

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

2005

Utgiven i Helsingfors den 21 april 2005

Nr 231—235

INNEHÅLL

Nr		Sidan
231	Lag om ändring av lagen om andelsbanker och andra kreditinstitut i andelslagsform	815
232	Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	817
233	Statsrådets förordning om angivande av elens ursprung	824
234	Kommunikationsministeriets förordning om ändring av bilaga 1 till kommunikationsministeriets förordning om bilars och släpvagnars konstruktion och utrustning	826
235	Jord- och skogsbruksministeriets meddelande om jord- och skogsbruksministeriets förordning om grunderna för auktoriserade inspektörers arvoden	833

Nr 231

Lag

om ändring av lagen om andelsbanker och andra kreditinstitut i andelslagsform

Given i Helsingfors den 15 april 2005

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 28 december 2001 om andelsbanker och andra kreditinstitut i andelslagsform (1504/2001) 3 § 3 mom., 5 §, 10 § 1 mom. 1 punkten samt 11 § 1 mom. 1 punkten och 2 mom., av dem 3 § 3 mom. och 5 § sådana de lyder i lag 704/2004, samt fogas till lagen en ny 9 a § som följer:

3 §

Centralinstitutet har ett förvaltningsråd. Om den affärsbank som avses i 1 mom. 3 punkten har ett förvaltningsråd, skall ledamöterna i centralinstitutets förvaltningsråd utgöra majoriteten i affärsbankens förvaltningsråd. Ordföranden för centralinstitutets styrelse är ordförande för affärsbankens styrelse.

5 §

Centralinstitutet eller ett medlemskreditinstitut eller en sammanslutning som hör till deras konsolideringsgrupp får inte i sin verksamhet ta så stora risker att centralinstitutets eller medlemskreditinstitutets eller hela

sammanslutningens kapitaltäckning eller likviditet äventyras väsentligt. Centralinstitutet skall ha intern kontroll och riskkontrollsystem som är tillräckliga för hela sammanslutningen.

9 a §

Om ett medlemskreditinstitut eller ett medlemskreditinstituts moderföretag är ett sådant moderföretag till ett konglomerat som avses i lagen om tillsyn över finans- och försäkringskonglomerat (699/2004), kan den tillsynsmyndighet som med stöd av 7 § i nämnda lag är samordnande tillsynsmyndighet för konglomeratet, på ansökan av medlemskreditinstitutet eller dess moderföretag för viss tid bevilja dispens från kravet att tillämpa nämnda lag på konglomeratet. Tillstånd kan

RP 1/2005
EkUB 3/2005
RSv 16/2005

beviljas om en tillämpning av lagen på konglomeratet endast skulle ha ringa betydelse med tanke på lagens syfte.

10 §

Utöver vad som föreskrivs i 2 kap. 3 § lagen om andelslag skall i centralinstitutets stadgar bestämmas att

1) centralinstitutet, den affärsbank som är centralt finansiellt institut för andelsbankerna, de övriga sammanslutningar som hör till centralinstitutets konsolideringsgrupp, medlemskreditinstituten, de sammanslutningar som hör till medlemskreditinstitutens konsolideringsgrupper samt sådana kreditinstitut, finansiella institut och tjänsteföretag, varav de ovan nämnda sammanslutningarna ensamma eller tillsammans äger över hälften, utgör den sammanslutning av andelsbanker som avses i 3 §,

11 §

Utöver vad som föreskrivs på något annat ställe i lag skall i ett medlemskreditinstituts stadgar eller bolagsordning bestämmas att

1) centralinstitutet, den affärsbank som är centralt finansiellt institut för andelsbankerna, de övriga sammanslutningar som hör till centralinstitutets konsolideringsgrupp, med-

lemskreditinstituten, de sammanslutningar som hör till medlemskreditinstitutens konsolideringsgrupper samt sådana kreditinstitut, finansiella institut och tjänsteföretag, varav de ovan nämnda sammanslutningarna ensamma eller tillsammans äger över hälften, utgör den sammanslutning av andelsbanker som avses i 3 §,

En sådan ändring i ett medlemskreditinstituts stadgar eller bolagsordning som avser något annat än utträde ur centralinstitutet enligt 14 § får inte antecknas i handelsregistret om inte centralinstitutet har godkänt ändringen.

Denna lag träder i kraft den 1 maj 2005.

I stället för de bestämmelser i centralinstitutets eller ett medlemskreditinstituts stadgar eller bolagsordning som strider mot 10 och 11 § i denna lag skall bestämmelserna i denna lag iakttas. De ändringar som görs i stadgar eller bolagsordningar för att dessa skall stämma överens med lagen skall anmälas för registrering samtidigt som andra ändringar i stadgarna eller bolagsordningarna anmäls för registrering, dock senast fem år efter det att lagen har trätt i kraft.

Helsingfors den 15 april 2005

Republikens President

TARJA HALONEN

Andra finansminister *Ulla-Maj Wideroos*

Nr 232

L a g

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Given i Helsingfors den 15 april 2005

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen av den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 13 §,

ändras 3, 4, 6, 6 a, 7—12, 15 och 17—23 §, av dem 4, 6, 6 a, 7, 11 och 15 § sådana de lyder i lag 206/1995, 8 och 21 § sådana de lyder delvis ändrade i nämnda lag 206/1995, 9 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 624/1992 och i nämnda lag 206/1995, 10 § sådan den lyder delvis ändrad i sistnämnda lag och i lag 71/2001 samt 20 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 610/1986 och i nämnda lag 206/1995, samt

fogas till lagen nya 4 a, 6 b, 8 a—8 d, 9 a, 10 a och 21 a § som följer:

3 §

Definitioner av parterna i anställningsförhållanden

Med *arbetstagare* avses i denna lag en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet). Vad som i denna lag bestäms om arbetstagare iaktas i tillämpliga delar också i fråga om den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i 1 mom. Vad som i denna lag bestäms om arbetsgivare tillämpas på motsvarande sätt på företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare (användarföretag) när företaget i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) utövar den bestämmanderätt som en arbetsgivare har.

Bestämmelserna om arbetsgivare iaktas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

4 §

Myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män skall beaktas på det sätt som avses i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

4 a §

Sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara repre-

senterade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i denna paragraf skall i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post.

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.

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är

minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och

3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

I stället för den årliga genomgång som avses i 1 mom. kan man lokalt komma överens om att åtgärderna enligt 2 mom. 1 punkten genomförs minst vart tredje år.

6 b §

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Läroanstalterna skall årligen utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Planen skall innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed samt de nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten. Särskilt avseende skall fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Jämställdhetsplanen skall innefatta en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av deras resultat.

Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten. I stället för en årlig genomgång kan man inom läroanstalten komma överens om att en jämställdhetsplan utarbetas minst vart tredje år.

Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

7 §

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med direkt diskriminering avses i denna lag att

1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att

2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

Med indirekt diskriminering avses i denna lag att

1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att

2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten skall dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön skall anses vara diskriminering enligt denna lag.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

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

1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person

som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivarens förfarande inte har berott på en annan godtagbar omständighet än könet eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller upp-
giftens art,

2) 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 av någon annan orsak som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar löne- 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 anställda hos arbetsgivar-
en i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena 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 om-
placerar eller permitterar en eller flera ar-
betstagare på grund av kön.

Arbetsgivaren har dock inte brutit mot det förbud mot diskriminering som avses i 1 mom. 2—5 punkten, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i bestämmelsen.

8 a §

Arbetsgivarens motåtgärder

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall också anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

8 b §

Diskriminering vid läroanstalter

Förbjuden diskriminering enligt denna lag

skall anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning.

8 c §

Diskriminering i intresseorganisationer

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsmarknadsorganisation eller en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen i sin verksamhet, vid antagningen av medlemmar eller vid beviljandet av förmåner som organisationen tillhandahåller försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §.

8 d §

Trakasserier på arbetsplatser

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna.

9 §

Förfarande som inte skall anses vara diskriminering

Såsom i denna lag avsedd diskriminering på grund av kön skall inte anses

- 1) särskilt skydd för kvinnor på grund av graviditet och förlossning,
- 2) att värnplikt endast gäller för män,
- 3) godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en annan

förening än en egentlig arbetsmarknadsorganisation, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar; om föreningen är en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen förutsätts dessutom att organisationen strävar efter att uppfylla ändamålet med denna lag, eller

4) sådana tillfälliga, planerliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas.

9 a §

Bevisbörd

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, skall svaranden visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestämmelsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran skall 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 skall 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 skall 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 punkten.

Arbetsgivaren skall till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om ar-

betstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits.

En förtroendeman 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, skall 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.

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

10 a §

Läroanstalters skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran skall en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som nämns i 8 b §.

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

11 §

Gottgörelse

Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a—8 d § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts.

I gottgörelse skall betalas minst 3 000 euro. I anställningssituationer skall i gottgörelse

betalas högst 15 000 euro. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.

Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter anses skäligt. Gottgörelsens maximibelopp får överskridas när det med beaktande av diskrimineringens svårighetsgrad och andra omständigheter är motiverat.

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

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse skall yrkas genom talan vid domstolen på den ort där arbetsgivaren, läroanstalten eller intresseorganisationen har sitt hemvist.

Talan om gottgörelse skall väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdde. I anställningssituationer skall talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdde.

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

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

Domstolen kan begära utlåtande av jämställdhetsnämnden om tillämpningen av 7, 8, 8 a—8 d och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på lagens målsättningar.

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna

Utan hinder av vad som bestäms eller föreskrivs om offentlighet i fråga om ett visst ärende eller en viss handling har jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som behövs 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 behövs för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning skall företes, om denne inte enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller förete handlingen.

På begäran av en arbetstagare som misstänker 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 skall lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagarna hänskjuta ärendet till jämställdhetsnämnden.

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

18 §

Kontroller och handräckning

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på arbetsplatser, i läroanstalter eller i intresseorganisationer utföra behövliga kontroller, om det finns skäl att misstänka att det förfarits i strid med denna lag eller att de i denna lag föreskrivna jämställdhetsförpliktelseerna inte annars har uppfyllts.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att för en kontrollåtgärd få handräckning av andra myndigheter.

Kontrollerna skall utföras så att de inte medför onödigt men eller onödiga kostnader.

19 §

Lämnande av råd och anvisningar

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära råd och anvisningar i ärendet av jämställdhetsombudsmannen.

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som fastställs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, skall ombudsmannen genom råd och anvisningar försöka förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas.

När jämställdhetsombudsmannen finner att arbetsgivaren eller läroanstalten trots de råd och anvisningar som avses i 2 mom. försummar sin skyldighet enligt 6 a eller 6 b § att göra upp en jämställdhetsplan, kan jämställdhetsombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten skall fullgöras.

20 §

Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan för det förfarande som avses i 21 § vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 d eller 14 §.

Jämställdhetsombudsmannen kan för det förfarande som avses i 21 § 4 mom. vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 6 a eller 6 b §.

Vid nämnden kan dock inte anhängiggöras ett ärende som gäller riksdagens eller dess organs, republikens presidents, statsrådets, ministeriernas, statsrådets kanslis, riksdagens justitieombudsmans, justitiekanslerns i statsrådet, högsta domstolens eller högsta förvaltningsdomstolens verksamhet.

Bestämmelser om behandlingen av ett ärende vid jämställdhetsnämnden finns i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/1986).

21 §

Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid med bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 d eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan vid behov meddelas vid vite.

Vite kan föreläggas den som förbudet gäller, dennes företrädare eller båda.

När förbudet utfärdas kan ett sådant beslut samtidigt fattas enligt vilket förbudet skall iakttas först från en tidpunkt som nämns i beslutet, om det är motiverat att den som beslutet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet.

På föredragning av jämställdhetsombudsmannen kan jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förplikta en arbetsgivare eller en läroanstalt som försummat den skyldighet som avses i 6 a eller 6 b § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

21 a §

Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

Jämställdhetsombudsmannen kan förena

Helsingfors den 15 april 2005

den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handlingar som avses i 17 § 2 mom. med vite. Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

I övrigt tillämpas viteslagen (1113/1990) på vite.

22 §

Sökande av ändring

Ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Angående sökande av ändring gäller vad som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Ett beslut om förbud eller förpliktelse som jämställdhetsnämnden fattat med stöd av 21 § skall iakttas omedelbart även om det inte vunnit laga kraft, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

23 §

Justering av gottgörelsebelopp

De i 11 § 2 mom. nämnda beloppen skall genom förordning av statsrådet justeras treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2005. Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

Republikens President

TARJA HALONEN

Social- och hälsovårdsminister *Sinikka Mönkäre*

Nr 233

**Statsrådets förordning
om angivande av elens ursprung**

Given i Helsingfors den 14 april 2005

I enlighet med statsrådets beslut, fattat på föredragning från handels- och industriministeriet, föreskrivs med stöd av 11 § i lagen av den 19 december 2003 om certifiering och angivande av elens ursprung (1129/2003):

1 §

Tillämpningsområde

Denna förordning tillämpas på en elförsäljares skyldighet att ange elens ursprung, om vilken föreskrivs i lagen om certifiering och angivande av elens ursprung (1129/2003).

2 §

Sättet att ange elens ursprung

Elens ursprung skall anges i de elfakturor som riktas till elförbrukarna eller i bilagor till dessa minst en gång per kalenderår samt i reklam som delas ut eller sänds direkt till elförbrukarna.

3 §

Sättet att beräkna de olika energikällornas andel av elen

Andelarna av de energikällor som använts för produktion av den el som elförsäljaren sålt under föregående kalenderår skall fördelas i relation till den totala elmängd som sålts med minst följande exakthet:

- 1) fossila energikällor och torv,
- 2) förnybara energikällor samt
- 3) kärnkraft.

Har elförsäljaren skaffat el på elbörsen eller utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, skall dessutom dessa anskaffningars andelar anges i relation till den totala elmängd som sålts.

I fördelningen skall alla anskaffningskällor inbegripas både i fråga om den el som sålts till elförbrukare och den som sålts till elförsäljare med undantag av den balanskraft som balanskraftsenheten har levererat.

4 §

Sättet att beräkna mängden koldioxidutsläpp och radioaktivt avfall som uppkommer av olika energikällor

I uppgifter som ingår i en offentlig informationskälla skall nämnas

- 1) de specifika utsläppen av koldioxid (gram/kilowattimme) samt
 - 2) mängden använt kärnbränsle i relation till den totala elmängd som sålts (milligram/kilowattimme)
- vilka har uppkommit av de energikällor

som har använts för produktion av den el som elförsäljaren har sålt under föregående kalenderår.

I fråga om de specifika utsläppen av koldioxid skall nämnas de utsläppsfaktorer per energikälla och produktionssätt vilka har använts vid beräkningen av de specifika utsläppen samt metoden för fördelning av utsläppen vid kombinerad produktion av el och värme.

Uppgiften om mängden använt kärnbränsle

kan grunda sig antingen på elförsäljarens elanskaffning eller på de statistikuppgifter som strålsäkerhetscentralen ger ut.

5 §

Ikraftträdande

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2005.

Helsingfors den 14 april 2005

Handels- och industriminister *Mauri Pekkarinen*

Konsultative tjänstemannen Arto Rajala

Nr 234

**Kommunikationsministeriets förordning
om ändring av bilaga 1 till kommunikationsministeriets förordning om bilars och
släpvagnars konstruktion och utrustning**

Given i Helsingfors den 5 april 2005

I enlighet med kommunikationsministeriets beslut
ändras i kommunikationsministeriets förordning av den 19 december 2002 om bilars och
släpvagnars konstruktion och utrustning (1248/2002) i del I i bilaga 1 punkterna 0 och 10,
av dem punkt 0 i del I i bilaga 1 sådan den lyder i förordning 840/2004, som följer:

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2006. Ändringarna i punkt 0 i del I i bilaga
1 med anknytning till direktiv 2001/92/EG träder dock i kraft den 1 maj 2005.

Helsingfors den 5 april 2005

Kommunikationsminister *Leena Luhtanen*

Trafikråd Kari Saari

Bilaga 1

DEL I

KRAV PÅ BILAR OCH SLÄPVAGNAR SAMT SYSTEM, KOMPONENTER OCH SEPARATA TEKNISKA ENHETER

Krav, system, komponent eller separat teknisk enhet	Basdirektiv	Motsvarande E-reglemente	Fordonskategorier som kravet gäller	Datum för ikraftträdande			
				Krav på typgodkännande för		Krav på överensstämmelse med direktiv eller E-reglemente för	
	- ändringsdirektiv			ny fordons- typ	fordon som tas i bruk för första gången	ny for- donstyp	fordon som tas i bruk för första gången
0. Typgodkännande av bil och släpvagn (fordon i kategorierna M, N och O)	70/156/EEG ¹	-	M, N, O	kategori M ₁ : 1.1.1996 ²	kategori M ₁ : 1.1.1998 ²	1993	
	- 78/315/EEG ³						
	- 78/547/EEG ⁴						
	- 80/1267/EEG ⁵						

¹ Fordonet anses uppfylla kraven i denna förordning med de undantag gällande kraven i fråga om avgasutsläpp som avses i punkt 2 och 41, om det är en typ som typgodkänt i enlighet med direktiv 70/156/EEG.

² Direktiv 70/156/EEG, sådant det lyder ändrat genom direktiv 92/53/EEG, gäller dock fordon i kategori M₁ och L som typgodkänns i flera etapper samt fordon som i en EES-stat godkänt som fordon i kategori N och som ändras till fordon i kategori M₁ i typgodkännandet från och med 1.1.1998 och ibruktagandet från och med 1.1.2000.

³ Möjlighet till typgodkännande av en separat teknisk enhet.

⁴ Till förteckningen över kontrollmoment har fogats värmeanordning i passagerarutrymmet och stänkskärmar.

⁵ Till förteckningen över kontrollmoment har fogats effekt, vridmoment och bränsleförbrukning.

Krav, system, komponent eller separat teknisk enhet	Basdirektiv	Motsvarande E-reglemente	Fordonskategorier som kravet gäller	Datum för ikraftträdande			
				Krav på typgodkännande för		Krav på överensstämmelse med direktiv eller E-reglemente för	
	- ändringsdirektiv			ny fordons- typ	fordon som tas i bruk för första gången	ny for- donstyp	fordon som tas i bruk för första gången
	- 87/358/EEG ⁶						
	- 87/403/EEG ⁷						
	- 92/53/EEG ⁸						
	- 93/81/EEG ⁹					1.10.1993	
	- 95/54/EG ¹⁰	10	M, N	kategori M ₁ : 1.1.1998	kategori M ₁ : 1.10.2002	1.1.1998	1.10.2002
	- 96/27/EG ¹¹	95	M ₁ , N ₁ (R- punktens höjd ≤ 700 mm)	1.10.1998	1.10.2003		
	- 96/79/EG ¹²	94	M ₁ ≤ 2500 kg	1.10.1998	1.10.2003		
	- 97/27/EG ¹³	-	M ₂ , M ₃ , N, O			1.8.1997	

⁶ Ändringar av definitionerna, det tekniska underlaget och av intyget samt sändandet av det.

⁷ Definitioner av terrängfordon har lagts till.

⁸ Reform av typgodkännandet och dess nödvändighet för fordon i kategori M₁.

⁹ Undantaget för de sista fordonen i en serie utvidgas till att gälla alla fordonsklasser .

¹⁰ Radiostörningar förorsakade av fordon och elektromagnetisk kompatibilitet, se punkt 10.

¹¹ Sidokollision, se punkt 54.

¹² Frontalkollision, se punkt 53.

¹³ Massa och dimensioner, övriga kategorier än M₁, se punkt 48.

Krav, system, komponent eller separat teknisk enhet	Basdirektiv	Motsvarande E-reglemente	Fordonskategorier som kravet gäller	Datum för ikraftträdande			
				Krav på typgodkännande för		Krav på överensstämmelse med direktiv eller E-reglemente för	
	- ändringsdirektiv			ny fordons- typ	fordon som tas i bruk för första gången	ny for- donstyp	fordon som tas i bruk för första gången
	- 98/14/EG ¹⁴	-	M, N, O	kategori M ₁ : 1.10.1998	gäller inte; tidigare intyg över överensstämmelse kan användas t.o.m. 30.9.1999	1.10.1998	gäller inte; tidigare intyg över överensstämmelse kan användas t.o.m. 30.9.1999
	- 98/91/EG ¹⁵	105	N, O			1.12.1999	
	- 2000/40/EG ¹⁶	93	N ₂ , N ₃			10.8.2003	
	- 2001/56/EG ¹⁷	-	M, N, O	kategori M ₁ : 9.5.2004	kategori M ₁ : 9.5.2005	9.5.2004	gäller inte
	- 2001/85/EG ¹⁸	36, 52, 66, 107	M ₂ , M ₃	13.2.2004 (gäller EG- typgodkän- nande för fordonstyp eller karos- serityp som separat tek- nisk enhet)	gäller inte	13.2.2004 (se fotnot 69: alter- nativ na- tionell författ- ning)	13.2.2004 (se fotnot 69: alternativ na- tionell författ- ning)

¹⁴ Utvecklande av typgodkännandeförfarandet.

¹⁵ Godkännande av fordon avsedda för transport av farligt gods, se punkt 56.

¹⁶ Främre underkörningsskydd, se punkt 57.

¹⁷ Revidering av direktivet om värmeanordningar, se punkt 36.

¹⁸ Särskilda bestämmelser för bussar, se punkt 48 och 52.

Krav, system, komponent eller separat teknisk enhet	Basdirektiv	Motsvarande E-reglemente	Fordonskategorier som kravet gäller	Datum för ikraftträdande			
				Krav på typgodkännande för		Krav på överensstämmelse med direktiv eller E-reglemente för	
	- ändringsdirektiv			ny fordons- typ	fordon som tas i bruk för första gången	ny for- donstyp	fordon som tas i bruk för första gången
	- 2001/92/EG ¹⁹	43	M, N, O	kategori M ₁ : 1.10.2002	kategori M ₁ : 1.7.2003 ^{19a}	1.10.2002	gäller inte
	- 2001/116/EG ²⁰	-	M, N, O	kategori M ₁ : 1.7.2002	kategori M ₁ : 1.7.2003 (gäller mallar för intyg om överensstämmelse)	övriga fordonskategorier: 1.7.2002	övriga kategorier: 1.7.2003 (gäller mallar för intyg om överensstämmelse)
	- 2003/19/EG	-	M ₂ , M ₃ , N, O			1.10.2004	gäller inte
	- 2003/102/EG ^{20a}	-	M ₁ , N ₁	1.10.2005/ 1.9.2010	31.12.2012/ 1.9.2015		
	-2003/97/EG ^{20b}	-	M, N	26.1.2006/ 26.1.2007	26.1.2007/ 26.1.2010		

¹⁹ Administrativa ändringar av direktivet om säkerhetsglas, se punkt 45.

^{19a} På säkerhetsglas som säljs enbart i delar tillämpas kraven fr.o.m. 1.7.2003; för fordon som är i bruk får säkerhetsglas som uppfyller kraven i direktiv 92/22/EEG försättningsvis tillverkas, importeras, säljas och tas i bruk.

²⁰ Det första skedet i totalrevideringen av typgodkännandedirektivet: revidering av bilagorna till direktivet.

^{20a} Skydd för fotgängare, se punkt 58.

^{20b} Sikt bakåt, se punkt 8.

Krav, system, komponent eller separat teknisk enhet	Basdirektiv	Motsvarande E-reglemente	Fordonskategorier som kravet gäller	Datum för ikraftträdande			
				Krav på typgodkännande för		Krav på överensstämmelse med direktiv eller E-reglemente för	
	- ändringsdirektiv			ny fordons- typ	fordon som tas i bruk för första gången	ny for- donstyp	fordon som tas i bruk för första gången
	-2004/3/EG ^{20c}	-	M ₁ , N ₁	kategori M ₁ ; 19.2.2005, kategori N ₁ , undergrupp I: 1.1.2005; kategori N ₁ , undergrupperna II och III: 1.1.2007	kategori N ₁ , undergrupp I: 1.1.2006, kategori N ₁ , undergrupperna II och III: 1.1.2008		
	-2004/78/EG ^{20d}	-	M, N, O	1.1.2006	1.1.2007		
	-2004/104/EG ^{20e}	-	M, N, O	kategori M ₁ : 1.7.2006	kategori M ₁ : 1.1.2009	övriga fordonskategorier: 1.7.2006	övriga fordonskategorier: 1.1.2009

^{20c} Mätning av bränsleförbrukningen, se punkt 39.

^{20d} Värmesystem, se punkt 36.

^{20e} Radiostörningar förorsakade av fordon och elektromagnetisk kompatibilitet, se punkt 10.

Krav, system, komponent eller separat teknisk enhet	Basdirektiv	Motsvarande E-reglemente	Fordonskategorier som kravet gäller	Datum för ikraftträdande			
				Krav på typgodkännande för		Krav på överensstämmelse med direktiv eller E-reglemente för	
	- ändringsdirektiv			ny fordons- typ	fordon som tas i bruk för första gången	ny for- donstyp	fordon som tas i bruk för första gången
10. Radiostörningar förordade av fordon och elektromagnetisk kompatibilitet	72/245/EEG	10	M, N, O	kategori M ₁ : 1.1.1996	kategori M ₁ : 1.1.1998	med ottomotor: 1993	
	- 89/491/EEG						
	- 95/54/EEG ³⁷			kategori M ₁ : 1.1.1998	kategori M ₁ : 1.10.2002	1.1.1998	1.10.2002
	- 2004/104/EG ^{37a}	-	M, N, O	kategori M ₁ : 1.7.2006	kategori M ₁ : 1.1.2009	övriga for- donskatego- rier: 1.7.2006	övriga for- donskatego- rier: 1.1.2009

³⁷ Kravet gäller inte fordon som före 1.1.1996 typgodkänts i enlighet med det i punkt 11 avsedda direktivet 72/306/EEG eller E-reglementet nr 24.

^{37a} När det gäller komponenter till apparater som säljs på en andrahandsmarknad är en försäkran om överensstämmelse enligt direktiv 89/336/EEG eller direktiv 1999/5/EG och en försäkran enligt direktiv 2004/104/EG om uppfyllande av bestämda gränsvärden tillräcklig, om komponenterna inte hänförs till funktioner i anslutning till störningstolerans. I fråga om dylika apparater som marknadsförs på en andrahandsmarknad underrättar forskningsinstitutet den typgodkännande myndigheten om alla kontroller som lett till avslag på grund av säkerhetsskäl. Den typgodkännande myndigheten underrättar kommissionen om alla avslag som grundar sig på säkerhetsskäl senast 2.12.2007.

Nr 235

**Jord- och skogsbruksministeriets meddelande
om jord- och skogsbruksministeriets förordning om grunderna för auktoriserade
inspektörers arvoden**

Utfärdat i Helsingfors den 12 april 2005

Jord- och skogsbruksministeriet meddelar med stöd av 4 § lagen den 25 februari 2000 om Finlands författningssamling (188/2000):

Jord- och skogsbruksministeriet har utfärdat följande förordning:

Förordningens rubrik	JSM:s föreskrifts- samling nr	utfärdat	träder i kraft
JSMf om grunderna för auktoriserade inspektörers arvoden.....	19/05	12.4.2005	25.4.2005

Förordningen har publicerats i jord- och skogsbruksministeriets föreskriftssamling. Förordningen kan fås från jord- och skogsbruksministeriets informationstjänstcentral, (Mariégatan 23, Helsingfors) PB 310, 00023 Statsrådet, telefon 020 772 005.

Helsingfors den 12 april 2005

Jord- och skogsbruksminister *Juha Korkeaoja*

Överinspektör Sinikka Saari

FÖRFS/ELEKTRONISK VERSION

UTGIVARE: JUSTITIEMINISTERIET

Nr 231—235, 2 1/2 ark

EDITA PRIMA AB, HELSINGFORS 2005

EDITA PUBLISHING AB, HUVUDREDAKTÖR JARI LINHALA

ISSN 1456-9663