

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen, lagen om inkomstdatasystemet och 1 § i lagen om verkställighet av böter

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen, lagen om inkomstdatasystemet och lagen om verkställighet av böter ändras. Genom de ändringar som föreslås i propositionen genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv om striktare tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. Med stöd av regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering genomförs direktivet i enlighet med minimikraven.

Genom de ändringar som föreslås i propositionen främjas verkställigheten av likalönsprincipen enligt de grundläggande fri- och rättigheterna, särskilt genom att kraven på insyn i lönesättningen skärps. I propositionen föreslås det att i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män införs definitioner av löneskillnad mellan könen och av arbetstagarkategori samt bestämmelser om identifiering av likvärdigt arbete. I propositionen föreslås det också bestämmelser om skyldigheten för arbetsgivare med regelbundet minst 100 arbetstagare att lämna information om löneskillnader mellan kvinnor och män och om skyldigheten att göra en gemensam lönebedömning i samverkan med företrädarna för personalen. Arbetstagarna ska enligt propositionen ha rätt att på begäran få information om den genomsnittliga lönenivån för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Enligt propositionen ska arbetsgivaren också vara skyldig att säkerställa en öppen löneförhandling genom att i tillräckligt god tid ge arbetssökande information om ingångslön eller löneintervall. I propositionen föreslås det att det föreskrivs om en försummelseavgift för försummelse av att iaktta de skyldigheter som gäller gemensam lönebedömning. Det föreslås dessutom att tillämpningsområdet för utdömande av vite utsträcks till att omfatta försummelser av de skyldigheter som föreslås i propositionen och att tiden för väckande av talan i fråga om gottgörelse i lönediskrimineringsärenden förlängs till tre år.

Genom de ändringar som föreslås i lagen om jämställdhetsombudsmannen genomförs i synnerhet direktivets bestämmelser om jämställdhetsorgan och övervakningsorgan på nationell nivå. Genom de föreslagna ändringarna i lagen om statistikcentralen och lagen om inkomstdatasystemet blir det möjligt för arbetsgivarna att förmedla den information som förutsätts enligt direktivet till jämställdhetsombudsmannen via inkomstdataregistret och Statistikcentralen. Den försummelseavgift som föreslås i propositionen ska enligt det som föreslås fogas till tillämpningsområdet för lagen om verkställighet av böter.

Propositionen hänför sig till den första tilläggsbudgetpropositionen för 2026 och avses bli behandlad i samband med den.

Lagarna avses träda i kraft den 18 maj 2026.

*Lagförslag***1.****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 §, 8 § 1 mom. 1–4 punkten, 9 a § och 12 § 2 mom.,
sådana de lyder, 6 § och 9 a § i lag 232/2005, 8 § 1 mom. 1–4 punkten i lag 1329/2014 och 12 § 2 mom. i lag 1023/2008, samt
fogas till 3 §, sådan den lyder i lagarna 1329/2014, 657/2021 och 101/2023, nya 9 och 10 mom., till 8 §, sådan den lyder i lag 1329/2014, ett nytt 4 mom., till 20 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 915/2016 och 101/2023, ett nytt 3 mom., varvid de nuvarande 3–5 mom. blir 4–6 mom., till 21 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 1329/2014, 915/2016 och 101/2023, ett nytt 5 mom., varvid det nuvarande 5 mom. blir 6 mom., och till lagen nya 3 a, 6 d–6 g och 21 b § som följer:

3 §*Definitioner*

Med *löneskillnad mellan könen* avses i denna lag skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå.

Med *arbetstagarkategori* avses i denna lag arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som arbetsgivaren har grupperat på ett icke godtyckligt sätt utifrån de icke-diskriminerande, objektiva och könsneutrala kriterier som anges i 3 a § 1 mom. och, i tillämpliga fall, i samarbete med representanter för personalen.

3 a §*Identifiering av likvärdigt arbete*

Likvärdigt arbete bedöms i denna lag utifrån icke-diskriminerande, könsneutrala och i arbetet betydelsefulla bedömningskriterier. Beroende på arbetets art är dessa kompetens, belastning, ansvar, faktorer som hänför sig till arbetsförhållandena samt andra faktorer som är av betydelse i arbetet eller uppgiften i fråga. Bedömningskriteriernas inbördes viktning kan variera från uppgift till uppgift.

Om i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren har avtalats om bedömningskriterier på grundval av vilka lönen bestäms utifrån objektiva och könsneutrala kriterier som grundar sig på hur krävande arbetet är, kan likvärdigt arbete bedömas utifrån dessa bedömningskriterier. Förutsättningen är att kriterierna i fråga återspeglar arbetets svårighetsgrad eller värde på ett sätt som är betydelsefullt i arbetet eller uppgiften i fråga till exempel med utgångspunkt i kompetensen, belastningen, ansvaret, arbetsförhållandena eller andra motsvarande omständigheter.

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,
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön, och
- 7) säkerställa att arbetsplatsannonser och befattningsbenämningarna i dem är könsneutrala.

Arbetsgivaren ska ge sina arbetstagare information om de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner och lönenivåer i allmän och enkelt tillgänglig form. En arbetsgivare med högst 50 arbetstagare ska dessutom ge sina arbetstagare information om de kriterier som används för att fastställa löneutvecklingen för arbetstagarna i allmän och enkelt tillgänglig form. Samtliga kriterier som avses i detta moment ska vara objektiva och könsneutrala.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagare med funktionsnedsättning den information som avses i 3 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbetstagarnas särskilda behov.

6 d §

Arbetsgivarens skyldighet att anmäla löneskillnader

En arbetsgivare med regelbundet minst 100 arbetstagare ska trots sekretessbestämmelserna lämna jämställdhetsombudsmannen uppgifter om

- 1) löneskillnader mellan könen,
- 2) löneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 3) medianlöneskillnader mellan könen,
- 4) medianlöneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 5) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 6) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil,
- 7) löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på sedvanlig grundlön samt lönetillägg och rörliga ersättningar.

En arbetsgivare med mindre än 100 arbetstagare får frivilligt lämna de uppgifter som avses i 1 mom.

Arbetsgivaren ska lämna de uppgifter som avses i 1 mom. via statistikcentralen. Bestämmelser om uppgifter som anmäls till inkomstregistret finns i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018). Statistikcentralen sammanställer de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten utifrån de uppgifter som anmälts till inkomstregistret och förmedlar de uppgifter som avses i 1 mom. vidare till jämställdhetsombudsmannen. Bestämmelser om statistikcentralens uppdrag att producera de sakkunnigtjänster som krävs enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män finns i lagen om statistikcentralen (48/1992).

Arbetsgivaren ska fastslå riktigheten i de uppgifter som avses i 1 mom. efter att ha hört representanterna för personalen. Representanterna för personalen ska ha tillgång till de metoder som arbetsgivaren använder för att samla in uppgifterna.

Arbetsgivaren ska lämna de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten till alla sina arbetstagare och representanterna för personalen. Också de uppgifter som gäller de föregående fyra åren ska lämnas på begäran, om de finns att tillgå.

Arbetsgivaren ska på begäran ge arbetstagare, representanter för personalen och jämställdhetsombudsmannen ytterligare utredning om de i 1 mom. 1–7 punkten avsedda uppgifterna och grunderna för löneskillnaderna. Arbetsgivaren ska besvara en begäran om ytterligare utredning inom en skälig tid och motivera sitt svar.

Om lämnandet av 1 mom. 7 punkten avsedda uppgifter i enlighet med 5 och 6 momentet antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetstagares lön, ska arbetsgivaren lämna uppgifterna till en representant för personalen eller till jämställdhetsombudsmannen.

Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier, ska arbetsgivaren avhjälpa situationen inom en skälig tid och senast inom sex månader i samverkan med representanter för personalen.

Arbetsgivaren får inte använda de personuppgifter som avses i paragrafen i något annat syfte än för att tillämpa likalönsprincipen.

6 e §

Gemensam lönebedömning

En arbetsgivare med regelbundet minst 100 anställda ska utöver den lönekartläggning som avses i 6 a och 6 b § och som ingår i jämställdhetsplanen göra en gemensam lönebedömning i samverkan med representanterna för personalen, om

1) det vid meddelandet av de löneuppgifter som avses i 6 d § framgår att det finns en skillnad i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män på åtminstone 5 procent i någon som helst av de i 6 d § 1 mom. 7 punkten avsedda arbetstagarkategorierna, och

2) arbetsgivaren inte har motiverat den skillnad i den genomsnittliga lönenivån som avses i 1 punkten utifrån objektiva och könsneutrala kriterier, och

3) arbetsgivaren inte har avhjälpt den omotiverade skillnaden i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader från den dag då arbetsgivaren borde ha meddelat de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten till jämställdhetsombudsmannen.

Syftet med den gemensamma lönebedömningen är att identifiera, avhjälpa och förhindra förekomsten av sådana löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte kan motiveras utifrån objektiva och könsneutrala kriterier och den ska omfatta

1) en analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori,

2) närmare upplysningar om kvinnors och mäns genomsnittliga lönenivå samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagarkategori,

3) skillnader i genomsnittlig lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori,

4) grunderna för de skillnader i genomsnittlig lönenivå som avses i 3 punkten utifrån sådana eventuella objektiva och könsneutrala kriterier som representanterna för arbetstagarna och arbetsgivaren gemensamt har fastställt,

5) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som har fått löneförhöjning under sin graviditets-, särskild graviditets-, föräldra- eller vårdledighet eller ledighet för vård av anhörig, om den arbetstagarkategori de tillhör omfattats av en löneförhöjning under den period då ledigheten togs ut,

6) åtgärder för att avhjälpa löneskillnader, om de inte är motiverade på grund av objektiva och könsneutrala kriterier,

7) en utvärdering av effektiviteten hos åtgärder baserade på tidigare gemensamma lönebedömningar.

Arbetsgivaren ska lämna in den gemensamma lönebedömningen till jämställdhetsombudsmannen inom 12 månader från den dag då arbetsgivaren borde ha lämnat in de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten på det sätt som anges i 6 d § 3 mom. Dessutom ska arbetsgivaren ställa den gemensamma lönebedömningen till förfogande för arbetstagarna och representanterna för personalen. Om de uppgifter som ingår i den gemensamma lönebedömningen antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetstagares lön, ska arbetsgivaren utelämna uppgifterna i fråga från den gemensamma lönebedömning som ska ställas till arbetstagarnas förfogande.

Vid genomförandet av de åtgärder som den gemensamma lönebedömningen ger upphov till ska arbetsgivaren och representanterna för personalen tillsammans avhjälpa grundlösa löneskillnader inom skälig tid, senast inom sex månader från det att den gemensamma lönebedömningen blev klar eller från den tidpunkt då den borde ha varit klar. Genomförandet av de åtgärder som den gemensamma lönebedömningen ger upphov till ska innefatta en analys av de nuvarande systemen för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning eller införandet av sådana system för att säkerställa att åtgärderna inte inbegriper direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön.

Arbetsgivaren får inte använda de personuppgifter som avses i paragrafen i något annat syfte än för att tillämpa likalönsprincipen.

6 f §

Insyn i lönesättningen före anställning

Arbetsgivaren ska ge en arbetssökande följande information om arbetet:

1) ingångslön eller ingångslöneintervall, som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier, och

2) i förekommande fall relevanta bestämmelser i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar.

Arbetsgivaren ska ge arbetssökande med funktionsnedsättning den information som avses i 1 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbetstagarnas särskilda behov.

Arbetsgivaren ska säkerställa att en informerad och öppen löneförhandling genom att den information som avses i denna paragraf ska tillhandahållas arbetssökanden i tillräckligt god tid, såsom i en offentliggjord platsannons, genom att ge den före en anställningsintervju eller på annat sätt.

Arbetsgivaren får inte fråga arbetssökande om löneuppgifter som gäller deras nuvarande eller tidigare anställningar.

6 g §

Arbetsstagarens rätt till information om lönerna

Arbetsgivaren ska på arbetsstagarens begäran skriftligen lämna information om arbetsstagarens personliga lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelade efter kön, för arbetstagar­kategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetsstagaren kan begära och få informationen från arbetsgivaren via en representant för personalen eller via jämställdhetsombudsmannen. Om lämnandet av information antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetstagar­es lön, ska arbetsgivaren lämna informationen om de arbetstagar­kategorier som avses till en representant för personalen eller till jämställdhetsombudsmannen.

Arbetsgivaren ska lämna den information som avses i 1 mom. inom skälig tid och senast inom två månader efter det att begäran har framställts. Arbetsgivaren ska ge arbets­tagare med funktionsnedsättning den information som avses i 1 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbets­tagarnas särskilda behov.

Arbetsgivaren ska årligen informera arbets­tagarna om deras rätt att få information om lönerna och om hur arbets­tagaren ska göra för att utöva denna rätt.

Arbetsgivaren ska på arbets­tagarens begäran ge ytterligare och skälig information om de uppgifter som lämnats och motivera svaret.

Arbetsgivaren får inte förbjuda arbets­tagaren att uppge sin lön. Avtalsvillkor som hindrar arbets­tagaren från att lämna ut information om sin lön är ogiltiga.

Arbetsgivaren får kräva att arbets­tagare som fått information i enlighet med denna paragraf, bortsett från information som rör deras egen lön eller lönenivå, inte använder informationen i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön.

Arbetsgivaren eller personalens representant får inte använda de personuppgifter som avses i paragrafen i något annat syfte än för att tillämpa likalönsprincipen.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbets­givare

1) under anställningsprocessen, 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) under anställningsprocessen, 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 eller har varit anställda hos arbets­givaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena, lönen inbegripen, 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.

I en situation som avses i 1 mom. 3 och 4 punkten jämställs i en koncern med arbets­givaren också moder- eller dotterbolaget till den del det beslutar om lönevillkoren eller anställningsvillkoren i ett annat koncernbolag.

Bevisbörda

Om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, ska svaranden visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön.

Om en arbetsgivare inte har iakttagit sina skyldigheter enligt 6 § 3 och 4 mom., 6 d § 1, 3–6 och 8 mom., 6 e §, 6 f § och 6 g § 1–4 mom., ska arbetsgivaren vid behandling av ett ärende som gäller lönediskriminering enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet visa att lönediskriminering inte har skett. Vad som föreskrivs i detta moment tillämpas dock inte, om arbetsgivaren visar att de i momentet avsedda försummelserna av skyldigheterna har varit uppenbart ouppsåtliga och av ringa betydelse.

Vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas inte vid behandling av brottmål.

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum.

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdades. Vid brott mot förbudet mot lönediskriminering ska talan dock väckas inom tre år från det att käranden fick kännedom om eller borde ha känt till överträdelsen av förbudet mot lönediskriminering, och i anställningssituationer inom ett år från överträdelsen av förbudet mot lönediskriminering.

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

20 §

Rätten att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett sådant förfarande av en arbetsgivare som strider mot 6 § 2 mom. 7 punkten, 6 § 3 och 4 mom., 6 d § 4–6 och 8 mom., 6 e och 6 f § samt 6 g § 1–4 mom. till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 5 mom.

21 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter i ett ärende som gäller ett förfarande i strid med bestämmelserna i 6 § 2 mom. 7 punkten, 6 § 3 och 4 mom., 6 d § 4–6 och 8 mom., 6 e och 6 f § samt 6 g § 1–4 mom.

21 b §

Försummelseavgift

Jämställdhetsombudsmannen kan påföra den arbetsgivare försummelseavgift som inte lämnar jämställdhetsombudsmannen en i 6 e § avsedd gemensam lönebedömning eller som lämnar en gemensam lönebedömning vars innehåll till väsentliga delar inte motsvarar det som anges i 6 e § 2 mom. Försummelseavgiften ska påföras inom två år från den dag då försummelsen inträffade.

Försummelseavgiften uppgår till minst 5 000 och högst 80 000 euro. När försummelseavgiften bestäms ska gärningens art, hur ofta den upprepats, dess planmässighet och andra omständigheter samt arbetsgivarens årliga bruttoomsättning beaktas. Försummelseavgiften behöver inte påföras eller avgiften kan påföras till ett mindre belopp än minimibeloppet, om försummelsen kan anses vara ringa och det med tanke på försummelsens art och andra omständigheter är skäligt att ingen avgift påförs eller att avgiften är lägre än minimibeloppet.

Statliga myndigheter, statliga affärsverk, välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar, kommunala myndigheter, självständiga offentlighetsinrättningar, riksdagens ämbetsverk, republikens presidents kansli, evangelisk-lutherska kyrkan i Finland, ortodoxa kyrkan i Finland eller de två sistnämndas församlingar, kyrkliga samfundigheter och övriga organ får inte påföras försummelseavgift.

Försummelseavgiften ska betalas till staten. Bestämmelser om verkställigheten av försummelseavgifter finns i lagen om verkställighet av böter (672/2002). En försummelseavgift preskriberas fem år efter den dag då avgiften påfördes.

Bestämmelser om sökande av ändring i beslut om försummelseavgift finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag**om ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen**

I enlighet med riksdagens beslut
 fogas till 2 § 1 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014), sådant det lyder delvis i ändrat i lag 916/2016, nya 6–10 punkter, och till 2 § nya 2–4 mom. som följer:

2 §

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter

Jämställdhetsombudsmannen ska

1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas,

2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen,

3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis,

4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden,

5) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen,

6) främja likalönsprincipen och genomförandet av insyn i lönesättningen genom ökad medvetenhet, också genom beaktande av intersektionell diskriminering,

7) analysera grunderna för löneskillnader mellan könen och utveckla verktyg för att underlätta utvärderingen av ojämlik lönesättning,

8) av arbetsgivarna samla in de uppgifter som avses i 6 d § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och omgående offentliggöra de i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten avsedda uppgifter som gör det möjligt att jämföra arbetsgivare, branscher och områden med varandra samt säkerställa att uppgifterna för de senaste fyra åren är tillgängliga, om de finns att tillgå,

9) samla in de gemensamma lönebedömningar som avses i 6 e § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män,

10) sammanställa information om antalet och typen av ärenden som anhängiggjorts vid jämställdhetsombudsmannens byrå och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och som gäller lönediskriminering samt om antalet och typen av sådana käromål som anhängiggjorts och besvär som anförts vid domstolarna och som gäller lönediskriminering.

Med intersektionell diskriminering enligt 1 mom. 6 punkten avses en kombination av diskriminering på grund av kön och en eller flera andra diskrimineringsgrunder.

Jämställdhetsombudsmannen är personuppgiftsansvarig för de uppgifter som avses i 1 mom. 8 och 9 punkten. Om det i uppgifter enligt dessa punkter ingår personuppgifter, får jämställdhetsombudsmannen inte använda dem för något annat ändamål än för tillämpande av likalönsprincipen.

Statistikcentralen producerar i enlighet med lagen om statistikcentralen (48/1992) de sakkunnigtjänster som jämställdhetsombudsmannen behöver för att fullgöra de uppgifter som avses i 1 mom. 8 punkten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av lagen om inkomstdatasystemet**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 6 § 3 mom. 6 punkten, 11 § 1 mom. och 13 § 1 mom. 22 punkten, av dem 11 § 1 mom. och 13 § 1 mom. 22 punkten sådana de lyder i lag 176/2019, samt fogas till 6 § 3 mom. en ny 7 och en ny 8 punkt, till 12 § ett nytt 12 mom., varvid det nuvarande 12–16 mom. blir 13–17 mom. och till 13 § ett nytt 4 mom., som följer:

6 §

Inkomstuppgifter och andra uppgifter som införs i inkomstregistret

I fråga om prestationer som lönebetalare har betalat och förmåner i annan form än pengar som dessa har gett införs dessutom följande uppgifter:

7) de uppgifter som behövs för att sammanställa den information som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986),

8) de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

11 §

Hur uppgifter lämnas samt signering

De uppgifter som avses i 6–8 § ska lämnas på elektronisk väg. Om det finns särskilda skäl kan en lönebetalare lämna de uppgifter som avses i 6 § 2 mom., 6 § 3 mom. 1–7 punkten och 6 § 4 mom. samt 8 § på annat sätt än på elektronisk väg på en av Inkomstregisterenheten fastställd blankett.

12 §

Tidpunkt för lämnande av uppgifter

De uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten ska lämnas före utgången av april året efter det kalenderår som uppgifterna gäller. Arbetsgivare med regelbundet minst 250 arbetstagare ska meddela uppgifterna varje år och arbetsgivare med regelbundet 100–249 arbetstagare ska lämna uppgifterna vart tredje år.

13 §

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

Inkomstregisterenheten förmedlar och lämnar ut sådana uppgifter ur inkomstregistret som en uppgiftsanvändare trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter, med stöd av någon annan lag har rätt att få av prestationsbetalaren eller av andra uppgiftsanvändare, som följer:

22) till statistikcentralen för framställning av statistik samt för produktion av sådana sakkunnigtjänster som avses i 2 c § i lagen om statistikcentralen (48/1992),

De uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten förmedlas inte och lämnas inte ut i något annat syfte än för att tillämpa likalönsprincipen.

Denna lag träder i kraft den 18 maj 2026.

Bestämmelsen i 6 § 3 mom. 7 punkten tillämpas dock på arbetsgivare med regelbundet 100–149 arbetstagare först från och med den 1 januari 2030.

Arbetsgivare med regelbundet minst 150 arbetstagare ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 7 punkten för första gången för den lönebetalningsperiod som börjar från och med ikraftträdandedagen eller den därpå följande lönebetalningsperioden.

Arbetsgivare med regelbundet minst 250 arbetstagare ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 7 juni 2027 för perioden 1 juni–31 december 2026 och därefter årligen för det föregående kalenderåret inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.

Arbetsgivare med regelbundet 150–249 arbetstagare ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 7 juni 2027 för perioden 1 juni–31 december 2026 och därefter vart tredje år för det föregående kalenderåret inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.

Arbetsgivare med regelbundet 100–149 arbetstagare ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 7 juni 2031 för det föregående kalenderåret och därefter vart tredje år inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.

4.

Lag

om ändring av lagen om statistikcentralen

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till lagen om statistikcentralen (48/1992) en ny 2 c § som följer:

2 c §

Statistikcentralen kan för jämställdhetsombudsmannens räkning producera de sakkunnigtjänster som krävs enligt 6 d § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 1 § 2 mom. i lagen om verkställighet av böter (672/2002), sådant det lyder i lagarna 1183/2023, 23/2024, 36/2024, 545/2024, 651/2024, 845/2024, 952/2024, 1122/2024, 138/2025 och 197/2025, en ny 37 punkt som följer:

1 §

Lagens tillämpningsområde

På det sätt som föreskrivs i denna lag verkställs också

37) försummelseavgift enligt 21 b § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 20

Statsminister

Förnamn Efternamn

..minister Förnamn Efternamn