

I beslut som diskrimineringsnämnden har fattat med stöd av 13 § 1 mom. 1 punkten eller 4 mom. får ändring inte sökas genom besvär.

20 §

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för diskriminering finns i 11 kap. 9 § strafflagen (39/1889) och bestämmelser om straff för diskriminering i arbetslivet finns i 47 kap. 3 § strafflagen.

21 §

Justering av gottgörelsebeloppen

Gottgörelsens maximibelopp enligt 9 § justeras i motsvarighet till förändringen i penningvärdet vart tredje år genom förordning av arbetsministeriet.

22 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

Lag

om ändring av lagen om minoritetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 13 juli 2001 om minoritetsombudsmannen (660/2001) lagens rubrik och 2 och 7 §, samt
fogas till lagen nya 7 a—7 k § som följer:

Lag

om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden

2 §

Uppgifter

Minoritetsombudsmannen skall

- 1) övervaka att lagen om likabehandling (/) följs på det sätt som bestäms i den nämnda lagen,
- 2) främja goda etniska relationer i samhället,
- 3) följa och förbättra utlänningars och etniska minoriteters ställning och rättigheter,
- 4) rapportera om hur likabehandlingen förverkligas för olika etniska grupper samt om olika etniska gruppers förhållanden och ställning i samhället samt ta initiativ till undanröjande av diskriminering och missförhållanden som minoritetsombudsmannen har observerat,
- 5) ge information om lagstiftningen om diskriminering på grund av etniskt ursprung och om lagstiftningen om etniska minoriteters och utlänningars ställning samt om tillämpningen av den,
- 6) utföra de uppgifter som minoritetsombudsmannen har enligt utlänningslagen (378/1991).

Minoritetsombudsmannen skall dessutom i samarbete med andra myndigheter övervaka att alla bemöts lika oavsett etniskt ursprung.

7 §

Rätt att få uppgifter

Utan hinder av sekretessbestämmelserna har minoritetsombudsmannen rätt att av övriga myndigheter avgiftsfritt få de uppgifter som behövs för skötseln av åliggandena enligt denna lag och utlänningslagen.

Minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden har rätt att av myndigheter och verksamhetsutövare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om likabehandling samt av deras anställda få upplysningar om omständigheter som är nödvändiga för att övervaka att förbudet mot diskriminering på grund av etniskt ursprung enligt nämnda lag iakttas, samt för att bedöma planeringen och genomförandet av åtgärder som gäller främjande av etnisk likabe-

handling. Rätten att få upplysningar gäller inte uppgifter som den av vilken upplysningarna begärs har rätt att vägra vittna om.

7 a §

Vite

Minoritetsombudsmannen eller diskrimineringsnämnden kan förena den skyldighet att lämna upplysningar som avses i 7 § 2 mom. med vite. Diskrimineringsnämnden dömer ut vite som minoritetsombudsmannen förelagt. I övrigt tillämpas viteslagen (1113/1990) på föreläggande och utdömande av vite.

7 b §

Diskrimineringsnämnden

För den tillsynsuppgift som föreskrivs i lagen om likabehandling finns i anslutning till arbetsministeriet en diskrimineringsnämnd vid sidan av minoritetsombudsmannen.

7 c §

Diskrimineringsnämndens uppgifter

Diskrimineringsnämnden skall behandla och avgöra de ärenden som enligt lagen om likabehandling ankommer på nämnden att behandla och avgöra.

7 d §

Diskrimineringsnämndens sammansättning

Diskrimineringsnämnden består av en ordförande, sex övriga medlemmar och en sekreterare. Ordföranden och sekreteraren kan ha uppgiften som huvudsyssla. Nämnden kan dessutom ha en eller flera föredragande med uppgiften som bisyssla.

Statsrådet utnämner ordföranden och förordnar de övriga medlemmarna samt en personlig ersättare för var och en av medlemmarna för fyra år i sänder. En av medlemmarna förordnas till vice ordförande. Om ordföranden, en medlem el-

ler en ersättare avgår eller avlider under mandatperioden, skall statsrådet i dennes ställe utnämna eller förordna en annan person för den återstående mandatperioden.

Nämndens medlemmar med uppgiften som bisyssla, ersättarna och sekreteraren samt de sakkunniga som nämnden hört och de som givit utlåtanden får ett arvode enligt grunder som fastställs av arbetsministeriet.

7 e §

Behörighetsvillkor för medlemmarna

Diskrimineringsnämndens medlemmar och deras ersättare samt sekreteraren skall vara förtrogna med nämndens verksamhetsområde. Dessutom skall nämndens ordförande, minst tre medlemmar och deras ersättare samt sekreteraren ha behörighet för domartjänst. Till medlem, ersättare och sekreterare i nämnden kan utnämnas eller förordnas även andra än finska medborgare.

7 f §

Medlemmarnas ansvar och ojävighet

Diskrimineringsnämndens medlemmar och sekreterare handlar under tjänsteansvar.

I fråga om jäv för nämndens medlemmar och föredragande tillämpas bestämmelserna om domarjäv.

7 g §

Diskrimineringsnämndens beslutförhet

Diskrimineringsnämnden är beslutför när mötesordföranden samt minst hälften av de övriga medlemmarna är närvarande. På omröstning i nämnden tillämpas 52 § förvaltningsprocesslagen (586/1996).

I nämndens arbetsordning kan bestämmas att nämnden skall ha sektioner. En sektion är beslutför när den är fulltalig.

Nämndens ordförande kan på nämndens vägnar besluta om åtgärder i anslutning till bered-

ningen av ett ärende på det sätt som bestäms närmare i arbetsordningen.

Nämndens ordförande kan ensam fatta beslut i ett ärende som är uppenbart ogrundat eller som skall lämnas utan prövning med stöd av 13 § 4 mom. lagen om likabehandling.

7 h §

Hur ett ärende inleds

I 15 § lagen om likabehandling bestäms vem som har rätt att inleda ärenden i diskrimineringsnämnden.

Ett ärende inleds genom skriftlig eller elektronisk ansökan. I ansökan skall uppges

- 1) sökandens preciserade yrkande,
- 2) de omständigheter i detalj som yrkandet grundar sig på,
- 3) i den mån det är möjligt den utredning som sökanden har för avsikt att lägga fram och vad som skall styrkas med utredningen, samt
- 4) hos vilken annan myndighet det i ansökan avsedda ärendet har inletts.

I ansökan skall dessutom uppges parternas namn, yrken och hemorter, telefonnummer till parterna eller deras lagliga företrädare eller ombud och vittnen eller andra som skall höras samt den postadress till vilken kallelser, uppmaningar och meddelanden som gäller saken kan skickas. Om sökanden inte känner till svarandens adress, skall sökanden uppge vad som gjorts för att få reda på adressen. Ansökan skall undertecknas av parten eller, om parten själv inte har upprättat den, av den som upprättat den. Denne skall samtidigt uppge sitt yrke och sin boningsort.

Är ansökan bristfällig, skall sökanden uppmanas att rätta bristen inom utsatt tid, om en rättelse är nödvändig för att beredningen skall kunna fortsätta. Sökanden skall samtidigt underrättas om på vilket sätt ansökan är bristfällig och att ansökan kan lämnas utan prövning eller avslås, om sökanden inte följer uppmaningen.

Diskrimineringsnämnden kan av särskilda skäl förlänga den tid som avses i 4 mom.

7 i §

Behandlingen av ärenden

Sökandens motpart skall uppmanas bemöta ansökan. Detta är emellertid inte nödvändigt i ett ärende där det vid beredningen konstateras att ansökan är uppenbart ogrundad.

Diskrimineringsnämnden har rätt att höra sakkunniga, inhämta utlåtanden och utredningar samt förrätta syn.

Ärendena avgörs vid nämndens sammanträden på föredragning. Ordförande för sammanträdet är nämndens ordförande eller vice ordförande. Föredragande är en till uppgiften förordnad tjänsteman vid nämnden.

7 j §

Andra bestämmelser som skall iakttas vid behandlingen av ärenden

I fråga om bevisbördan tillämpas 17 § lagen om likabehandling.

Genom förordning av statsrådet bestäms om sammankallande av nämnden, föredragning, protokoll, undertecknande av expeditioner samt om utnämning av sekreterare. I fråga om organiseringen av arbetet i diskrimineringsnämnden bestäms närmare i nämndens arbetsordning, som nämndens ordförande fastställer efter att ha hört de andra medlemmarna samt föredragandena.

Till den del något annat inte bestäms i denna lag tillämpas förvaltningslagen (434/2003) på behandlingen av ärenden.

7 k §

Kostnaderna för handläggningen

Diskrimineringsnämndens handlingar och expeditioner lämnas ut avgiftsfritt.

De som är delaktiga i ett ärende står själva för de kostnader som handläggningen i nämnden har orsakat dem.

Denna lag träder i kraft den

20 .

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

Lag om ändring av 2 kap. 2 § arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 2 kap. 2 § 1 mom. som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verk-

samhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag om ändring av sjömanslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 15 § 3—5 mom., sådana de lyder, 15 § 3 och 5 mom. i lag 612/1986 och 15 § 4 mom. i lag 936/1987, samt
fogas till lagen en ny 15 a § som följer:

Arbetsgivares skyldigheter

A. Allmänt

15 a §

Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om

bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (/).

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får 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.

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

Arbetsgivaren skall iaktta det i 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 11 § statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i statstjänstemannalagen av den 19 augusti 1994 (750/1994) 11 §, sådan den lyder i lag 692/1995, som följer:

11 §

En myndighet skall bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, etniskt ursprung, nationalitet, kön, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar

omständighet. Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 12 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 11 april 2003 om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 12 § 1 mom. som följer:

12 §

Diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren får inte vid anställning i tjänsteförhållande eller under ett tjänsteförhållande utan godtagbart skäl särbehandla sökande eller tjänsteinnehavare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar om-

ständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 5 december 2003
