

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) ändras. Genom förslaget genomförs samtidigt Europeiska unionens direktiv om likabehandling i arbetslivet. Den bestämmelse i grundlagen som trädde i kraft efter ändringarna i den nuvarande jämställdhetslagen och som gäller jämställdhet i samhällelig verksamhet och i arbetslivet har beaktats när förslaget har utarbetats, liksom även anteckningarna om jämställdhet i regeringsprogrammet för statsminister Vanhanens regering.

Bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplanering preciseras. Enligt förslaget skall jämställdhetsplanen innehålla en utredning av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. För att jämställdhetsplaneringen skall bli effektivare föreslås att en arbetsgivare som efter en uppmaning av jämställdhetsombudsmannen försummar planeringsskyldigheten skall kunna föreläggas vite. Jämställdhetsombudsmannen skall kunna fastställa en tidsfrist inom vilken jämställdhetsplanen skall göras upp och på föredragning från ombudsmannen skall jämställdhetsnämnden vid behov vid vite kunna förordna att planen skall utarbetas.

Det föreslås att definitioner av direkt och indirekt diskriminering på grund av kön tas in i jämställdhetslagen. Likaså föreslås det att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön definieras som i lagen förbjuden diskriminering. Med stöd av bestämmelserna gällande läroanstalter, med undantag för grundskolan, och intresseorganisationer utgör ett förfarande förbjuden diskriminering

också om en läroanstalt eller intresseorganisation försummar sin skyldighet att se till att trakasserier förhindras. Till lagen fogas ytterligare en bestämmelse enligt vilken en instruktion att diskriminera personer på grund av kön definieras som diskriminering.

Den som överträtt förbudet mot diskriminering i arbetslivet kan enligt lag dömas att betala gottgörelse. Det föreslås att också motåtgärder, trakasserier och diskriminering vid läroanstalter och i intresseorganisationer som enligt förslaget utgör i jämställdhetslagen förbjuden diskriminering skall omfattas av skyldigheten till gottgörelse. Den som överträtt förbudet mot diskriminering kan dömas att betala gottgörelse till den som kränkts. För gottgörelsen fastställs inget maximibelopp utom i anställningssituationer. I fråga om yrkande på gottgörelse förlängs tiden för väckande av talan till två år, utom i anställningsfall, där tiden för väckande av talan är ett år.

Genom den föreslagna lagen utvidgas lagens tillämpningsområde i tillämpliga delar till sådana former av arbete som liknar arbets- eller anställningsförhållanden samt till hyrd arbetskraft. Bestämmelserna om myndigheternas allmänna plikt att främja jämställdheten och om organ som utövar offentlig makt preciseras. Kvotbestämmelsens tillämpningsområde utvidgas till att gälla organ för kommunal samverkan och organ som utövar offentlig makt. I lagen bestäms om den fördelning av bevisbördan som tillämpas vid behandlingen av diskrimineringsärenden vid domstol eller en annan behörig myndighet.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2005.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....</b>	<b>1</b>
<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....</b>	<b>2</b>
<b>ALLMÄN MOTIVERING.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Nuläge .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Utvecklingen av jämställdheten mellan könen.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Internationell utveckling samt utländsk lagstiftning och EU-lagstiftning</b>	<b>5</b>
<b>Jämställdheten i Europeiska unionen.....</b>	<b>5</b>
<b>Jämställdhet som en internationell mänsklig rättighet.....</b>	<b>8</b>
<b>Jämställdheten i Norden .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1. Mål .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2. Centrala reformer.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Propositionens verkningar .....</b>	<b>14</b>
<b>4.1. Verkningar i fråga om jämställdheten mellan kvinnor och män .....</b>	<b>14</b>
<b>4.2. Ekonomiska verkningar .....</b>	<b>15</b>
<b>5. Beredningen av propositionen .....</b>	<b>16</b>
<b>DETALJMOTIVERING.....</b>	<b>18</b>
<b>1. Lagförslag.....</b>	<b>18</b>
<b>2. Ikraftträdande.....</b>	<b>49</b>
<b>3. Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....</b>	<b>49</b>
<b>LAGFÖRSLAG .....</b>	<b>51</b>
<b>om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män .....</b>	<b>51</b>
<b>BILAGA.....</b>	<b>58</b>
<b>PARALLELLTEXTER.....</b>	<b>58</b>
<b>om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män .....</b>	<b>58</b>

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1. Inledning

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, trädde i kraft den 1 januari 1987. För tillsynen över jämställdhetslagen inrättades två specialmyndigheter, jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Jämställdhetslagen har ändrats flera gånger, både i detaljfrågor och i fråga om större helheter. Ändringarna berodde delvis på att Finland anslöt sig till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och Europeiska unionen.

Jämställdhetslagens tillämpningsområde är allmänt. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön i all samhällelig verksamhet och på alla livsområden som inte uttryckligen lämnats utanför lagens tillämpningsområde. Lagens centrala syfte är att hindra diskriminering och främja jämställdheten i synnerhet i arbetslivet. Enligt lagen tillämpas bestämmelserna inte på verksamhet som ansluter sig till evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller andra religiösa samfunds religionsutövning eller på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet.

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden övervakar iakttagandet av jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannens uppgift är att övervaka att jämställdhetslagen följs. Enligt lagen om skydd i arbete (738/2002) utövar arbetarskyddsmyndigheterna tillsyn i fråga om trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare och diskriminering i arbetslivet.

Statsminister Paavo Lipponens I regerings jämställdhetsprogram, som genomfördes 1997-1999, innehöll sammanlagt 96 projekt inom de olika ansvariga ministerierna. Projekten gällde bl.a. integrering av ett jämställdhetsperspektiv, våld mot kvinnor, företagsamhet och utbildning. I främjandet av jämställdheten betonades också förebyggandet av att män blir utslagna och erkännandet av ett mansperspektiv. Också i programmet för Lipponens II regering ingår flera mål och åtgärder som gäller jämställdhet. Regeringens mål var att främja jämställdheten i arbetslivet och förverkligandet av god jäm-

ställdhetspraxis i arbetsgemenskaperna. Man har också försökt främja förhindrandet av trakasserier samt jämställdheten genom olika åtgärder inom ramen för Europeiska gemenskapen. Framför allt har finansiering från strukturfonderna bidragit till genomförandet av flera jämställdhetsprojekt.

I regeringsprogrammet för statsminister Matti Vanhanens regering från 2003 konstateras i enlighet med principerna om integrering av jämställdhet mellan könen att främjandet av jämställdheten är en angelägenhet för hela regeringen. På basis av regeringsprogrammet utarbetas regeringens jämställdhetsprogram som blir färdigt hösten 2004. Centrala mål är att fortsätta arbetet med att integrera principen om jämställdhet mellan könen som inletts av tidigare regeringar och att utsträcka det till hela statsförvaltningen, att utöka antalet kvinnor i det ekonomiska och politiska beslutsfattandet, att göra det lättare att förena arbete och familj, att tillsammans med arbetsmarknadsparterna främja genomförandet av likalönsprincipen genom ett långsiktigt program och att minska våldet mot kvinnor.

Social- och hälsovårdsministeriet har tillsatt en utredningsperson som skall kartlägga möjligheterna att göra upp ett program för främjande av lika lön. Syftet med kartläggningen är att utreda hur arbetsmarknadsparterna och staten kan sätta ihop ett program för främjande av lika lön. Utredningspersonens rapport blev färdig i augusti 2004.

Till målen för jämställdhetsprogrammet hör att minska antalet visstidsanställningar och att utveckla arbetstidsarrangemang där familjernas behov och barnens bästa beaktas bättre än hittills. Ett viktigt mål med tanke på stärkandet av kvinnornas ställning på arbetsmarknaden är att arbetsgivarnas kostnader för olika familjeledigheter i högre grad än tidigare jämnas ut mellan kvinno- och mansdominerade branscher. Genom att uppmuntra fäder att i större utsträckning än tidigare ta ut familjeledigheter försöker man också stödja kombinerandet av arbete och familj.

När det gäller arbetskraftspolitiska åtgärder såsom arbetskraftsutbildning, yrkesvägled-

ning, arbetsförmedling och arbetsgivartjänster försöker man i mån av möjlighet beakta kvinnors och mäns olika placering på arbetsmarknaden och stödja s.k. icke-typiska utbildnings- och yrkesval. I jämställdhetsprogrammet ingår åtgärder för stärkande av kvinnors förutsättningar att bli företagare.

Att mansperspektivet beaktas har ingått som en dimension i främjandet av jämställdheten sedan slutet av 1990-talet. Tidigare har man undersökt männens situation bl.a. när det gäller utbildning, risker i männens livsstil samt mentalvårdstjänster för män. Att stödja faderskap har också tidigare intagit en mycket central position. Den nuvarande regeringen kommer att utvärdera de jämställdhetspolitiska frågorna i programmet också ur mansperspektiv.

## 2. Nuläge

### 2.1. Utvecklingen av jämställdheten mellan könen

Arbetsmarknaden är klart tudelad enligt kön, både med tanke på arbetets art och personalhierarkin. Könssegregationen på arbetsmarknaden ändras långsamt och några större förändringar har inte skett på bred front.

Valen av utbildning och studieinriktning är en delorsak till tudelningen i arbetslivet. Studier inom hälso- och sjukvård, undervisning och på det sociala området är fortfarande typiska val för flickor, medan majoriteten av dem som valt studier inom tekniska branscher är pojkar. När det gäller nya studerande och deras inriktning håller dock en förändring på att ske. Till exempel ökar andelen kvinnliga studerande inom informationsteknik och media. Segregationen blir också mindre högre upp på utbildningsstegen.

I löneskillnaderna mellan könen har inga väsentliga förändringar skett under de senaste årtionden. Den genomsnittliga månadslönen för kvinnor med regelbunden arbetstid 1987 var 80 procent av männens motsvarande löner. År 2003 var denna lönekvot fortfarande 80 procent. Segregationen på arbetsmarknaden och de könsrelaterade löneskillnaderna går hand i hand. Lönerna i kvinnodominerade branscher är lägre än i mansdominerade branscher. Det verkar som om seg-

regationen förklarar ungefär hälften av den totala löneskillnaden. Den del av löneskillnaden som inte kan förklaras statistiskt beror delvis på olika behandling av könen, vilket kan anses utgöra förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen i fall där det är fråga om lika eller likvärdigt arbete, och delvis på sådana skillnader mellan personer och arbetsuppgifter som inte kan inkluderas i en statistisk jämförelse. I en internationell jämförelse av löneskillnaderna hör Finland inte till de ledande länderna, eftersom löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Finland var de sjunde största av Europeiska unionens länder 2000. Framför allt vid en jämförelse av utbildning och lön hör finländska kvinnor till förlorarna internationellt sett. Endast i Österrike var lönekvoten mellan kvinnor och män med högskoleutbildning sämre än i Finland 2000.

Visstidsanställningar har blivit en vanlig anställningsform för kvinnor från och med slutet av 1980-talet. År 2003 var 19 procent av de kvinnliga löntagarna och 12 procent av de manliga löntagarna visstidsanställda.

Andelen kvinnor bland personer som arbetar i ledande positioner har ökat under den tid jämställdhetslagen varit i kraft. År 1988 var denna andel 17 procent och 2003 var den 25,5 procent. I den högsta ledningen är andelen kvinnor dock mindre än i andra ledningsuppgifter både inom den offentliga förvaltningen och inom den privata sektorn. Av ministeriernas högsta tjänstemän var andelen kvinnor 0-15 procent 2003. Av kommun- och stadsdirektörerna var ca 10 procent kvinnor i slutet av 2003. Andelen kvinnor i de största börsbolagens styrelser var 2002 ca 8 procent.

Till de få samhällsområden där kvinnorna har nått en bättre ställning än männen hör utbildningen. Vid en undersökning av hela den del av befolkningen som är i arbetsför ålder är kvinnornas utbildningsnivå högre än männens, för 2001 hade 70 procent av kvinnorna och 66 procent av männen en examen efter grundskolenivå. Av hela befolkningen år 2002 hade 11,4 procent av kvinnorna och 12,6 procent av männen avlagt en högskoleexamen. Också till denna del förändras situationen snabbt, eftersom andelen kvinnor under 40 år med en högskoleexamen var högre än motsvarande andel män.

Inom politiken har kvinnorna gjort snabbare framsteg än i arbetslivet. I Finland valdes en kvinna till president för första gången 2004. År 2004 var åtta av de 18 ministrarna i regeringen kvinnor, dvs. nästan hälften. Andelen kvinnor både av riksdagsledamöterna och i kommunfullmäktige har ökat i relativt jämn takt sedan 1960-talet. I kommunalvalet 2000 var andelen kvinnor av de valda ledamöterna 34 procent. Av de ledamöter som i Finland valdes till Europaparlamentet 2004 var ca 36 procent kvinnor. I riksdagsvalet 2003 var 37 procent av de valda ledamöterna kvinnor.

I det politiska beslutsfattandet och i ledande positioner i arbetslivet har kvinnornas möjlighet att avancera blivit bättre. Däremot har det gått långsamt att minska den könsrelaterade tuvelningen i arbetslivet och löneklyftan mellan kvinnor och män. De mål som ställdes upp när jämställdhetslagen stiftades kan fortfarande anses vara aktuella. Olika sätt att nå dessa mål kommer att lyftas fram i det jämställdhetsprogram som utarbetas som bäst.

## **2.2. Internationell utveckling samt utländsk lagstiftning och EU-lagstiftning**

### Jämställdheten i Europeiska unionen

Likabehandling av kvinnor och män är en av hörnstenarna i Europeiska unionens socialpolitik. Likabehandling betraktas i gemenskapen som en grundläggande förutsättning för en ökad ekonomisk välfärd och social gemenskap. Europeiska unionen har kraftigt stött kvinnors lika möjligheter att delta i samhällsrelaterad verksamhet och har aktivt verkat för att genomföra jämställdhet mellan kvinnor och män. Regleringen av jämställdheten inom Europeiska gemenskapen började med förbudet mot lönediskriminering; redan i EG-fördraget (1958) ingick artikel 141 som gäller lika lön. Enligt artikeln skall medlemsstaterna säkerställa och upprätthålla principen om lika lön för kvinnor och män.

I integrationsutvecklingen har Europeiska enhetsakten (1986) samt Maastrichtfördraget, dvs. fördraget om Europeiska unionen (1992) varit viktiga milstolpar. I Maastrichtfördraget

lades grunden för en ekonomisk och monetär union och samtidigt skapades unionens pelarstruktur. Amsterdamfördraget, som undertecknades 1997, är en komplettering och ändring av unionens grundfördrag. EU-kommissionen lade i mars 2004 för första gången fram en utredning om jämställdheten mellan könen för Europeiska rådet. Avsikten är att utredningen skall lämnas årligen. Syftet med rapporten är bl.a. att visa vilka framsteg man gjort när det gäller jämställdheten mellan kvinnor och män och integreringen av ett jämställdhetsperspektiv både på nationell nivå och på gemenskapsnivå. Med stöd av rapporten kan rådet i sina resolutioner ge medlemsländerna anvisningar om behövliga fortsatta åtgärder inom området för jämställdhet mellan könen.

De grundläggande rättigheter som Europeiska unionen garanterar stärktes i Amsterdamfördraget på flera sätt. I grundfördraget infördes principen om att unionen bl.a. baserar sig på principerna om respekt för mänskliga rättigheter. Också åtgärder mot diskriminering är en viktig del av de grundläggande rättigheterna. Rådet gavs möjlighet att vidta åtgärder för förhindrande av diskriminering bl.a. på grund av ras, handikapp, ålder och sexuell läggning. Också bestämmelserna om jämställdhet mellan könen stärktes. I EG-fördraget hade man hittills bara bestämt om en princip enligt vilken kvinnor och män skall få lika lön för lika arbete. I Amsterdamfördraget ingår bestämmelser om förhindrande av diskriminering på grund av kön både i en allmän klausul om icke-diskriminering och i samband med åtgärder för främjande av jämställdheten i anslutning till socialpolitiken. I den allmänna delen av fördraget föreskrivs att jämställdheten mellan könen skall beaktas som en horisontell princip i alla gemenskapens verksamheter. I praktiken har jämställdhetsprincipen redan före ändringarna i fördraget gällt också andra frågor än principen om lika lön. Direktiv och handlingsprogram har utfärdats om genomförandet av jämställdheten i arbetslivet och frågan tas upp i EG-domstolens rättspraxis.

I artikel 2 i grundfördraget sägs att jämställdhet mellan könen är ett mål för gemenskapen. Dessutom ingår principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i arti-

kel 3 i fördraget. I Amsterdamfördraget infördes principen om att män och kvinnor skall få samma lön inte bara för lika arbete utan också för likvärdigt arbete. Medlemsstaterna ges uttryckligen möjlighet att upprätthålla och vidta positiva specialåtgärder för främjande av jämställdheten. Till fördraget hör också förklaringar, bl.a. en förklaring enligt vilken dessa positiva åtgärder särskilt skall hänföra sig till förbättrande av kvinnornas situation i arbetslivet.

I gemenskapen finns sex direktiv som gäller jämställdhet och som siktar till att genomföra jämställdhet mellan könen i arbetslivet och i den sociala tryggheten i anslutning därtill:

Rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, nedan likalönsdirektivet, utfärdades som en precisering av artikel 141 i grundfördraget, enligt vilken varje medlemsstat skall säkerställa och upprätthålla principen om lika lön, dvs. att kvinnor och män skall få samma lön för lika arbete. Genom likalönsdirektivet har principen om lika lön utsträckts till att gälla likvärdigt arbete. I enlighet med artikel 141 förstås med lön den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Enligt artikel 1 i direktivet innebär likalönsprincipen i fördraget att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen. Medlemsstaterna skall också se till bl.a. att effektiva medel finns tillgängliga för att likalönsprincipen skall kunna iakttas. I direktivet definieras dock inte begreppet lön, utan den centrala definitionen finns i artikel 141. Dessutom spelar EG-domstolens avgöranden en viktig roll när det gäller att definiera begreppet lön. I EG-rätten har man omfattat ett vitt lönebegrepp.

I likalönsdirektivet ingår inga kriterier för hur man skall bedöma när arbeten anses vara likvärdiga. Bedömningen sker från fall till fall och tolkningshjälp finns i EG-domstolens avgöranden. Trots att direktivet inte innehåller något uttryckligt förbud mot indirekt dis-

kriminering har EG-domstolen ansett att indirekt diskriminering faller inom ramen för likalönsdirektivet och artikel 141. Presumption för lönediskriminering kan skapas redan med stöd av genomsnittliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Många fall av könsdiskriminering som tagits upp i EG-domstolen har gällt deltidsarbete.

Rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, nedan direktivet om likabehandling i arbetslivet, ligger för grund för främjandet av likabehandling i arbetslivet. Parlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av ovan nämnda direktiv utvidgade direktivets tillämpningsområde. Ändringsdirektivet trädde i kraft den 5 oktober 2002 och medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar, förordningar och administrativa bestämmelser som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 5 oktober 2005.

Med stöd av artikel 3.1 i ändringsdirektivet tillämpas direktivet i den offentliga och privata sektorn, inbegripet offentliga organ, i fråga om följande:

a) villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran,

b) tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik,

c) anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och avskedanden, och löner enligt likalönsdirektivet,

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

Ändringsdirektivets tillämpningsområde är mindre omfattande än jämställdhetslagens tillämpningsområde, men mer omfattande än tillämpningsområdet för lagens 8 §, som faller inom ramen för ett effektivt påföljdssystem. Eftersom direktivet förutsätter effektiva påföljder vid överträdelser av förbudet

mot diskriminering inom dess tillämpningsområde, har det ansetts nödvändigt att utvidga gottgörelsesystemet i jämställdhetslagen så, att det gäller all förbjuden diskriminering som faller inom ramen för direktivets tillämpningsområde. Direktivet betonar framför allt betydelsen av förebyggande åtgärder och arbetsgivarens roll när det gäller att säkerställa jämställdheten på arbetsplatserna. Nytt är också att männens och pappornas roll i genomförandet av jämställdheten erkänns. Direktivet förpliktar bl.a. till aktivt förebyggande av sexuella trakasserier på arbetsplatsen och till tryggnad av att såväl män som kvinnor som återvänder till arbetet efter familje- och adoptionsledighet har rätt till ett likvärdigt arbete och förmåner som motsvarar dem de hade före ledigheten. Direktivet förpliktar också medlemsstaterna att inrätta en jämställdhetsmyndighet för tillsynen över att jämställdheten genomförs. Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön har definierats. Även sexuella trakasserier definieras för första gången och klassificeras nu som diskriminering på grund av kön. Det ändrade direktivet väntas ha betydelse i flera viktiga frågor när det gäller säkerställandet och främjandet av jämställdhet mellan kvinnor och män.

I detaljmotiveringen behandlas i närmare detalj de punkter i direktivet som förutsätter ändringar i jämställdhetslagen. En mer omfattande utredning om ändringsdirektivets tillämpningsområde och de ändringar som direktivet föranleder i jämställdhetslagen finns i det betänkande som kommissionen för revidering av jämställdhetslagen avgett (SHM:s kommittébetänkande 2002:9).

Rådets direktiv 79/7/EEG om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet förpliktar medlemsstaterna att tillämpa jämställdhet i lagstadgade system för social trygghet. Detta gäller för alla som deltar i arbetslivet. Direktivet tillämpas på den förvärvsarbetande befolkningen, inklusive egna företagare, arbetstagare och egna företagare vars verksamhet avbryts av sjukdom, olycksfall eller ofrivillig arbetslöshet och personer som söker anställning - samt pensionerade eller invaliderade arbetstagare och egna företagare. Direktivet gäller lag-

stadgade system som lämnar skydd vid sjukdom, invaliditet, ålderdom, olycksfall i arbetet samt yrkessjukdomar, arbetslöshet och socialhjälp, om denna är avsedd att komplettera eller ersätta de system som nämns ovan.

Rådets direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, vilket ändrats genom rådets direktiv 96/97/EG, utvidgade likabehandlingen i arbetslivet till att gälla också tilläggs-pensionsarrangemang. Med företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet menas system som inte regleras av det föregående direktivet, vilkas syfte är att ge dem som arbetar, både anställda och egna företagare, i ett företag eller i en grupp av företag, inom ett område för ekonomisk verksamhet eller yrkessektor eller grupp av sådana sektorer, förmåner som skall komplettera förmånerna enligt lagstadgade system för social trygghet eller ersätta dessa, vare sig deltagandet i sådana system är obligatoriskt eller frivilligt.

Rådets direktiv 86/613/EEG om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap syftar för att främja jämställdheten mellan könen i frågor som gäller egna företagare, inklusive jordbrukare. Direktivet tillåter skydd för kvinnor som arbetar inom jordbruket och i privata företag under graviditet och moderskap.

Rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, nedan direktivet om skydd för gravida arbetstagare, betonar att skyddet av säkerhet och hälsa för de arbetstagare som avses i direktivet inte får leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden. I direktivet finns bestämmelser bl.a. om bedömning av och information om risker och verkningar, nattarbete, mödravårdsundersökningar på arbetstid och förbud mot uppsägning.

I rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, nedan föräldraledighetsdirektivet, finns minimiföreskrifter som

avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv. Direktivet tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat. Direktivet innehåller föreskrifter om föräldraledighet och frånvaro från arbetet på grund av force majeure.

Rådets direktiv om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering 97/80/EG, nedan bevisbördedirektivet, syftar till att säkerställa större effektivitet i de åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med principen om likabehandling, för att alla personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem skall kunna göra sina rättigheter gällande vid rättegång efter att eventuellt ha vänt sig till andra behöriga instanser. När personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig instans lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall det åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

Också Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna innehåller bestämmelser om jämställdhet. Artikel 20 i stadgan innehåller en allmän bestämmelse om likhet inför lagen. Den kompletteras av artikel 21.1, där all diskriminering, bl.a. diskriminering på grund av kön, förbjuds. I artikel 23, som gäller jämställdhet mellan kvinnor och män, föreskrivs att jämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller vidta åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet. I artikel 23 andra stycket har s.k. positiva specialåtgärder inte begränsats endast till arbetslivet som i den motsvarande bestämmelsen i fördraget. Den linje man gått in för i artikeln utvidgar området för jämställdhet mellan könen på principiell nivå. En viktig ändring är också artikel 33 i stadgan som gäller skydd av familj och arbetsliv. Enligt tolkningen av di-

rektivet ålägger artikeln det offentliga aktiva förpliktelser. I artikeln förutsätts inte enbart att kvinnor skall kunna förena arbetsliv och familjeliv, utan samma krav gäller båda könen.

Jämställdhet som en internationell mänsklig rättighet

Internationella arbetsorganisationen (ILO). Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde trädde i kraft i Finland 1964. Enligt konventionen skall medlemsstaterna med avseende å alla arbetstagare, på sätt som är förenligt med gällande ordning för fastställande av lönesatser, främja och, i den mån sagda ordning så medgiver, trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för likvärdigt arbete.

I ILO:s konvention nr 111 (FördrS 63/1970) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning förbinder sig medlemsstaterna att utforma och tillämpa en nationell politik, avsedd att genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis, främja likställdhet med avseende å möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering i nämnda hänseende. I Finland trädde konventionen i kraft 1971.

I den av Finland 1983 ratificerade ILO-konventionen nr 156 om lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare (arbetstagare med familjeansvar) (FördrS 72/1983) förbjuds diskriminering på grund av föräldraskap. Enligt konventionen skall medlemsstaterna sträva efter att personer med familjeansvar skall ha rätt att arbeta utan att utsättas för diskriminering och utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. Konventionen gäller manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för sina beroende barn och för andra medlemmar av den närmaste familjen vilka uppenbart behöver deras omvårdnad eller stöd. I Finland trädde konventionen i kraft 1984.

I Finland trädde 1993 i kraft ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ (FördrS 114/1992). I konventionen ingår bestämmel-



ser om giltiga skäl för uppsägning av anställningsavtal och om det förfarande som skall iakttas vid uppsägning av anställningsavtal. I konventionen finns exempel på skäl som inte skall anses utgöra giltiga skäl för uppsägning av anställningsavtal uppräknade. Sådana skäl är t.ex. familjeansvar, havandeskap och frånvaro från arbetet under moderskapsledighet. I konventionen ingår också en bestämmelse där medlemsstaterna förpliktas att förhindra att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarerna genom konventionen.

Förenta nationerna (FN). Finland ratificerade 1986 den av FN antagna konventionen om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 68/1986). Enligt konventionen fördömer konventionsstaterna diskriminering av kvinnor i alla dess former och förbinder sig att på lämpligt sätt och utan dröjsmål avskaffa diskriminering av kvinnor. Konventionen begränsar sig inte enbart till förbud mot diskriminering utan förpliktar också till aktiva positiva åtgärder för förbättrande av kvinnornas ställning.

Enligt konventionen avses med diskriminering av kvinnor varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av kön som har till följd eller syfte att begränsa eller omintetgöra erkännandet av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller medborgerliga området eller något annat område för kvinnor, oberoende av civilstånd och med jämställdheten mellan män och kvinnor som grund, eller åtnjutandet eller utövandet av dessa rättigheter och friheter.

I fråga om arbetslivet gäller konventionen bl.a. rätt till arbete, rätt till samma anställningsmöjligheter och användning av samma urvalskriterier vid anställning, rätt till anställningstrygghet och alla anställningsförmåner och tjänstevillkor. För att förhindra diskriminering av kvinnor på grund av äktenskap eller moderskap och för att säkerställa kvinnors faktiska rätt till arbete, skall konventionsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att bl.a. förbjuda, med stöd av rättsliga påföljder, avskedande på grund av graviditet eller moderskapsledighet, liksom också diskriminering vid avskedande grundad på civilstånd.

FN:s fjärde världskonferens om kvinnor hölls 1995. Finland har genom att underteckna den handlingsplan som godkändes vid konferensen (den s.k. handlingsplanen från Peking) förbundet sig att iakttä planen. De tre huvudprinciperna i handlingsplanen från Peking är stärkande av kvinnors ställning och värde, genomförande av mänskliga rättigheter för kvinnor och främjande av jämställdheten med tillämpande av principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv. Medlemsstaterna förbinder sig att utveckla och tillämpa ett nytt slags, effektivare strategi för främjande av jämställdheten där ansträngningarna att främja jämställdheten integreras i all regeringsverksamhet. Denna strategi kallas integrering av ett jämställdhetsperspektiv (mainstreaming gender equality). Med detta avses att normer, kultur och förfaranden i förvaltningen utvecklas så att de stöder främjandet av jämställdheten i praktiken och säkerställer att jämställdhet genomförs. I handlingsplanen från Peking uttrycks kravet på integrering av ett jämställdhetsperspektiv som följer: "Regeringar och andra institutioner bör främja en aktiv och synlig politik av integrering av ett jämställdhetsperspektiv på alla politiska åtgärder och program, så att innan beslut fattas, en analys görs av effekterna på respektive kvinnor och män."

Europarådet. Finland blev i maj 1989 medlem av Europarådet och undertecknade samtidigt konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europarådets människorättskonvention, FördrS 19/1990). Konventionen och dess tilläggsprotokoll trädde i kraft 1990 i Finland. Konventionen koncentrerar sig på tryggheten av medborgerliga rättigheter, politiska rättigheter och grundläggande friheter. De fördragsslutande staterna förbinder sig att garantera envar, som befinner sig under deras jurisdiktion, dessa fri- och rättigheter. Också rätten till en rättvis och offentlig rättegång regleras i konventionen.

Finland har godkänt Europarådets Europeiska sociala stadga (FördrS 43/1991) och dess tilläggsprotokoll. Stadgan innehåller ett allmänt förbud mot diskriminering enligt vilket de fördragsslutande staterna anser att sociala rättigheter skall garanteras utan åtskillnad bl.a. i fråga om kön eller socialt ur-

sprung. I stadgan utfäster sig medlemsstaterna att erkänna att män och kvinnor har rätt till lika lön för arbete av lika värde. Enligt tilläggsprotokollet från 1988 erkänner de fördragsslutande staterna att alla arbetstagare har rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön. Den reviderade sociala stadgan trädde för Finlands del i kraft 2002. Syftet med den reviderade stadgan är att ändra Europeiska sociala stadgan så att den motsvarar de sociala förändringar som har ägt rum sedan stadgan antogs.

I den reviderade Europeiska sociala stadgan godkänner parterna en målsättning som skall garantera sociala och ekonomiska rättigheter för alla, utan åtskillnad på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller samhälleligt ursprung, hälsa, tillhörighet till en nationell minoritet, börd eller annan ställning.

#### Jämställdheten i Norden

Om de nordiska ländernas, främst Sveriges, jämställdhetslagstiftning. I de nordiska länderna stiftades de första jämställdhetslagarna under den senare hälften av 1970-talet. På Island godkändes en jämställdhetslag 1976. Samma år godkändes i Danmark en lag om lika lön för män och kvinnor (lov om lige løn til mænd og kvinder). Genom lagen genomfördes EG:s likalönsdirektiv och genom lagen om likabehandling (lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov) av 1978 genomfördes direktivet om likabehandling i arbetslivet. Lagen om lika lön ändrades efter en talan som fördes mot Danmark i EG-domstolen 1986 så, att inte enbart samma utan uttryckligen också likvärdigt arbete nämns i lagen. I Norge trädde en lag om jämställdhet mellan könen (lov om likestilling mellom kjønnene) i kraft 1979 och samma år stiftades i Sverige en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, som trädde i kraft vid ingången av året därpå. Åtminstone de svenska och norska lagarna har konstaterats vara statens svar på den kritik som kvinnorrörelsen framförde om kvinnans ställning i de nordiska välfärdsstaterna. I Danmark tog jämställd-

hetslagstiftningen fart i och med att landet blev medlem i Europeiska ekonomiska gemenskapen 1973.

Vid sidan av de krav som ställdes i och med ratificeringen av FN:s konvention om kvinnors rättigheter samt de krav som finländska kvinnoorganisationer framförde anses de nordiska jämställdhetslagarna för sin del ha bidragit till att en jämställdhetslag antogs även i Finland. Framför allt de svenska och norska lagarna har också påverkat innehållet i den finska jämställdhetslagen, bl.a. lagens struktur och de begrepp som används.

De nordiska jämställdhetslagarna har redan från första början i ytterst hög grad motsvarat andra västeuropeiska jämställdhetslagar och lagarna har i huvuddrag liknat varandra mycket. De har dock inte varit helt likadana. I Danmark finns separata lagar om lika lön och om likabehandling i arbetslivet, medan i de andra länderna en och samma jämställdhetslag gäller jämställdhet såväl beträffande lön som i andra frågor. Medan de danska och svenska lagarna har gällt enbart arbetslivet har de finska och norska lagarna haft ett allmänt tillämpningsområde. Typiskt för de nordiska jämställdhetslagarna har varit att tillsynen över att lagarna följs har ordnats genom en ombudsmannainstitution. Ett undantag utgör Danmark som inte har någon jämställdhetsombudsman. Under de senaste åren har de nordiska länderna dock också gått in för olika lösningar för främjande av jämställdheten mellan könen.

I Sverige har jämställdhetslagen ändrats genom en lag som trädde i kraft vid ingången av 2001. Bakom revideringen låg ett behov att se på bestämmelserna i jämställdhetslagen i förhållande till de krav som EG-rätten ställer och i förhållande till tre propositioner gällande diskriminering som sedermera godkändes: lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Dessutom hade jämställdhetsombudsmannen bl.a. lyft fram behovet att precisera bestämmelserna om lönekartläggning. Ändamålet med Sveriges jämställdhetslag är att trygga kvinnors och mäns

lika rättigheter i arbetslivet och att förbättra framför allt kvinnornas ställning i arbetslivet. I lagens förarbeten har man från början betonat sambandet mellan bestämmelser om främjande av jämställdheten och förbud mot diskriminering samt att dessa bildar en helhet i strävandena att trygga jämställdheten mellan könen. Tanken har varit att frågor som inte kan avgöras med hjälp av förbud mot diskriminering skall kunna avgöras med hjälp av aktivt jämställdhetsarbete, där arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll. I lagens förarbeten kallas detta samband mellan förbuden mot diskriminering och bestämmelserna om främjande av jämställdheten för "den svenska modellen" för jämställdhetsarbete i arbetslivet. I Sveriges jämställdhetslag ingår bestämmelser om bl.a. aktivt främjande av jämställdheten, lönekartläggning, handlingsplan, lämnande av löneuppgifter, förbud mot diskriminering, sexuella trakasserier, påföljder och tillsyn.

I lagen finns en separat bestämmelse om samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Enligt bestämmelsen skall parterna verka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I samband med revideringen av lagen 2001 fogades till lagen ett omnämnande om att parterna skall främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Jämställdhetsplanen skall också innehålla en redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som lagen förutsätter. I Sverige skall en jämställdhetsplan upprättas på arbetsplatser som sysselsätter minst 10 arbetstagare och den skall innehålla en detaljerad redovisning för resultatet av lönekartläggningen och de åtgärder som behöver vidtas som ett resultat av kartläggningen. Syftet är att upptäcka osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Bestämmelsen om lönekartläggningen förpliktar dock inte arbetsgivaren att utföra en systematisk bedömning av kraven i olika arbeten. I lagen definieras dock när arbeten skall anses vara likvärdiga. Vid bedömningen skall de krav arbetet ställer samt dess natur beaktas. De krav arbetet ställer omfattar kun-

skap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Enligt lagen har arbetstagarorganisationerna rätt att få löneuppgifter om enskilda medlemmar även i andra förbund och lönekartläggningar skall göras över kollektivavtalsgränserna.

I Danmark godkändes 2000 en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (lov om ligestilling af kvinder og mænd). Genom denna lag upphävdes vissa tidigare lagar i anslutning till jämställdhet som gällt jämlik sammansättning i vissa organ inom den offentliga förvaltningen samt främjande av lika möjligheter för kvinnor och män. Dessutom lades jämställdhetsrådet (ligestillingsrådet) ner genom lag. Rådet hade till uppgift att på allmän nivå följa jämställdhetsutvecklingen i samhället. Likalönslagen, lagen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet och lagen om jämställdhet i yrkesbaserade socialskyddssystem (lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervs-tilknyttede sikringsordninger) är speciallagar i förhållande till den nya lagen om jämställdhet.

Genom bestämmelserna siktar man till att stärka arbetet för främjande av jämställdheten, framför allt genom principen om integritet av ett jämställdhetsperspektiv. Enligt denna princip skall ett jämställdhetsperspektiv ingå i all politik, planering och förvaltning, också på kommunal nivå. I lagen ingår en bestämmelse om möjligheten att vidta sådana åtgärder för främjande av jämställdheten som ministerierna kan tillåta på sitt eget område. Socialministeriet kan för sin del utfärda allmänna regler om sådana åtgärder för främjande av jämställdheten som kan vidtas utan att man ber om tillstånd av det behöriga ministeriet. Lagen förutsätter också att ministerierna och statliga ämbetsverk och inrättningar samt affärsföretag som sysselsätter fler än 50 arbetstagare vartannat år skall utarbeta en rapport om jämställdheten. Lagen förutsätter lika representation av kvinnor och män i kommittéer, kommissioner och motsvarande organ som bereder bestämmelser eller planer i frågor av samhällelig betydelse. I lagen ingår bestämmelser om kvinnors och mäns lika representation i kollektiva ledande organ, såsom styrelser och representationer, i statliga förvaltningsmyndigheter. Genom

Danmarks jämställdhetslag inrättades samtidigt på försök en jämställdhetsnämnd (liges-tillingsnævn) med en mandattid om två år. Nämnden gjordes senare permanent när jämställdhetslagen ändrades 2003. Nämnden är ett administrativt organ som i vissa fall kan behandla klagomål som gäller försättande av personer i olika ställning på grund av kön. Den handlägger bl.a. klagomål som med stöd av likalönslagen föreläggs nämnden.

Norges jämställdhetslag förpliktar genom en ändring som trädde i kraft 2002 till att anställda hos samma arbetsgivare skall ha lika lön för samma arbete eller arbete av lika värde. Rätten till lika lön gäller oberoende av om lönerna fastställs i olika tariffavtal eller om det är fråga om olika yrken.

På Island utfärdades en ny lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 2000. Lagen är till sitt tillämpningsområde allmän och syftar till att främja jämställdheten mellan könen inom alla samhällssektorer. Lagen förbjuder också direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Lagen innehåller bl.a. en bestämmelse om integrering av ett jämställdhetsperspektiv som ett sätt att uppnå jämställdhet mellan könen. Dessutom ingår bestämmelser om lika lön, diskriminering i samband med arbete och fortsatt utbildning, sammanjämkning av arbete och familj, sexuella trakasserier, diskriminerande reklam, tillsyn och sanktioner.

### **3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen**

#### **3.1. Mål**

I jämställdhetslagen har flera ändringar gjorts sedan lagen trädde i kraft 1987. I fråga om större helheter ändrades lagen senast 1995. Målet för den föreslagna lagändringen är en total revidering av jämställdhetslagen med utgångspunkt i de ändringar som förutsetts i Europeiska unionens lagstiftning och med anledning av EG-domstolens avgöranden, anteckningarna om jämställdhet i programmet för statsminister Matti Vanhanens regering, utvecklingen i den övriga lagstiftningen och de problem som uppdragats i tillämpningspraxis och tillsynen över lagen. I beredningen av lagförslaget har också jäm-

ställdhetslagstiftningens utveckling i de andra nordiska länderna beaktats.

Ett centralt mål för revideringen av lagstiftningen är att ändra och komplettera jämställdhetslagen så, att den överensstämmer med kraven i den lagstiftning som reglerar jämställdheten mellan könen i Europeiska unionen. En utgångspunkt för revideringen har varit att anpassa lagen så att den motsvarar bestämmelserna om jämställdhet i EGFördraget och så att den uppfyller kraven i direktivet om ändring av direktivet om likabehandling i arbetslivet, bevisbördedirektivet samt föräldraledighetsdirektivet. I beredningen har Europeiska gemenskapernas domstols avgöranden i fråga om jämställdhet mellan könen beaktats. Dessutom har innehållet och verkställigheten av rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling beaktats. Man har också försökt förenhetliga begreppen och strukturen i lagstiftningen.

Lagen om likabehandling (21/2004), vars syfte är att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättsskyddet för den som utsatts för diskriminering i sådana diskrimineringssituationer som hör till lagens tillämpningsområde och som gäller annan diskriminering än diskriminering på grund av kön, har också beaktats.

På revideringens innehåll har också inverkat den bestämmelse i den nya grundlagen som förutsätter att jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor, enligt vad som närmare bestäms genom lag. Med stöd av denna bestämmelse är det skäl att precisera och komplettera skyldigheterna att främja jämställdheten i jämställdhetslagen. Dessutom har övrig lagstiftning och lagberedning som gäller arbetslivet i vid bemärkelse samt skollagstiftningen beaktats i beredningen. Bland annat lagen om samarbete inom företag (725/1978), arbetsavtalslagen (55/2001) och arbetarskyddslagen tangerar jämställdhetslagen. Av betydelse är också ändringarna i den offentliga sektorns arbetslagstiftning, speciellt i fråga om kommunallagen

(365/1995), lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996) och statstjänstemannalagen (750/1994). Också domstolarnas avgörandepraxis, speciellt i fråga om jämställdhetslagen, arbetsavtalslagen och skadeståndslagen (412/1974), har beaktats i beredningen av lagförslaget.

En utgångspunkt för de föreslagna ändringarna är också de problem som kommit fram i tillämpningen av jämställdhetslagen. I beredningen av lagförslaget har man försökt precisera lagen i fråga om de bestämmelser som gett upphov till vacklande tolkningar. Till denna del har målet speciellt varit att klargöra de skyldigheter att främja jämställdheten som åläggs myndigheter och arbetsgivare samt att precisera de bestämmelser som förbjuder diskriminering i arbetslivet.

### 3.2. Centrala reformer

Lagförslaget innehåller strukturella ändringar i det allmänna och de särskilda förbuden mot diskriminering samt i definitionen av fördelningen av bevisbördan.

Det allmänna förbudet mot diskriminering preciseras och kompletteras. Definitioner av direkt och indirekt diskriminering tas in i det allmänna förbudet. I enlighet med direktiv om ändring av direktivet om likabehandling i arbetslivet definieras trakasserier som diskriminering. Trakasserier omfattar utöver sexuella trakasserier också trakasserier på grund av kön, även i fall där handlingen inte är av sexuell karaktär. I enlighet med förpliktelsen i ändringsdirektivet definieras också en instruktion att diskriminera personer som diskriminering.

Det särskilda förbudet mot diskriminering i arbetslivet preciseras och bestämmelserna om motåtgärder och arbetsgivarens plikt att se till att förhindra trakasserier görs till separata paragrafer. Till lagen fogas förbud som faller inom ramen för gottgörelseförfarandet i fråga om diskriminering vid läroanstalter, med undantag för grundskolan, och i intresseorganisationer. Dessa förbud omfattar sådan diskriminering som avses i det ändrade jämställdhetsdirektivet och som hänför sig till möjligheter till yrkesutbildning samt medlemskap i intresseorganisationer eller in-

teresseorganisationers verksamhet. Dessutom utsträcks förbudet mot diskriminering till att gälla även andra läroanstalter än sådana som tillhandahåller yrkesutbildning.

För genomförande av bevisbördedirektivet i fråga om de situationer som avses i de särskilda förbuden mot diskriminering fogas en separat bestämmelse om bevisbördan till lagen. Bestämmelsen tillämpas också på ärenden som gäller det allmänna förbudet mot diskriminering. Den nuvarande lagen ändras således genom att principen om delad bevisbördan utsträcks till att gälla de diskrimineringssituationer som avses i det allmänna förbudet mot diskriminering och där de särskilda förbuden mot diskriminering inte kan tillämpas.

Förutom nya bestämmelser innehåller lagförslaget också ändringar i innehållet, dispositionen eller ordalydelsen i vissa gällande bestämmelser.

Bestämmelserna om diskriminering i arbetslivet utvidgas så, att vad som i lagen föreskrivs om arbetsgivare på motsvarande sätt tillämpas på företag som hyr arbetskraft av ett annat företag då företaget utövar den bestämmanderätt som tillkommer arbetsgivaren. Bestämmelserna om arbetsgivare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Myndigheternas plikt att främja jämställdheten i all sin verksamhet betonas genom att principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv genomförs, vilket även ändringsdirektivet förpliktar till.

Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten preciseras så, att också förebyggande av diskriminering anses falla inom ramen för främjandet av jämställdheten. Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är över 30, skall arbetsgivaren årligen göra upp en jämställdhetsplan och genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med planen. I lagen anges minimikraven i fråga om planens innehåll.

Ändringsdirektivet förutsätter också att lagens bestämmelse om gottgörelse preciseras. Gottgörelsens maximibelopp slopas såsom stridande mot gemenskapsrätten, utom i an-

ställningssituationer. Förutom arbetsgivare skall också läroanstalter och arbetsmarknadsorganisationer vara skyldiga att betala gottgörelse vid överträdelser av förbudet mot diskriminering. Gottgörelseförfarandets tillämpningsområde utsträcks till läroanstalter i allmänhet, med undantag för grundskolan, och inte endast till yrkesutbildningen som förutsätts i ändringsdirektivet.

Enligt förslaget kan jämställdhetsnämnden vid vite ålägga en arbetstagare som försummat sin plikt att göra upp en jämställdhetsplan att utarbeta en plan inom utsatt tid. Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller förpliktelse och vite till behandling vid nämnden efter att arbetsgivaren trots ombudsmannens uppmaning inte har gjort upp planen inom en skälig tidsfrist.

#### 4. Propositionens verkningar

##### 4.1. Verkningar i fråga om jämställdheten mellan kvinnor och män

Ändamålet med jämställdhetslagen är att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet. I det föreliggande lagförslaget föreslås inte att lagens ändamål ändras. Det bör noteras att förslagets uttryckliga mål och syfte är att förhindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Man har utgått från principen att var och en skall garanteras grundläggande rättigheter oberoende av kön samt ett tillräckligt rättsskydd mot diskriminering på grund av kön. På lång sikt är lagens mål och syfte också att minska den könsrelaterade segregationen i utbildningen och på arbetsmarknaden. Ett viktigt led i uppnåendet av detta mål är att främjandet av jämställdheten arbetas in och görs till en integrerad del av verksamheten inom den offentliga och den privata sektorn.

De föreslagna bestämmelserna inverkar direkt och indirekt på jämställdheten mellan kvinnor och män. Bestämmelsen om att principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv skall iakttagas förpliktar myndigheterna att beakta jämställdhetsperspektivet i all sin

verksamhet och även att ändra på de omständigheter som utgör hinder för genomförandet av jämställdheten. Främjandet av jämställdheten på myndigheternas initiativ effektiviseras såväl inom alla förvaltningssektorer som på olika förvaltningsnivåer, också i kommunerna och i deras samverkan, varvid verkningarna omfattar en stor grupp kvinnor och män t.ex. i deras egenskap av kommunmedlemmar.

Kvinnors och mäns jämlika deltagande i samhälleligt beslutsfattande stärks genom att den s.k. kvotbestämmelsens tillämpningsområde utvidgas till att gälla kommunal samverkan och sammansättningen av organ som utövar offentlig makt. För säkerställande av att könen skall ha lika möjligheter att påverka och delta skall representanter för båda könen föreslås redan när kandidater utnämns.

Lagen stärker och ökar jämställdheten i arbetslivet. Förslaget siktar till att det skall bli allt vanligare att främja jämställdheten genom jämställdhetsplanering och att förebygga diskriminering och att detta skall bli en väldefinierad del av samarbetsförfarandet på arbetsplatserna. Redogörelsen för jämställdhetsläget på arbetsplatsen gör det lättare att få syn på hur jämställdheten mellan könen genomförs i praktiken på arbetsplatsen. Att klargöra rekryteringspraxis och antagningsprinciper eller att undersöka statistik t.ex. om könsfördelningen i deltidsuppgifter och visstidsuppgifter, ledigheter som beviljas med stöd av föräldraskap, utbildningsdagar och sjukfrånvaro i fråga om kvinnor och män gör det lättare att kartlägga situationen. Resultaten av utredningarna kan också bidra till att man på arbetsplatserna uppmuntrar män att utnyttja sin rätt till föräldraskap. Till genomförandet av jämställdheten mellan könen hör också männens rätt att växa tillsammans med sina barn. Preciseringsen av skyldigheten till jämställdhetsplanering, t.ex. genom lönekartläggningar, är av stor betydelse när det gäller att främja lika lön för kvinnor och män och avlägsna löneskillnader som beror på kön. De åtgärder för främjande av jämställdheten som förutsätts av arbetsgivaren i jämställdhetsplanen och uppföljningen av dessa åtgärder gör det också lättare för kvinnor och män att vara föräldrar och att förena arbete och familjeliv.

Genom att lagens tillämpningsområde i tillämpliga delar utvidgas till sådana former av arbete som liknar anställningsförhållanden omfattar lagen bättre också sådana former av arbete som hittills hamnat utanför jämställdhetslagens tillämpningsområde på grund av att kriterierna för förhållandet arbetsgivare - arbetstagare, som förutsätts i lagen, inte uppfyllts.

Lagen påverkar också jämställdhetsläget vid läroanstalter och i intresseorganisationer. De nya förbuden mot diskriminering vid läroanstalter och i intresseorganisationer, som är förenade med gottgörelsepåföljd, bidrar till att läroanstalter och intresseorganisationer fäster större vikt vid att främja jämställdheten och förhindra diskriminering på grund av kön. Att definiera trakasserier som diskriminering vid läroanstalter gör att lagens tillämpningsområde kommer att omfatta flickor och pojkar i deras egenskap av skolelever och studerande. Därmed har de möjlighet att få rättsskydd i diskrimineringssituationer.

De förebyggande verkningarna av lagens påföljdssystem effektiviseras genom att den allmänna övre gränsen för gottgörelsen slopas och genom att den undre gränsen kommer att utgöra en minimigottgörelse. Liksom arbetsgivarna förpliktas läroanstalterna att lämna en utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad. Förpliktelsen framhäver vikten av att den nuvarande bestämmelsen enligt vilken jämställdhet skall genomföras i utbildningen och undervisningen verkställs.

#### 4.2. Ekonomiska verkningar

Avsikten med den lönekartläggning som görs som en del av jämställdhetsplanen på arbetsplatsen är att främja lika lön och jämställdhet i arbetslivet samt att avlägsna omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män. Genomförandet av lika lön kan ha avsevärda samhälleliga och ekonomiska verkningar.

Den största kostnaden i anslutning till förslaget föranleds av jämställdhetsombudsmannens ökade uppgifter. Förslaget innehåller flera punkter som antingen innebär att ett helt nytt område faller inom ramen för jäm-

ställdhetsombudsmannens tillsynsplikt eller att tillsynsplikten utvidgas väsentligt. Detta innebär en ökning av jämställdhetsombudsmannens arbetsmängd och förutsätter ett tillägg i byråns personalresurser och årliga verksamhetsanslag. Utan extra resurser kan de förpliktelser som följer av förslaget inte övervakas effektivt och därmed kan kravet på ett effektivt rättsskydd inte uppfyllas. Det bör noteras att jämställdhetsombudsmannens uppgift är lagstadgad.

Bland annat följande punkter i förslaget innebär nya uppgifter eller en utvidgning av de uppgifter som ingår i gällande lag: myndigheternas plikt att främja jämställdheten (4 §), arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten och åtgärder för främjande av jämställdheten (6 och 6 a §), allmänt förbud mot diskriminering (7 §), arbetsgivarens motåtgärder, diskriminering vid läroanstalter, diskriminering i intresseorganisationer, trakasserier vid läroanstalter och i arbetsmarknadsorganisationer (8 a - 8 d §), förfarande som inte skall anses vara diskriminering (9 §), inhämtande av uppgifter i samband med misstanke om lönediskriminering (17 § 3 mom.), kontroller och handräckning (18 §), lämnande av råd och anvisningar (19 §) och anhängiggörande av ärende vid jämställdhetsnämnden (20 §).

Att i enlighet med förslaget utvidga lagens bestämmelser till att i avsevärt större omfattning än hittills gälla undervisnings- och skolväsendet förutsätter att specialkunnandet på området förbättras vid jämställdhetsombudsmannens byrå. Att förstärka de bestämmelser som siktar till främjandet av lika lön kräver också bättre specialkunnande på området. En särskild utvidgning av tillsynsplikten utgör tillsynen över jämställdhetsplaneringen inklusive de föreslagna sanktionsmöjligheterna. Utsträckandet av bestämmelserna om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön till läroanstalter och intresseorganisationer utvidgar jämställdhetsombudsmannens ansvarsområde. Detta gäller också utsträckandet av förbudet mot diskriminering till att gälla medlemskap, verksamhet och förmåner i fråga om intresseorganisationer även i övrigt samt utvidgandet av myndigheternas plikt att främja jämställdheten och av kvotbestämmelsen. Dessa uppgifter förutsätter minst två nya tjänster.

## 5. Beredningen av propositionen

Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte den 13 december 2000 en kommission på bred bas med uppgift att utarbeta ett förslag till proposition med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Förutom att kommissionen hörde sakkunniga ordnade den ett öppet seminarium där intresserade parter gavs möjlighet att diskutera de ändringar som kommissionen planerade i jämställdhetslagen. Kommissionen lämnade sitt betänkande (SHM:s kommittébetänkande 2002:9) inklusive avvikande åsikter den 11 november 2002. Kommittébetänkandet skickades ut på en omfattande remissrunda som resulterade i 65 utlåtanden.

Utlåtanden om kommissionens betänkande gavs av utrikesministeriet, justitieministeriet, inrikesministeriet, finansministeriet, undervisningsministeriet, Utbildningsstyrelsen, jord- och skogsbruksministeriet, kommunikationsministeriet, handels- och industriministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbetsministeriet, miljöministeriet, jämställdhetsombudsmannen, delegationen för jämlikhetsärenden, minoritetsombudsmannen, kyrkans avtalsdelegation, kommunala arbetsmarknadsverket, Finlands Kommunförbund, Servicearbetsgivarna, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund, Företagarna i Finland r.f., Akava r.f., Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC r.f., Tjänstemannacentralorganisationen FTFC r.f., Samlingspartiet r.p., Samlingspartiets Kvinnoförbund r.f., Centern i Finland r.p., Centerkvinnorna i Finland r.f., Kristdemokraterna i Finland r.p., Finlands Kristdemokratiska (KD) Kvinnor r.f., Finlands Socialdemokratiska Parti r.f., Socialdemokratiska Kvinnor r.f., Svenska Folkpartiet i Finland r.p., Svenska Kvinnoförbundet r.f., Svenska riksdagsgruppen, Vänsterförbundet r.p., Gröna kvinnorna r.f., Helsingfors universitet, Jyväskylä universitet, Lapplands universitet, Sibelius-Akademin, Finlands Akademi, Svenska Handelshögskolan, Tammerfors universitet, Tekniska högskolan, Åbo universitet, Finlands Yrkesstuderandes Centralförbund SAKKI r.f., Suomen Lukiolaisten Liitto ry., Finlands studentkårers förbund SFS r.f., studentkåren vid Tammerfors universitet, Kvinnliga juris-

ter ry., Kvinnoorganisationernas Centralförbund ry., Naisjärjestöt Yhteistyössä - Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS r.f., Unionen, Kvinnoaksförbundet i Finland r.f., Förbundet för mänskliga rättigheter r.f., Meteorologiska institutet, Servicecentralen för utvecklingssamarbete Kepa, Konsumentverket, Flyktingrådgivningen r.f., Patientförbundet Trasek, Sexuellt likaberättigande SETA r.f., Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården Stakes, Institutionen för kvinnoforskning samt institutionen för socialpolitik och socialarbete vid Tammerfors universitet, jämställdhetsnämnden vid Tammerfors universitet och dataombudsmannens byrå.

Ett sammandrag av utlåtandena har gjorts (STM/TAO/TASY pm 29.10.2003). Myndigheterna förhöll sig i princip positiva till ändringsförslagen, men framförde anmärkningar, förslag och preciseringar gällande t.ex. definitionerna av parterna i ett anställningsförhållande, gottgörelsens maximigräns och tiden för väckande av talan samt om utfärdandet av bestämmelser om integreringen av ett jämställdhetsperspektiv genom lag. Undervisningsministeriet och Utbildningsstyrelsen ansåg att den nuvarande lagstiftningen är tillräcklig i fråga om trakasserier vid läroanstalter och understödde en ökad informationsstyrning i stället för ny lagstiftning på området. Enligt flera myndigheter faller ofentliga anskaffningar inom ramen för en separat lagstiftning som inte är förenlig med förslaget. Av arbetsmarknadsparterna förhöll sig arbetsgivarna och företagarna negativa till många av de föreslagna ändringarna och godkände endast de ändringar som direktivet om likabehandling i arbetslivet ovillkorligen förutsätter. Framför allt arbetsgivarna och företagarna motsatte sig ändringar i de bestämmelser som gäller definitioner av parterna i anställningsförhållanden, myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten, kvoter, arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten, arbetsgivarens motåtgärder och precisering och sanktionering av skyldigheten till jämställdhetsplanering. Arbetstagarorganisationerna förhöll sig i regel positiva till ändringarna och anslöt sig till de flesta förslagen, men utvidgandet av bestämmelserna om trakasserier till att gälla även annan



utbildning än den yrkesinriktade utbildningen och utbildningen på högre nivå rönne även motstånd.

Jämställdhetsombudsmannen och delegationen för jämlikhetsärenden såg ändringen av jämställdhetslagen som nödvändig och som ett steg i rätt riktning, men framförde också anmärkningar och ytterligare ändringsförslag. Jämställdhetsombudsmannen fäste särskild vikt vid tryggheten av resurserna för övervakningen av att lagen följs med tanke på lagens utvidgade tillämpningsområde och den ökade arbetsmängd som detta leder till.

Högskolorna och studentorganisationerna stödde i huvudsak de föreslagna ändringarna och föreslog t.o.m. ännu mer långtgående ändringar i främjandet av jämställdheten i praktiken. Förbudet mot diskriminering och trakasserier vid läroanstalterna uppfattades som positivt och majoriteten var för ett utvidgande av förbudet även till grundskolan.

De politiska partierna stödde i huvudsak de ändringar i jämställdhetslagen som föreslogs i kommittébetänkandet. De politiska kvinnoorganisationerna föreslog i högre grad än partierna i allmänhet ännu mer långtgående ändringar än de som föreslagits. I de övriga organisationernas utlåtanden understödde kvinnoorganisationerna de föreslagna ändringarna och framförde också krav på sträng-

are åtgärder för främjande av jämställdheten. De övriga medborgarorganisationerna understödde i allmänhet revideringen av jämställdhetslagen och beroende på synvinkel förespråkade de överlag ökad jämställdhet och en effektivare tillsyn. I utlåtandena från dessa organisationer, myndigheter och inrättningar samt föreningar förespråkades dessutom bl.a. att strukturell och mångbottnad diskriminering bör beaktas bättre, att vissa organisationer skall ges möjlighet att väcka talan gällande gottgörelse, att sexuella minoriteter bör få en bättre ställning och att lagens terminologi skall göras klarare.

Beredningen av revideringen av jämställdhetslagen fortsatte som tjänsteuppdrag vid social- och hälsovårdsministeriet. Under beredningen har som sakkunniga hörts jämställdhetsombudsmannen, undervisningsministeriet och, i fråga om lagen om likabehandling, arbetsministeriet. Dessutom har man hört de centralorganisationer för arbetsmarknaden som deltog i kommissionen för revidering av jämställdhetslagen samt statens arbetsmarknadsverk och kyrkans avtalsdelegation. Förslaget har också behandlats av delegationen för jämlikhetsärenden som verkar i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet.

## DETALJMOTIVERING

### 1. Lagförslag

**3 §.** *Definitioner av parterna i anställningsförhållanden.* För att genomförandet av det ändrade direktivet om likabehandling i arbetslivet skall säkerställas skall de former av diskriminering som fastställs i direktivet förbjudas antingen genom 8 § eller genom någon annan bestämmelse som förknippas med gottgörelsepåföljd. Skadestånd kan inte alltid anses tillräckligt effektivt som påföljd på grund av begränsningarna i samband med utdömandet av skadestånd. I fråga om de former av diskriminering som fastställs i direktivet kan genomförandet således inte ske enbart genom det allmänna förbudet i 7 §, eftersom genomförandet då inte uppfyller kraven i direktivet, särskilt i fråga om påföljderna.

Till ändringsdirektivets tillämpningsområde hör enligt artikel 3.1 punkt a villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran. Tillämpningsområdet är på så sätt stort och det omfattar också andra former av arbete än sådant som baserar sig på arbetsavtal, tjänsteförhållande eller ett annat anställningsförhållande. Detta leder till att inte heller de bestämmelser om diskriminering i arbetslivet som är förknippade med gottgörelse som sanktion kan begränsas till att gälla enbart arbets-, tjänste- eller andra anställningsförhållanden.

För att säkerställa att gottgörelsepåföljden gäller den personkrets som anges i artikel 3.1 punkt a i direktivet har man ansett det nödvändigt att utvidga tillämpningsområdet för 3 § så, att det omfattar även personer som arbetar i andra rättsförhållanden som är jämförbara med ett anställningsförhållande.

I den gällande lagens 3 § definieras vad som avses med arbetstagare och arbetsgivare. Utgångspunkten är definitionen av arbetsförhållande i arbetsavtalslagen. Med arbete som utförs av en arbetstagare med stöd av ett arbetsavtal avses sådant arbete som uppfyller kännetecknen för ett arbetsförhållande enligt 1 § arbetsavtalslagen. Ett arbetsförhållande

definieras fortsättningsvis i enlighet med 1 § arbetsavtalslagen och praxis i fråga om tillämpning av lagen. Lagen tillämpas också på arbete som utförs i ett tjänsteförhållande och andra jämförbara anställningsförhållanden. Det nuvarande tillståndet ändras således inte. Vid uthyrning av arbetskraft tillkommer, enligt 1 kap. 7 § 3 mom. arbetsavtalslagen, arbetsgivarens rätt att leda arbetet det användarföretag som hyrt arbetskraft och inte arbetstagarens arbetsgivare. Användarföretaget kan dock inte med stöd av den gällande jämställdhetslagens 8 § ställas till svars för eventuell diskriminering vid utövandet av befogenheterna att leda arbetet, eftersom användarföretaget formellt sett inte är den hyrda arbetstagarens arbetsgivare och endast arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen kan åläggas att betala gottgörelse enligt 8 §.

Det föreslås att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar innehållet i paragrafen. Eftersom endast parterna i anställningsförhållandet och inte de centrala begreppen i lagen definieras i bestämmelsen, bör detta nämnas i rubriken.

Det föreslås att till lagens 3 § 1 mom. fogas en ny sista mening, som lyder: "Vad som i denna lag bestäms om arbetstagare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om den som arbetar i ett rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande." Med detta avses sådana former av arbete som liknar arbets- eller anställningsförhållanden och där arbetet utförs under likadana förhållanden som i ett arbets- eller anställningsförhållande, men som ändå faller utanför tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen och den övriga lagstiftningen gällande anställningsförhållanden. Grupper som avses i bestämmelsen är enligt förslaget egenföretagare och yrkesutövare, frilansar, praktikanter samt personer som utför sådant vårdarbete på vilket tillämpas familjevårdarlagen eller socialvårdslagen samt förordningen om stöd för nästaendevård som utfärdats med stöd av socialvårdslagen. Arbetet baserar sig i dessa fall i allmänhet på uppdragsavtal eller andra liknande avtal.

När det gäller egenföretagare och yrkesutövare förutsätts det att personen säljer främst

sitt eget kunnande. Sådana personer kan ur arbets- och sociallagstiftningens synvinkel (t.ex. i fråga om utkomstskydd för arbetslösa och pension) verka som företagare. En person som avses i bestämmelsen kan dock inte bedriva egentlig företagsverksamhet med företagarrisk eller ha egen personal i anställningsförhållande. En yrkesutövare som avses i bestämmelsen arbetar enligt förslaget på samma sätt som uppdragsgivarens eventuella egna personal i anställningsförhållande, även om den egentliga direktionsrätten saknas. Det förutsätts inte att arbetet utförs i uppdragsgivarens lokaler och med uppdragsgivarens utrustning, trots att detta är relativt allmänt. Verksamhetsformen, t.ex. skattekort, firma, bolagsform saknar betydelse, avgörande är verksamhetens faktiska karaktär.

Bestämmelsen gäller inte vilket slags arbete som helst som utförs utanför ett anställningsförhållande. För att rättsförhållandet skall kunna jämföras med ett anställningsförhållande förutsätts att arbetet utförs under liknande förhållanden som i ett arbets- eller anställningsförhållande. En person som utför arbete i ett rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande förbinder sig personligen till ett arbete som utförs åt en annan, trots att det inte är fråga om ett arbetsavtalsförhållande. Förhållandena mellan två näringsidkare omfattas i regel inte av bestämmelsen. Bestämmelsen gäller inte verksamhet av hobbykaraktär eller annan oavlönad frivilligverksamhet. Inte heller arbete som utförs i annat än förvärvssyfte, t.ex. tal-koarbete eller arbete som utförs på familjerättsliga grunder, omfattas av bestämmelsen.

Definitionen av arbetstagare i jämställdhetslagen lämnar i likhet med den övriga lagstiftningen andra rättsförhållanden som kan jämföras med anställningsförhållanden utanför lagens tillämpningsområde. Det allmänna förbudet mot diskriminering enligt 7 § i jämställdhetslagen har dock gällt dessa grupper. Att till exempel på grund av graviditet häva eller låta bli att förnya avtalet för en verkställande direktör som inte anses stå i ett anställningsförhållande kan redan för närvarande utgöra förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen. Om förfarandet förorsakar ekonomiska förluster för den diskriminerade har personen med stöd av skadestånds-

lagen rätt att söka ersättning för den skada som uppstått. Högsta domstolen ansåg i sitt avgörande 1997:36 att bestämmelserna i 7 och 9 § i jämställdhetslagen, liksom även rätten till skadestånd, också gäller verkställande direktören för ett aktiebolag. I fallet i fråga kunde den verkställande direktören dock inte visa att det skulle ha varit fråga om diskriminering på grund av kön.

Arbetsavtalslagskommittén har i sitt betänkande (kommitébetänkande 2000:1) yttrat att ställningstagandena i fråga om den rättsliga ställningen för verkställande direktörer i olika bolag och sammanslutningar har varierat i rättspraxis, lagstiftningsarbetet och i den juridiska litteraturen. Högsta domstolen har på ett vedertaget sätt ansett att verkställande direktörer i aktiebolag och andelslag inte kan stå i anställningsförhållande till sådana sammanslutningar för vilkas räkning de utför arbete på grundval av ett avtal och mot vederlag, eftersom verkställande direktören i dylika sammanslutningar skall betraktas som ett i lag föreskrivet organ. Däremot har HD bedömt ställningen för verkställande direktören i sammanslutningar, vilkas lagstiftning inte innehåller några bestämmelser om verkställande direktören, t.ex. registrerade föreningar, med stöd av 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen, varvid verkställande direktören i en dylik sammanslutning har ansetts stå i ett anställningsförhållande, om kännetecknen för ett sådant uppfylls. Arbetsrådet har t.ex. tolkat bestämmelsen om semesterlagens tillämpningsområde så, att även verkställande direktören i ett aktiebolag kan stå i anställningsförhållande till bolaget. Skillnaderna mellan dels praxis gällande avgörandena, dels de olika tolkningar som anförs i den juridiska litteraturen beror enligt arbetsavtalslagskommittén på skillnader i synsättet i enskilda fall.

Lydelsen i den föreslagna bestämmelsen i 3 § 1 mom. utesluter inte att den tillämpas också på en verkställande direktör för ett aktiebolag eller ett andelslag som inte står i arbets- eller annat anställningsförhållande. I fråga om verkställande direktörer tillämpas bestämmelserna dock inte när verkställande direktören i ett aktiebolag samtidigt äger bolaget och därmed verkar som företagare.

Med uttrycket "i tillämpliga delar" har man

velat poängtera att vissa punkter i 8 §, såsom 8 § 1 mom. 3 punkten gällande arbetsledningen, inte som sådana nödvändigtvis kan tillämpas på självständiga yrkesutövare eller verkställande direktörer som själva kan bestämma hur deras arbete skall organiseras. I fråga om verkställande direktörer bör man vid bedömningen av diskriminering i anställningssituationer ta i beaktande aktiebolagets ytterst omfattande rätt att välja sin verkställande direktör. När det gäller det lagrum som skall tillämpas kan framför allt 8 § 1 mom. 5 punkten komma i fråga. Punkten gäller avslutande av ett anställningsförhållande, eller i detta fall ett rättsförhållande, på ett diskriminerande sätt på grund av t.ex. graviditet, förlossning, föräldraskap eller annat familjeansvar. Också i gemenskapsrätten har utgångspunkten klart och tydligt blivit att åtgärder som riktas mot kvinnor på grund av graviditet utgör direkt könsdiskriminering. Om ett aktiebolag avslutar verkställande direktörens anställningsförhållande på diskriminerande grunder kan bolaget dömas till gottgörelse med anledning av ärendet.

Arbetsgivarnas lagenliga ansvar utvidgas genom det nya 2 mom. till att gälla även användarföretag som utnyttjar hyrd arbetskraft. Momentets definition av uthyrningsarbete motsvarar enligt förslaget definitionen i arbetsavtalslagen. Med uthyrningsarbete avses en situation där den som tar emot arbetet under sin ledning och övervakning använder arbetskraft som är anställd hos någon annan. Den personkrets som tillämpningsområdet enligt 3 § i jämställdhetslagen omfattar utvidgas så, att vad som i jämställdhetslagen bestäms om arbetsgivare på motsvarande sätt tillämpas på företag som hyr arbetskraft när företaget utövar den bestämmanderätt som tillkommer arbetsgivaren i överensstämmelse med arbetsavtalslagen. Det är motiverat att ge hyrd arbetskraft samma status som användarföretagets egen arbetskraft till den del användarföretaget beslutar om den hyrda arbetskraftens arbetsförhållanden och om arbetsledningen. Den som tar emot arbetet, användarföretaget, är skyldig att under uppdraget iaktta bestämmelserna i jämställdhetslagen också i fråga om den hyrda arbetskraften till den del användarföretaget utövar arbetsgivarens rättigheter i förhållande till arbets-

tagaren.

Bestämmelser om användarföretagets och den uthyrda arbetstagarens arbetsgivares rättigheter och skyldigheter finns i 2 kap. 7 § 3 mom. arbetsavtalslagen. När en arbetstagare med sitt eget samtycke överförs till en annan arbetsgivares förfogande fördelas de rättigheter och skyldigheter som ingår i arbetsavtalet så, att användarföretaget övertar rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Till den egentliga arbetsgivarens skyldigheter hör att sköta de övriga skyldigheter som ankommer på arbetsgivaren, t.ex. utbetalning av lön jämte försäkringsavgifter etc. När man på den hyrda arbetskraften tillämpar kollektivavtalet för det företag som hyr arbetskraften kan de rättigheter och skyldigheter som överenskommit i kollektivavtalet t.ex. i fråga om lönen vara olika för den hyrda arbetskraften och användarföretagets egen arbetskraft. På hyrda arbetstagares arbetsförhållanden tillämpas det kollektivavtal som binder användarföretaget i de fall där arbetstagarens egen arbetsgivare inte är bunden till ett kollektivavtal.

Förslaget förbättrar hyrda arbetstagares ställning till den del det är fråga om förhållanden som gäller arbete i användarföretagets lokaler. Användarföretaget är t.ex. skyldigt att förebygga trakasserier samt att fördela arbetsuppgifterna så, att personer inte försätts i olika ställning på grund av kön. Kravet på likabehandling blir aktuellt framför allt i fall där arbetsgivaren har flera hyrda arbetstagare. Arbetsgivaren skall då behandla dessa arbetstagare jämlikt i förhållande till varandra. Dessutom skall arbetsgivaren iaktta principen om icke-diskriminering i fråga om de hyrda arbetstagarna och sina egna arbetstagare i frågor där arbetsgivaren utövar arbetsgivarens befogenheter.

Förslaget fritar också den hyrda arbetstagarens arbetsgivare, dvs. uthyrningsföretaget, från ansvar i situationer som uthyrningsföretaget i praktiken inte kan övervaka. Enligt förslaget bestäms det att om användarföretagets anställda gör sig skyldiga till sexuella trakasserier som är riktade mot den hyrda arbetskraften skall användarföretagets ledning efter att ha blivit informerad vidta de åtgär-

der som står till buds. På motsvarande sätt gäller att om en hyrd arbetstagare på grund av kön missgynnas genom åtgärder som gäller arbetsledningen bär användarföretaget arbetsgivaransvaret enligt 8 § i jämställdhetslagen. Däremot ansvarar användarföretaget inte för de beslut som uthyrningsföretaget fattar i egenskap av arbetsgivare. Uthyrningsföretaget bär ensamt ansvaret om en gravid arbetstagare vid uthyrningsföretaget blir uppsagd.

I det nya 3 mom. ingår i överensstämmelse med de föreslagna ändringarna en motsvarande bestämmelse om arbetsgivaren. Enligt momentet iakttas bestämmelserna om arbetsgivare i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande. Med detta avses den andra parten i de olika slags arbetsförhållanden som ingår av de ovan beskrivna nya persongrupperna, dvs. den part med vilken uppdrags- eller anställningsavtalet har ingåtts och för vilkens del arbetet i fråga utförs.

**4 §. Myndigheternas plikt att främja jämställdheten.** Bestämmelsen i den gällande lagens 4 § om myndigheternas plikt att främja jämställdheten omfattar en allmän skyldighet att främja jämställdheten som ålagts myndigheterna och bestämmelser om sammansättningen av organ som utövar offentlig makt. I förslaget till ändring av lagen föreslås det att båda skyldigheterna stärks och preciseras. För tydlighetens skull föreslås två separata bestämmelser, 4 och 4 a §.

Myndigheternas plikt att främja jämställdheten mellan kvinnor och män har ingått i jämställdhetslagen från det att lagen stiftades. Plikten att främja jämställdheten preciseras när jämställdhetslagen ändrades 1995 genom att orden "på ett målinriktat och planmässigt sätt" lades till. Tillägget hade samband med de personalpolitiska jämställdhetsplaner inom myndigheternas verksamhetsområden som blivit vanliga inom statsförvaltningen. Efter lagändringen har normerna och strategierna för främjande av jämställdheten utvecklats både nationellt och internationellt. Huvudprinciperna beaktas i ändringsförslaget gällande 4 §.

Den princip om medborgarnas jämlikhet som ingår i de grundläggande fri- och rättig-

heterna i grundlagen stärktes genom bestämmelsen om främjande av jämställdheten i 6 § 4 mom.: "Jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor." I bestämmelsen preciseras inte de metoder som skall användas för tryggnad av jämställdheten. Närmare bestämmelser ingår främst i jämställdhetslagen. Såsom bestämmelsen om grundläggande fri- och rättigheter förutsätter stärker och konkretiserar de föreslagna ändringarna i 4 § myndigheternas plikt att främja jämställdheten genom att metoderna för främjande av jämställdheten preciseras.

Till artikel 1 i det ändrade direktivet om likabehandling i arbetslivet fogades en punkt 1 a, enligt vilken medlemsstaterna aktivt skall ta hänsyn till målet att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män när de utarbetar och genomför lagar och andra författningar samt politiska beslut eller riktlinjer och verksamhet inom ramen för direktivets tillämpningsområde. I denna bestämmelse åläggs myndigheterna både en skyldighet att främja jämställdheten och en skyldighet som hänför sig till förvaltningen, nämligen att "utarbета och genomföra". Förpliktelsen gäller därmed också hur och genom vilka metoder medlemsstaten ser till att fullgöra skyldigheten att främja jämställdheten.

Målet för de tillägg och ändringar som föreslås i 1 mom. är att föra fram att främjandet av jämställdheten inte bara handlar om att omfatta målet att främja jämställdheten utan också om en skyldighet att utveckla och omfatta strategier och metoder för främjande av jämställdheten. Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan könen. Enligt den gällande lagen gäller plikten att främja jämställdheten redan myndigheterna inom alla förvaltningssektorer, såväl myndigheter för trafik, telekommunikation och statsfinanser som myndigheter inom undervisning och hälso- och sjukvård och också alla förvaltningsnivåer i kommunerna och deras samarbetsorgan samt myndigheterna inom länen, landskapen och distriktsförvaltningen. Genom tillägget betonas att jämställdheten skall beaktas i allt slags myndighetsverksamhet, bl.a. i beredningen av ären-

den, vid undersökning och utredning av ärenden, i statistikföring, beslutsfattande, uppföljning och utvärdering. Detta gäller t.ex. ledning, personalutbildning såsom ledarskapsutbildning, resultatstyrning och resultatavtal, ekonomisk planering, information och strategisk planering. Statistikproduktionen gällande personer och basmaterialet i personregistren skall enligt detta förslag göras upp så att uppgifterna kan presenteras och analyseras enligt kön. Också analyser och nyckeltal skall kunna utvecklas så att behovet att främja jämställdheten mellan könen beaktas.

Plikten att främja jämställdheten preciseras genom en skyldighet att utveckla förvaltningen. Myndigheterna skall skapa och etablera sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som tryggar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män i myndighetens verksamhet. Främjandet av jämställdheten skall införlivas i förvaltningsrutiner och förfaranden så, att förutsättningarna att främja jämställdheten tryggas i alla moment i myndighetens verksamhet. Som ett exempel kan nämnas social- och hälsovårdsministeriets pilotprojekt (2002-2004) som gäller utvecklande av metoder och tillvägagångssätt för främjande av jämställdheten inom ministeriets förvaltningsområde. Ministeriet har utfärdat anvisningar om integrering av ett könsperspektiv gällande främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män. Anvisningarna gäller bedömning av könsaspekten i lagberedningen och hur målen för främjande av jämställdheten beaktas i olika projekt, i personalpolitiken och i de resultatavtal som ministeriet och dess underlydande ämbetsverk och inrättningar ingår. Bedömningen av könsrelaterade verkningar i beredningen av lagstiftningen har 2004 inkluderats i anvisningarna för beredning av regeringspropositioner. Till projekten räknas ministeriets strategier, planer, projekt för utvecklande av ministeriets verksamhet, forsknings- och utvecklingsprojekt som ministeriet finansierar samt ordinarie statistikproduktion. Bedömningen av könsaspekten i budgeten är också en del av integreringen av ett jämställdhetsperspektiv.

Integreringen av ett jämställdhetsperspektiv är också en del av regeringens jämställdhets-

program. Målet är att ministerierna förbinder sig att integrera ett jämställdhetsperspektiv från och med 2004 och att den beredskap och kompetens som integreringen förutsätter har uppnåtts inom hela statsförvaltningen mot slutet av året 2007. Utbildning i integrering av ett jämställdhetsperspektiv byggs in som en del av utbildningssystemen inom statsförvaltningen som ett samprojekt mellan ministerierna. Inom projektet utbildas tjänstemän på alla nivåer inom statsförvaltningen.

Medan det aktiva utvecklandet av förvaltningen för främjande av jämställdheten betonas i 1 mom. är skyldigheten enligt 2 mom. att se till att ändra de förhållanden som hindrar genomförandet av jämställdheten. En motsvarande bestämmelse ingår redan i den gällande jämställdhetslagen. Myndigheterna skall aktivt utreda vilka faktorer som hindrar genomförandet av jämställdheten och med detta som utgångspunkt vidta åtgärder för att undanröja hindren. Momentet ålägger alltså myndigheterna särskilda förpliktelser när det gäller att aktivt skaffa information om hindren för jämställdheten och utvecklandet av åtgärder och politiska system för undanröjande av hindren.

Det blir också nödvändigt att följa upp och utvärdera effekterna av åtgärderna. För att undanröja hindren för genomförandet av jämställdheten kan det också vara nödvändigt att vidta s.k. positiva specialåtgärder. Bestämmelser om dessa åtgärder föreslås i 9 § 4 punkten i lagförslaget.

I 3 mom. kompletteras och preciseras de skyldigheter att främja jämställdheten som ingår i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången till och utbudet av tjänster. Med utbud av tjänster avses tjänster som produceras av en myndighet eller en privat instans och som myndigheten erbjuder i form av offentliga tjänster, t.ex. tjänster inom det sociala området, utbildning, kultur, arbetskraft, trafik och fritid. Plikten att främja jämställdheten gäller både det lagstadgade utbudet av tjänster och det utbud av tjänster som tillhandahålls enligt provning. Att främja jämställdheten betyder t.ex. att både kvinnors och mäns behov, värderingar och intressen beaktas lika i utbudet av tjänster. Dessa frågor kan undersökas t.ex. genom utredningar som gäller användarantal och användarnas behov, värderingar och in-

tressen. Med tillgång kan man förutom utbudets omfattning och kvalitet avse också när och var tjänsterna erbjuds, hur användbara tjänsterna är och de ersättningar och avgifter som uppbärs för tjänsterna.

Tillgången till och utbudet av tjänster kan också förknippas med positiv särbehandling. Syftet med att en viss tjänst erbjuds är då att man vill påskynda genomförandet av den faktiska jämställdheten på det sätt som avses i lagförslaget.

**4 a §. Sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt.** Det föreslås att till 1 mom. fogas en bestämmelse om att lagens s.k. kvotbestämmelse tillämpas också på organ för kommunal samverkan. Sådana organ för kommunal samverkan som avses i denna lag är enligt förslaget åtminstone de kommunala organ som avses i 17 § kommunallagen.

Det föreslås att skyldigheten att tillämpa kvotbestämmelsen i organ för kommunal samverkan förtydligas genom en uttrycklig förpliktelse i lagen. Den kommunala självstyrelsen möjliggör inom ramen för kommunernas allmänna befogenheter kommunalt samarbete i många olika frågor som överskrider kommungränserna, och denna form av samarbete utnyttjas i allt större utsträckning. Inom ramen för den kommunala samverkan har kvotbestämmelsen redan tillämpats på organ såsom kommunernas representantmöte samt förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen, nämnder, direktioner och kommittéer. Både i kommunerna och i det kommunala samarbetet har dessa organ i praktiken kunnat omfattas t.ex. organ som tillsatts för beredningen av olika ärenden.

Enligt det gällande 4 § 2 mom. skall 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, i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Det föreslås att kravet på jämn representation i momentet utvidgas till att gälla också organ som utövar offentlig makt vilka har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan som består av

förtroendevalda.

Under gällande lagstiftning har man konstaterat att olika organ som utövar offentlig makt eller som sköter ett offentligt uppdrag faller utanför kvotbestämmelsens tillämpningsområde. Delegeringen av den offentliga makten och det faktum att offentliga uppdrag sköts av andra än myndigheterna har lett till att offentliga uppdrag och offentlig makt i avsevärd utsträckning har överförts till instanser utanför den egentliga förvaltningsapparaten. Den verksamhet som bedrivs av dessa s.k. enheter inom den offentliga förvaltningen baserar sig alltid på en bestämmelse eller en föreskrift som utfärdats med stöd av en bestämmelse. I denna verksamhet, som kan jämföras med myndighetsverksamhet, skall samma principer för god förvaltning iaktas som i den övriga förvaltningen.

Enligt 124 § grundlagen kan offentliga förvaltningsuppgifter endast genom lag eller med stöd av lagen anförtros andra än myndigheter, om det behövs för en ändamålsenlig skötsel av uppgifterna och det inte äventyrar de grundläggande fri- och rättigheterna, rätts-säkerheten eller andra krav på förvaltning. Uppgifter som innebär betydande utövning av offentlig makt får dock ges endast myndigheter. Begreppet offentlig makt används både om verksamhet av en viss typ (t.ex. 2 § 3 mom. och 119 och 124 § grundlagen) och om aktörer av en viss typ (t.ex. bestämmelserna om grundläggande fri- och rättigheter i 2 kap. grundlagen). De viktigaste utövarna av den offentliga makten är staten samt kommunerna och samkommunerna inklusive deras tjänstemän och beslutsorgan. Begreppet "utövande av offentlig makt" kan innebära olika saker inom olika rättsområden och i olika kontexter.

Enligt en utredning som finansministeriet låtit göra (promemoria från projektet Välillinen valtionehallinto; VM:n työryhmämuistioita 29/99) finns det ett flertal enheter inom den medelbara offentliga förvaltningen som styrs av statsrådet eller ministerierna och som sköter offentliga uppgifter. Kvotbestämmelsen tillämpas när dessa uppgifter inbegriper utövande av offentlig makt.

I 3 mom. föreslås det att det tillvägagångssätt i fråga om kandidatnomineringen som varit praxis redan efter att kvotbestämmelsen

trädde i kraft befästs genom en uttrycklig bestämmelse. Bestämmelsen kan anses styra praxis. Jämställdhetsombudsmannen har i sina anvisningar om tillämpandet av kvotbestämmelsen konstaterat att det åligger den myndighet som bereder tillsättandet av organet att se till att kvotbestämmelsen iakttas. När tillsättandet av ett organ föregås av att kandidaterna utses eller uppställs skall man redan i kandidatnomineringen beakta att kravet på representanter av bägge könen skall kunna uppfyllas. När en myndighet ber utomstående utse representanter till organet skall en kvinnlig och en manlig kandidat för varje post begäras. Paragrafens omnämnande om att den som föreslår en kandidat i mån av möjlighet skall föreslå både en kvinna och en man betyder inte att parten i fråga inte är skyldig att motivera varför man inte kunnat föreslå både en kvinna och en man. Med andra ord bör parten i samtliga fall motivera också varför det inte har varit möjligt att föreslå en kandidat av bägge könen. Efter att kandidaterna utsetts skall myndigheten sträva efter att göra upp ett förslag till sammansättning på så sätt att kvotprincipen iakttas.

**6 §. Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten.** Genom ändringen av jämställdhetslagen 1995 fogades till 6 § ett nytt 1 mom. där alla arbetstagare ålades en allmän förpliktelse att främja jämställdheten i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt. Momentet fogades till lagen eftersom det ansågs att lagens bestämmelser om arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten i praktiken inte hade lett till några sådana ändringar i fråga om en jämnare könsfördelning i olika arbetsuppgifter och lika avancemangsmöjligheter som man vid stiftandet av lagen eftersträvade (RP 90/1994 rd). Det föreslås att arbetsgivarens allmänna plikt att främja jämställdheten ytterligare preciseras så, att den utöver de faktorer som framförs i 6 § 2 mom. 1-5 punkten även gäller förebyggande av diskriminering.

I enlighet med artikel 8 b punkt 3 i det ändrade direktivet om likabehandling i arbetslivet skall medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis uppmuntra arbetsgivarna att främja likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen på ett planerat och sys-

tematiskt sätt.

I den nya 3 punkten fastställs en skyldighet att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetsvillkoren. Särskilt nämns skyldigheten att främja jämställdheten när det gäller lönen, vilket det bestäms närmare om i 6 a §.

Den nuvarande 3 punkten delas och blir en 4 punkt och en 5 punkt. Arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten genom att underlätta för kvinnor och män att förena arbete och familj kompletteras genom att det nämns att underlättandet skall ske t.ex. med hjälp av arbetsarrangemang. I praktiken innebär detta framför allt arbetstids- och semesterarrangemang samt beviljande av familjeledigheter och altemneringsledighet. Arbetsgivaren skall i arbetsarrangemangen i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas behov i anslutning till deras familjesituation. Avsikten med denna ändring är dock inte att ingripa i arbetsgivarens rätt att leda arbetet.

Den nuvarande 4 punkten gällande förhindrande av sexuella trakasserier stryks ur bestämmelsen och ersätts med en ny 6 punkt där arbetsgivaren åläggs att agera så, att diskriminering på grund av kön förebyggs. Förpliktelsen omfattar också förhindrande av sexuella trakasserier, men ålägger arbetsgivaren att agera i förebyggande syfte för att förhindra även annat slags diskriminering. Förebyggandet förpliktar arbetsgivaren att sträva efter en situation där diskriminering inte förekommer. Om man i samband med de förebyggande åtgärderna upptäcker diskriminering skall arbetsgivaren iakttä forbudet mot diskriminering. Arbetsgivaren är fortsättningsvis skyldig att se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier. Om trakasserier och arbetsgivarens skyldighet att förhindra trakasserier bestäms särskilt i den nya 8 d §.

För genomförande av de förbud mot diskriminering som ingår i lagen har arbetsgivaren också hittills varit skyldig att på olika sätt säkerställa att forbudet mot diskriminering iakttas. Genom lagändringen preciseras arbetsgivarens skyldigheter. Syftet med ändringen är att förebygga diskriminering och att inkludera förebyggandet i främjandet av jämställdheten och därmed göra det till ett mål för jämställdhetsplaneringen. Bestämmelser



om jämställdhetsplaneringen, som bl.a. skall vara ett led i strävan mot förebyggande av diskriminering, utfärdas i 6 a §.

**6 a §. Åtgärder för främjande av jämställdheten.** En arbetsgivare med minst 30 anställda skall enligt den gällande lagen i den årliga personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet ta med åtgärder för påskyndande av att jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.

Enligt det nya 6 a § 1 mom. skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som gäller särskilt lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Jämställdhetsplanen, som innehåller åtgärder för främjande av jämställdheten, kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Också enligt den gällande lagen har det varit möjligt att göra upp en separat, självständig jämställdhetsplan, trots att detta inte särskilt nämns i lagen. Med hjälp av jämställdhetsplanen vill man införliva jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet i all planering, beredning och allt beslutsfattande som gäller personalen och arbetsmiljön på en arbetsplats.

I bestämmelserna i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen har jämställdheten mellan kvinnor och män gjorts till ett mål som gemenskapen försöker uppnå genom att undanröja ojämlikhet, främja jämställdhet och framför allt genom att betona principen om lika lön. Det ändrade direktivet om likabehandling i arbetslivet förutsätter att medlemsstaterna vidtar lämpliga åtgärder för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter i syfte att främja likabehandling, inklusive genom att övervaka praxis på arbetsplatser, genom kollektivavtal och genom etiska regler (artikel 8 b punkt 1). Medlemsstaterna förpliktas också att uppmuntra arbetsmarknadens parter att främja likabehandling av kvinnor och män och att på lämplig nivå avtala om bestämmelser mot diskriminering (artikel 8 b punkt 2). Medlemsstaterna förpliktas också att uppmuntra arbetsgivarna att främja likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen på ett planerat och systematiskt sätt (artikel 8 b punkt 3). Enligt artikel 8

b punkt 4 bör arbetsgivarna i detta syfte uppmuntras att med lämpliga jämna mellanrum förse arbetstagarna och/eller deras företrädare med lämplig information om likabehandlingen av kvinnor och män på arbetsplatsen. Denna information kan innehålla statistik avseende andelen kvinnor och män på olika nivåer i organisationen och eventuella åtgärder för att i samarbete med arbetstagarrepresentanterna förbättra situationen.

Att genomföra lika lön är ett centralt mål för jämställdhetspolitiken. Europeiska unionens kommission tillkännagav 1996 en uppförandekodex för tillämpning av principen lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet. I kodexen föreslås två saker. Förhandlingsparterna skall analysera lönesystemet och bedöma de uppgifter som behövs för att könsdiskriminering skall uppdagas, så att åtgärder för att korrigera situationen kan specificeras. Förhandlingsparterna skall genomföra uppföljningsåtgärder så att olika former av diskriminering på grund av kön kan avlägsnas ur lönesystemen. Europeiska unionens råd konstaterade den 23 januari 2002 i sin rekommendation till Finland om genomförandet av sysselsättningspolitiken att Finland bör vidta lämpliga åtgärder för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män och för att minska könssegregationen på arbetsmarknaden. Rådet upprepade denna uppmaning i sin rekommendation om genomförandet av sysselsättningspolitiken av den 5 mars 2004. Genom jämställdhetsplanering på arbetsplatsen bör man sträva efter att minska segregationen och främja lika lön.

I 2 kap. 6 § i Finlands grundlag, som trädde i kraft efter ändringarna i den nuvarande jämställdhetslagen, förutsätts att jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. På grund av förpliktelsen i grundlagen preciseras lydelsen i 6 a § 1 mom. så, att i jämställdhetsplanen speciellt skall beaktas sådana åtgärder för främjande av jämställdheten som gäller lön och andra villkor för anställningsförhållandet.

Bestämmelsens 1 mom. preciseras också så, att skyldigheten gällande jämställdhetsplanering gäller arbetsgivare som i sin tjänst har minst 30 anställda i anställningsförhål-

lande. I den nuvarande paragrafen konstateras att skyldigheten gäller arbetsgivare med minst 30 anställda i arbetsförhållande. Syftet med ändringen i lagens lydelse är att entydigt betona att skyldigheten gäller också den offentliga sektorn, oberoende av anställningsförhållandets karaktär.

Jämställdhetsplanen skall som för närvarande utarbetas i samarbete med representanter för personalen. Detta nämns enligt förslaget i det nya 2 mom. När jämställdhetsplanen inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet tillämpas inom den privata sektorn bestämmelserna om samarbete inom företag (lagen om samarbete inom företag) eller motsvarande arrangemang inom den offentliga sektorn (lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar 651/1988 eller samarbete som baserar sig på 48 § kommunallagen). Också andra förfaranden för lokala avtal kan tillämpas när jämställdhetsplanen görs upp, om sådana är i bruk på arbetsplatsen eller om man annars kommer överens om dem.

De krav som ställs på jämställdhetsplanen anges i det nya 2 mom. 1-3 punkten i 6 a §. Planen skall innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget på arbetsplatsen, åtgärder som planeras utgående från jämställdhetsläget samt uppföljning av åtgärderna under den föregående planperioden. På så sätt betonas att jämställdheten i första hand främjas genom åtgärder och resultaten av dessa åtgärder. Det nya 2 mom., som betonar skyldigheten att främja jämställdheten, har ansetts vara nödvändigt med tanke på skyldigheten att främja lika lön i 6 § grundlagen samt behovet att förbättra jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna.

Jämställdhetsplanen skall enligt 2 mom. 1 punkten innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. Denna kartläggning kallas i fortsättningen lönekartläggning. Enligt artikel 1 i likalönsdirektivet måste i synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och

män och vara utformat så, att det utesluter all diskriminering på grund av kön.

Utredningen om jämställdhetsläget kan basera sig på statistisk information, förfrågningar eller andra uppgifter som gäller arbetsplatsen. Jämställdhetsläget på arbetsplatsen kan bl.a. utredas genom att man undersöker rekryteringspraxis, anställningsprinciperna samt statistik över t.ex. pensioner, utbildningsdagar, ledigheter som beviljas på grund av föräldraskap, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro. I redogörelsen kan arbetsmiljöns lämplighet för båda könen undersökas i fråga om arbetsredskap, vilrum etc. Jämställdhetsläget kan också undersökas direkt bland arbetstagarna t.ex. med hjälp av enkäter om arbetsklimatet. Genom enkäter kan man kartlägga bl.a. attityder till jämställdhet mellan könen, förekomsten av sexuella trakasserier samt problem när det gäller att förena arbete och familj. Utgående från redogörelsen beslutar representanter för arbetsgivaren och personalen tillsammans om de åtgärder som behövs för främjande av jämställdheten och om hur åtgärderna skall genomföras. Arbetsgivaren ansvarar för att jämställdhetsplaneringen motsvarar kraven i jämställdhetslagen och att jämställdhetsplanen också innehåller en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en lönekartläggning.

Lönekartläggningen enligt 6 a § i jämställdhetslagen förutsätter inte att kravnivån i olika uppgifter bedöms, även om arbetsgivaren om han så önskar kan göra en sådan bedömning i samarbete med representanter för personalen. För att genomföra lika lön är det dock bra att vid definitionen av likvärdigt arbete använda ett särskilt system för bedömning av kravnivån. På så sätt kan man bäst jämföra kravnivån och lönerna enligt kön i uppgifter som utförs av arbetstagare som omfattas av olika kollektivavtal. Till exempel konstaterade arbetsmarknadens centralorganisationers arbetsgrupp för arbetsvärdering, som inledde sitt arbete 1989, i sin slutrapport 1994 att ett systematiskt tillämpande av arbetsvärderingssystemen i praktiken är ett sätt att utreda vilka arbeten som är likvärdiga och att genomföra lika lön. Utgångspunkten är att de centrala kravfaktorerna i olika arbeten eller uppgifter jämförs, och när faktorerna

motsvarar varandra i två uppgifter skall de vad kravnivån beträffar anses vara likvärdiga. Också alla andra bedömningsgrunder i avlöningssystemet än de som gäller den del av lönen som baserar sig på uppgiftens kravnivå, t.ex. personlig prestation, kompetens och resultatpremier, skall vara icke-diskriminerande på grund av kön och lika för kvinnliga och manliga arbetstagare som är anställda av samma arbetsgivare. Härfter kan man utreda om det förekommer sådana löneskillnader mellan olika grupper av arbetstagare som inte kan motiveras med godtagbara skäl.

Ett av de viktigaste medlen att främja jämställdheten är lönekartläggningen. Lönekartläggningen skall omfatta en arbetsgivares samtliga arbetstagare, över personalgränserna. Olika kollektivavtal kan inte i sig vara en motivering till att personer som är anställda av samma arbetsgivare får olika lön för samma eller likvärdigt arbete. Denna princip fastställs av EG-domstolen i fallet Enderby (C-127/92), som gäller diskrimineringsförbudets omfattning. I arbetsdomstolens dom av den 20 februari 2002, som gäller det preciserande tjänstekollektivavtal gällande lönen för domstolarnas domare och jurister som justitieministeriet och AKAVA-JS r.f. slöt den 19 april 2000, konstateras: 'att kollektivavtalet iakttas är i sig inte en godtagbar grund för löneskillnader'. Också i den handbok i arbetsvärdering som getts ut av de centrala arbetsmarknadsorganisationernas uppföljningsgrupp för arbetsvärdering, Tase, konstateras att arbets- och tjänstekollektivavtal som sådana inte utgör en godtagbar orsak att frånga principen om lika lön.

Lönekartläggningen omfattar alla personalgrupper som är anställda av en arbetsgivare, inklusive deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare. Den klassificering som nämns i bestämmelsen avser antingen den klassificering enligt systemet för bedömning av kravnivån i olika uppgifter som arbetsgivaren använder eller en annan företagsspecifik gruppering av uppgifter som används i ett företag. Bestämmelsen förutsätter inte att arbetsgivaren skall samla in och klassificera löneuppgifter om arbetstagarna på ett sätt som avviker från en klassificering eller gruppering som redan används vid företaget, men

den möjliggör en jämförelse av löneuppgifter mellan olika avtalsbranscher. Kartläggningen görs så att enskilda personers löner inte framgår av utredningen.

Med hjälp av lönekartläggningen får förtroendemännen uppdaterade uppgifter om de kvinnor och män som ingår i olika uppgiftsklasser och uppgiftsgrupper över kollektivavtalsgränserna. Detta gör att arbetsgivaren eftersom han enligt 6 § i jämställdhetslagen är skyldig att främja jämställdheten på arbetsplatsen med stöd av den lönestatistik som framgår av kartläggningen blir skyldig att agera så, att de eventuella fall av lönediskriminering som statistiken visar på undersöks och korrigeras. Dessutom ger bestämmelsen förtroendemännen sådan information som gör det möjligt att effektivt inleda åtgärder i enskilda fall av lönediskriminering. Med stöd av lönekartläggningen förbättras förtroendemännens möjligheter att övervaka och främja genomförandet av lika lön väsentligt.

Genomförandet av lönekartläggningarna och effekterna av dem på omotiverade löneskillnader mellan män och kvinnor kommer att följas upp som en del av uppföljningen av genomförandet av de centrala målen i lagen. Med stöd av uppföljningen bedöms om det till denna del behövs justeringar i lagstiftningen.

Enligt den föreslagna 6 a § 2 mom. 2 punkten innehåller planen sådana åtgärder som enligt planerna skall inledas eller genomföras och som är nödvändiga för främjandet av målsättningarna i jämställdhetslagen. Centralt i jämställdhetsplaneringen är att komma överens om åtgärder som främjar jämställdheten. Syftet med åtgärderna är att förbättra jämlika möjligheter till avancemang i karriären för kvinnor och män, genomföra jämställdhet i utbildningen på arbetsplatserna, i arbetsförhållandena, lönerna eller i ett jämlikt utnyttjande av familjeledigheter. Genom åtgärderna kan man också försöka påverka t.ex. attityderna till jämställdhet mellan könen och till trakasserier. Det är viktigt att komma överens inte bara om åtgärder utan också om målet för åtgärderna och om tidtabellen.

Trots att jämställdhetsplanen skall göras upp årligen kan den innehålla mål både på kort och lång sikt. Planperioden kan på så

sätt variera beroende på målen, i enlighet med vad man kommer överens om i samarbete med arbetstagarerna. En plan på lång sikt kan vara t.ex. att öka antalet kvinnor i ledningsuppgifter eller att avlägsna omotiverade löneskillnader, och en plan på kort sikt kan vara att förbättra arbetsförhållandena.

Enligt 2 mom. 3 punkten skall jämställdhetsplanerna dessutom innehålla en bedömning av hur de åtgärder som ingått i det föregående årets jämställdhetsplan har genomförts och av deras resultat. Bedömningen används både som utgångspunkt för följande års plan och för uppföljning av hur planen genomförts. Syftet med den årliga planeringen är att jämställdhetsplaneringen skall bli en fortgående process och en del av ett effektivt arbete för att främja jämställdheten.

Det föreslås att ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen. För att jämställdhetsplaneringen skall motsvara enskilda företags behov kan arbetsgivar- och arbetstagarparterna i enlighet med 3 mom. lokalt komma överens om att man i stället för den årliga granskning som fastställs i 1 mom. genomför de åtgärder som anges i 2 mom. 1 punkten minst vart tredje år.

**7 §. Förbud mot diskriminering.** I lagens 7 § 1 mom. bestäms att direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. Det är fråga om en precisering av lydelsen för förenhetligande av begreppen.

Direkt diskriminering definieras i 2 mom. I momentet inkluderas 1 och 2 punkten i den gällande lagens 7 § 2 mom. Med direkt diskriminering avses i lagen att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön eller att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning. Momentet tillämpas i enlighet med definitionen av direkt diskriminering i ändringsdirektivet. Direkt diskriminering är att en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Ändringsdirektivet möjliggör en jämförelse med tidigare behandling och med en hypotetisk jämförelseperson. Förutsättningen för jämförelsen är att personerna är i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering definieras i 3 mom.

Enligt 1 punkten avses med indirekt diskriminering att 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 de facto kan missgynnas på grund av sitt kön. Denna bestämmelse, som baserar sig på definitionen av indirekt diskriminering i ändringsdirektivet, motsvarar i sak det gällande 7 § 3 mom. I 2 punkten ingår den nuvarande 7 § 2 mom. 3 punkten. I 4 mom. konstateras fortfarande att det förfarande som avses i 3 mom. punkterna 1 och 2 dock inte skall betraktas som diskriminering om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga. Denna särskilda motiveringsgrund motsvarar den senare delen i definitionen av indirekt diskriminering i ändringsdirektivet.

Med beaktande av att nivån på skyddet mot diskriminering inte skall försämrats skall begreppet "på grund av kön" i 7 § 2 mom. 1 punkten anses omfatta även grunder som indirekt har att göra med könet, t.ex. familjeansvar och föräldraskap. Jämförelsen gäller då inte personer av motsatt kön utan personer för vilkas del motsvarande grund inte är aktuell.

Det föreslås att till paragrafen fogas ett 5 mom. där både trakasserier och en instruktion att diskriminera personer på grund av kön definieras som diskriminering. Både sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, dvs. oönskat beteende som beror på kön men som inte är av sexuell natur, skall utgöra förbjuden diskriminering enligt det föreslagna momentet. Sådant beteende tar sig uttryck t.ex. i nedsättande yttranden om det motsatta könet och annan nedvärdering av det motsatta könet. Också mobbing på arbetsplatserna utgör trakasserier på grund av kön i de fall då den baserar sig på den mobbades kön. Begreppet sexuella trakasserier (fi. seksuaalinen häirintä) hänvisar i sin tur till vad som på svenska även i den gällande lagen kallas sexuella trakasserier (fi. sukupuolihaairintä ja ahdistelu).

Försummelse av arbetsgivarens plikt att se till att förhindra trakasserier skall anses vara förbjuden diskriminering, dvs. försättande i en annan ställning på grund av kön, enligt 7 §

i den gällande jämställdhetslagen (RP 90/1994 rd). och därmed också enligt den föreslagna 7 §. Eftersom ändringsdirektivets tillämpningsområde med stöd av artikel 3.1 också omfattar yrkesutbildning och intresseföreningars verksamhet skall den föreslagna 7 § på motsvarande sätt tolkas så, att en läroanstalts eller intresseorganisationers försummelse att förhindra trakasserier som riktas mot en elev eller medlem skall anses vara förbjuden diskriminering. Försummelse att förhindra trakasserier definieras uttryckligen som förbjuden diskriminering i lagens 8 d §, som omfattar arbetslivet och som är förknädd med gottgörelse på följande. På motsvarande sätt skall ett förfarande med stöd av 8 b och 8 c §, som gäller läroanstalter, med undantag för grundskolan, och intresseorganisationer, utgöra förbjuden diskriminering om läroanstalten eller intresseorganisationen försummar sin skyldighet att se till att förhindra trakasserier.

Instruktioner eller befallningar att diskriminera personer på grund av kön definieras som diskriminering i 5 mom. Förbudet mot instruktioner eller befallningar att diskriminera har ett allmänt tillämpningsområde. Huruvida instruktionen eller befallningen är bindande eller ej saknar betydelse. Den som ger en instruktion eller befallning att diskriminera gör sig skyldig till diskriminering även om instruktionen eller befallningen inte leder till en diskriminerande handling som strider mot jämställdhetslagen. Den som ger en instruktion eller befallning att diskriminera skall dock ha sådana befogenheter eller en sådan position i förhållande till den som får instruktionen eller befallningen att personen har möjlighet att ge instruktioner eller befallningar. Den som ger instruktionen eller befallningen skall således vara t.ex. chef eller uppdragsgivare i förhållande till den som får instruktionen eller befallningen. Därmed är en uppmaning som en privat person ger till en annan person inte en i 5 mom. avsedd instruktion eller befallning.

Den bestämmelse om bevisbörda som föreslås i 9 a § skall enligt förslaget tillämpas på 8 § i jämställdhetslagen samt utöver de föreslagna 8 a - 8 d § också på 7 §. Bakom ändringen ligger genomförandet av bestämmelserna i bevisbördedirektivet samt direktivet

om likabehandling i arbetslivet som ändrats genom ändringsdirektivet. Tolkningsfrågor i samband med den föreslagna 7 § i fråga om fördelningen av bevisbördan tas upp i motiveringen till 9 a § gällande bestämmelsen om bevisbörda.

**8 §. Diskriminering i arbetslivet.** I 8 § i jämställdhetslagen ingår en bestämmelse som kompletterar det allmänna förbudet mot diskriminering i 7 §. I bestämmelsen fastställs när arbetsgivarens förfarande skall betraktas som förbjuden diskriminering. Enligt förslaget bibehålls i regel innehållet i sak i förbudet mot diskriminering i 8 §. Det föreslås dock att justeringar som behövs för tydlighetens skull och för att begreppen skall vara enhetliga görs samtidigt som de justeringar som bestämmelsen om bevisbörda förutsätter görs i lagen.

I de förbud mot diskriminering som ingår i 8 § i den gällande jämställdhetslagen beskrivs först kännetecknen för ett förfarande som strider mot förbudet mot diskriminering, dvs. kännetecknen för en handling som leder till att en presumtion för diskriminering skapas. Därefter föreskrivs under vilka förutsättningar arbetsgivarens förfarande dock inte kan betraktas som diskriminering. Beskrivningen av en diskriminerande handling har i paragrafen sammanförts med fastställandet av hur bevisbördan fördelas och, i anslutning till detta, av förutsättningarna för presumtion för diskriminering.

Bevisbördedirektivet fastställer minimiförutsättningarna för fördelning av bevisbördan för att den diskriminerade i praktiken skall ha möjlighet att klara sig i en rättegång som gäller diskriminering. I direktivet behandlas ingående diskriminering i arbetslivet och regleringen gällande fördelningen av bevisbördan kan allmänt anses avspegla den princip om fördelning av bevisbördan som omfattats i gemenskapsrätten när det gäller diskrimineringsärenden. Därför är det ändamålsenligt att i jämställdhetslagen ta in en särskild bestämmelse om fördelningen av bevisbördan. Bestämmelsen i 8 § 3 mom. gällande arbetsgivarens bevisbörda uteblir härvid ur den föreslagna 8 § och i de förbud mot diskriminering som föreskrivs i paragrafen ingår endast en beskrivning av en förbjuden diskriminerande handling. Om en del av förbudet mot

diskriminering i den gällande 8 § bestäms annanstans i jämställdhetslagen. En bestämmelse om att försummelse av plikten att förhindra trakasserier vid gottgörelsepåföljd utgör förbjuden diskriminering ingår i den nya 8 d §. Också om motåtgärder föreskrivs i den nya 8 a §.

Den föreslagna 8 § 1 mom. 1 punkten innehåller med smärre justeringar i lydelsen den bestämmelse som nu ingår i det gällande 8 § 1 mom. Enligt den föreslagna bestämmelsen skall förbjuden diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare 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 dikterats av ett annat godtagbart skäl än könet eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art. Lydelsen "annat godtagbart skäl än könet" hänvisar liksom i den gällande lagens 8 § 1 mom. i första hand till skillnaden i personlig lämplighet mellan den som blivit uttagen och den som inte blivit uttagen.

Lydelsen i den föreslagna 1 punkten "vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art" skall tolkas i enlighet med artikel 2.6 i det s.k. direktivet om likabehandling i arbetslivet. Enligt artikeln i fråga utgör sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som hänförs till könstillhörighet inte diskriminering, om denna egenskap, på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att målet är berättigat och kravet är rimligt. Artikel 2.6 i ändringsdirektivet motsvarar i sak artikel 2.2 i jämställdhetsdirektivet av 1976. Gemenskapens domstol har i fallet Kreil (C-285/98) ansett att artikel 2.2 utgör ett undantag från en i direktivet fastställd individuell rättighet och därför skall tolkas restriktivt. Domstolen har således exempelvis erkänt att könet kan vara av avgörande betydelse för sådana anställningar som avser vårdare på kriminalvårdsanstalt, för polisiär verksamhet eller för tjänster inom vissa speciella stridsförband. I regeringens proposition (RP 57/1985 rd) om jämställdhetslagen konstateras att om uttag-

ningen till arbete eller utbildning styrs av den sökandes kön skall en dylik uttagningsgrund ha nära och saklig anslutning till ifrågavarande uppgift eller arbete. Vidare konstateras i regeringens proposition att i alla valsituationer endast ett skäl som är godtagbart enligt allmän måttstock kan berättiga till eftergifter beträffande kravet på jämställdhet. Artikel 2.6 i ändringsdirektivet och praxis inom gemenskapsrätten i fråga om motsvarande tidigare bestämmelse avviker således inte väsentligt från vad som framförts om kön som uttagningsgrund i beredningen av jämställdhetslagen.

I den föreslagna 2 mom. 2 punkten definieras som diskriminering att en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningsförhållandets längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra villkor i anställningsförhållandet handlar så, att en person på grund av graviditet, förlossning eller någon annan orsak på grund av kön missgynnas. Bestämmelsen motsvarar i sak den gällande 8 § 2 mom. 1 punkten, dock så, att det förbud mot diskriminering som ingår i bestämmelsen dessutom tillämpas vid beslut om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor.

Strukturen i bestämmelsen har också justerats så att den motsvarar strukturen i den föreslagna 4 punkten, vilken med undantag för vissa smärre ändringar motsvarar den gällande 8 § 2 mom. 3 punkten. Till följd av ändringarna i strukturen ligger fokus i beskrivningen av en diskriminerande handling på följderna för den diskriminerade och inte på grunderna för arbetsgivarens förfarande.

Enligt det föreslagna 3 mom. föreligger förbjuden diskriminering om en arbetsgivare tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så, att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre förmånlig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos samma arbetsgivare i samma eller likvärdigt arbete. Jämförelsen kan också gälla en hypotetisk arbetstagare om man kan leda i bevis hur arbetsgivaren skulle behandla denna arbetstagare. Förslaget motsvarar i sak 8 § 2 mom. 2 punkten i den gällande lagen men bestämmelsen har justerats så, att fokus i beskrivningen av en diskriminerande hand-

ling ligger på följderna för den diskriminera- de och inte på grunderna för arbetsgivarens förfarande. Syftet med denna formulering är också att undanröja möjligheten att bestämmelsen till skillnad från vad lagstiftarna avser förstås så, att grunderna för arbetsgivarens förfarande utreds redan då man undersöker om presumtion för diskriminering föreligger eller ej. Om arbetsgivaren t.ex. både på män och kvinnor har tillämpat samma lönevillkor som är sämre än de lönevillkor som skulle ha tillämpats i fråga om jämförelsepersonen eller jämförelsepersonerna, kan man med stöd av den gällande 8 § 2 mom. 2 punkten anse att dessa lönevillkor inte har tillämpats på grund av kön. Därmed skapas inte heller någon presumtion för lönediskriminering. Den föreslagna punkten bör med stöd av artikel 2.7 i ändringsdirektivet anses speciellt förut- sätta att arbetsvillkoren för en kvinna inte får försämrans när hon återvänder till arbetet efter moderskapsledigheten och att hon bör komma i åtnjutande av alla förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin frånvaro.

I det föreslagna 4 mom. fastställs som diskriminering ett förfarande där arbetsgivaren leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre förmånlig ställning än andra på grund av kön. Denna punkt motsvarar i sak den gällande 8 § 2 mom. 3 punkten. I rättspraxis har man med stöd av den nämnda punkten i jämställdhetslagen ansett att en arbetstagare som återvänder till arbetet efter moderskaps- eller föräldraledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete (Helsingfors hovrätt, S 96/871). Den föreslagna bestämmelsen överensstämmer därmed med artikel 2.7 i det ändrade jämställdhetsdirektivet på så sätt, att en kvinna som är mammaledig vid mammaledighetens slut har rätt att återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete.

I det föreslagna 5 mom. fastställs som diskriminering ett förfarande där arbetsgivaren säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön. Detta motsvarar i sak den nuvarande 8 § 2 mom. 6 punkten.

Som det konstateras i regeringens proposi-

tion till riksdagen med förslag till lag om ändring av jämställdhetslagen (RP 63/1992 rd) täcker förbudet mot indirekt diskriminering den i 8 § förbjudna diskrimineringen i arbetslivet på grund av kön. Det föreslagna 8 § 2 mom. gäller situationer där det är fråga om indirekt diskriminering. Enligt momentet har arbetsgivaren dock inte brutit mot det förbud mot diskriminering som avses i 1 mom. 2-5 punkterna om det är fråga om en i 7 § 3 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i bestämmelsen. "Godtagbart skäl" hänvisar alltså till det förfarande genom vilket man försöker uppnå ett godtagbart mål samt till att medlen för att uppnå målet skall betraktas som befogade och nödvändiga för att målet skall uppnås. Momentet inkluderas i 8 § för att det förbud mot diskriminering som ingår i paragrafen i fråga om indirekt diskriminering skall motsvara definitionen av indirekt diskriminering i artikel 2.2 i ändringsdirektivet.

**8 a §. Motåtgärder.** Det föreslås att bestämmelsen gällande arbetsgivarens motåtgärder i 8 § 2 mom. 5 punkten i jämställdhetslagen flyttas och blir en separat 8 a §. Enligt förslaget skall förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga om en arbetsgivare missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller blivit vittne eller annars delaktig i ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Enligt 8 § 2 mom. 5 punkten i den gällande jämställdhetslagen anses förbjuden diskriminering enligt 7 § föreligga om en arbetsgivare försämrar arbetsförhållandena eller anställningsvillkoren för en arbetstagare sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som fastställs i lagen.

Enligt artikel 7 i det s.k. direktivet om lika- behandling i arbetslivet, som ändrats genom ändringsdirektivet, skall medlemsstaterna i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda anställda mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att se till att principen om likabehandling följs. Före ändringen gällde förbudet mot motåtgärder i artikel 7 endast avslutande av ett anställnings-

förhållande. Jämställdhetslagens 8 § 2 mom. 5 punkt kan anses uppfylla kravet i artikel 7 i ändringsdirektivet, men bestämmelsens lydelse bör förenhetligas och preciseras.

Utöver den person som åberopat jämställdhetslagen skyddas också vittnen och personer som biträtt personen i ärendet mot motåtgärder. Gemenskapens domstol har i fallet Cootte (C-185/97) intagit en ståndpunkt enligt vilken skyddet mot motåtgärder gäller också tiden efter arbetsförhållandet. Eftersom föremålet för motåtgärderna i den föreslagna 8 a § är en "person" och inte en "arbetstagare" överensstämmer paragrafen med den rättsnorm som uttalas i domen. Arbetsgivarens motåtgärd som riktar sig mot en (före detta) arbetstagare skall betraktas som diskriminering som leder till gottgörelsepåföljd också när den vidtas efter att arbetsförhållandet upphört. Den föreslagna bestämmelsen förbjuder också arbetsgivaren att rikta motåtgärder mot en arbetssökande som tidigare har åberopat jämställdhetslagen efter att han eller hon sökt anställning hos samma arbetsgivare.

Enligt förslaget kan endast arbetsgivaren dömas till gottgörelsepåföljd för motåtgärder. Som det konstateras i regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring om jämställdhetslagen (RP 90/1994 rd) kan man i fråga om motåtgärder från arbetskamrater, förtroendemän eller motsvarande tillämpa de principer som ingår i lagen om arbetsavtal och i stadgandena om offentligt rättsliga anställningsförhållanden. Enligt dessa principer förutsätts av en arbetstagare saklig inställning till arbetskamraterna. Till en arbetsgivares skyldigheter att aktivt främja jämställdheten hör att se till att andra arbetstagare inte vidtar motåtgärder mot en arbetstagare.

Tolkningsfrågor i samband med motåtgärder behandlas i fråga om fördelningen av bevisbördan i samband med motiveringen till 9 a §.

**8 b §. Diskriminering vid läroanstalter.** Det föreslås att till jämställdhetslagen fogas en ny 8 b § för att förbudet mot könsdiskriminering inom utbildningen klart skall omfattas av de påföljder och den övervakning som fastställs i lagen på samma sätt som förbudet mot diskriminering i arbetslivet. Enligt bestämmelsen skall förbjuden diskriminering

enligt jämställdhetslagen 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 förmånlig ställning än andra på grund av kön eller annars behandlar personen på det sätt som avses i 7 §.

Trots att förbudet mot diskriminering i 7 § i jämställdhetslagen även omfattar fall där personer försätts i olika ställning på grund av kön i samband med utbildning, leder överträdelser av det allmänna förbudet inte till gottgörelsepåföljd. Bestämmelsen möjliggör därmed inte alltid tillräckliga medel att ingripa i diskriminering av elever eller studerande. Bestämmelsen tillämpas dock inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

I den föreslagna bestämmelsen i 8 b § har för tydlighetens skull inkluderats en hänvisning till den föreslagna 7 §. Syftet med hänvisningen är att sådana former av förbjuden diskriminering enligt 7 § som inte direkt har definierats som försättande i olika ställning på grund av kön klart skall omfattas av 8 b §. Därmed skall en läroanstalts eller en annan i bestämmelsen avsedd sammanslutnings förfarande anses utgöra förbjuden diskriminering om en person t.ex. blir utsatt för sådana sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön som förbjuds i 7 § 5 mom. vid antagningen av studerande, bedömningen av studieprestationer eller läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet. Läroanstaltens eller sammanslutningens ansvar börjar dock först när trakasserier har kommit till dess kännedom. Läroanstalten är skyldig att vidta åtgärder för att förhindra trakasserier efter att läroanstaltens ansvariga representant har informerats om saken. Ett förfarande utgör förbjuden diskriminering enligt 8 b § om läroanstalten eller sammanslutningen då inte vidtar de åtgärder som står till buds för att förhindra att trakasserier fortsätter. Enligt förslaget kan endast en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och



undervisning dömas till gottgörelse enligt jämställdhetslagen. Detta gäller också i fall där den som gjort sig skyldig till trakasserier är en enskild lärare eller elev. Om den som gjort sig skyldig till trakasserier är t.ex. rektor för läroanstalten eller en motsvarande person som ansvarar för ledningen av den sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning skall läroanstalten eller sammanslutningen anses ha varit medveten om trakasserier utan särskild anmälan.

På motsvarande sätt skall en läroanstalts eller en i bestämmelsen avsedd annan sammanslutnings förfarande betraktas som förbjuden diskriminering om en person till följd av en i det föreslagna 7 § 5 mom. förbjuden instruktion eller befallning blir diskriminerad på det sätt som avses i jämställdhetslagen vid antagningen av studerande, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet. En inom läroanstalten given instruktion eller befallning att diskriminera som leder till att en person diskrimineras på grund av kön på det sätt som avses i jämställdhetslagen skall således betraktas som förbjuden diskriminering enligt 8 b § för vilken läroanstalten kan dömas till gottgörelse på följande.

Paragrafen skall dock inte tillämpas på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning. Enligt lagen om grundläggande utbildning har den som deltar i utbildning rätt till en trygg studiemiljö. Som en del av denna är utbildningsanordnaren skyldig att se till bl.a. att en elev eller en studerande inte blir utsatt för trakasserier av andra elever eller studerande eller av utbildningsanordnarens egen personal. Utbildningsanordnaren skall i samband med att läroplanen utarbetas utarbeta en plan för att skydda eleverna mot våld, mobbning och trakasserier samt verkställa planen och övervaka att den iakttas och förverkligas. Utbildningsstyrelsen ger närmare bestämmelser om hur denna plan skall utarbetas. Utbildningsanordnarna föreskriver i sina egna stadgor om läroanstaltens organs och tjänstemännens uppgifter när det gäller förhindrande av trakasserier.

Lagstiftningen om den grundläggande utbildning kan som sådan anses erbjuda möjligheter att ingripa i diskriminering på grund

av kön i antagningen av studerande eller elever, i centrala situationer där studieprestationer bedöms, vid ordnandet av undervisningen och i läroanstaltens övriga verksamhet. Rättsmedel är besvär och rättelse och grunden för sökande av ändring kan också vara diskriminering på grund av kön som strider mot 6 § i grundlagen som gäller jämlikhet och mot 7 § i jämställdhetslagen. Det kan anses att bestämmelserna om möjligheterna att i en allmän domstol yrka på gottgörelse för överträdelser av jämställdhetslagen skulle passa illa inom tillämpningsområdet för lagen om grundläggande utbildning i den undervisning som läroanstalterna tillhandahåller samt i läroanstalternas övriga ordinarie verksamhet där eleverna till största delen är minderåriga.

Efter att jämställdhetslagens tillämpningsområde har utvidgats på det sätt som nämns i denna paragraf är det möjligt att tillämpningsområdet med stöd av de praktiska erfarenheter man får inom den övriga undervisningen och utbildningen senare kan utvidgas till att omfatta även grundskolan.

Bestämmelsen i 8 b § i jämställdhetslagen skall enligt förslaget tillämpas allmänt både inom den offentliga och den privata sektorn såväl på yrkesutbildning som på allmänbildande utbildning, oberoende av vem som tillhandahåller undervisningen och av undervisningsformen. Inom tillämpningsområdet faller således den examensinriktade utbildningen vid läroanstalter, läroavtalsutbildningen, den yrkesinriktade påbyggnadsutbildningen och fortbildningen samt det fria bildningsarbetet. Bestämmelsen tillämpas också på utbildning som andra ministerier än undervisningsministeriet ansvarar för. De övriga sammanslutningar som tillhandahåller utbildning och undervisning och som avses i den föreslagna bestämmelsen kan till sin natur vara organisationer av mycket olika slag, vilka ordnar kurser och annan utbildning. Till den del det är fråga om läroavtal tillämpas på personen 8 b § under de teoretiska studierna och bestämmelserna i 8 § under utbildningen på arbetsplatsen.

Enligt artikel 3.1 punkt b i det ändrade direktivet om likabehandling i arbetslivet tillämpas direktivet i fråga om tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yr-

kesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik. Den föreslagna bestämmelsen omfattar de utbildningsanstalter som avses i ändringsdirektivet men har ett vidare tillämpningsområde, eftersom den inte är begränsad enbart till den yrkesinriktade utbildningen. Motiveringen till att tillämpningsområdet är mer omfattande än vad som förutsätts i gemenskapsrätten är att det i fråga om skyddet mot diskriminering inte kan anses motiverat att försätta studerande i olika ställning sinsemellan på grundval av om de studerar vid en yrkesinriktad läroanstalt eller vid en annan läroanstalt. I praktiken leder denna gränsdragning till problem när det gäller att avgöra om en läroanstalt eller utbildningslinje är yrkesinriktad eller inte. Till exempel vid universiteten kan man utöver påbyggnadsexamina inom vetenskap och konst avlägga yrkesinriktade påbyggnadsexamina.

Förslaget överensstämmer också med bestämmelsen i artikel 6.2 i ändringsdirektivet som förutsätter en faktisk och effektiv kompensation eller gottgörelse till den person som drabbats av diskriminering, och med artikel 8 d, som bl.a. förutsätter att sanktionerna för överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med direktivet skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

Den föreslagna bestämmelsen gäller dock inte innehållet i den undervisning som ordnas vid läroanstalterna eller inrättandet av utbildningssystemet. Denna gränsdragning överensstämmer med gemenskapsrätten, eftersom gemenskapen enligt artikel 149 (1) i EGFördraget respekterar medlemsstaternas ansvar för undervisningens innehåll och utbildningssystemens organisation.

**8 c §. Diskriminering i intresseorganisationer.** Enligt den föreslagna nya 8 c § skall förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen 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 förmånlig ställning än andra på grund av kön eller annars behandlar personen på det sätt som avses i 7 §. Utgångspunkten i

den föreslagna 8 c § är att förbudet mot könsdiskriminering i intresseorganisationer tas in i jämställdhetslagen på så sätt, att förbudet klart omfattas av de påföljder och den övervakning som fastställs i lagen, på samma sätt som förbudet mot diskriminering i arbetslivet och vid läroanstalterna.

På samma sätt som i den föreslagna 8 b § innehåller bestämmelsen en hänvisning till 7 §. Således skall en intresseorganisations förfarande anses vara förbjuden diskriminering om en person t.ex. blir utsatt för i det föreslagna 7 § 5 mom. förbjudna sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön i intresseorganisationens verksamhet, vid antagningen av medlemmar eller vid beviljandet av förmåner som organisationen tillhandahåller. Intresseorganisationens ansvar börjar dock först när trakasserier har kommit till dess kännedom. Organisationen är skyldig att vidta åtgärder för att förhindra trakasserier efter att dess lagstaddade representant har informerats om saken. Ett förfarande utgör förbjuden diskriminering enligt 8 c § om intresseorganisationen och dess behöriga medlemmar (ordförande, styrelsemedlemmarna) då inte vidtar de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier.

En intresseorganisations förfarande skall också anses utgöra förbjuden diskriminering om en person till följd av en i det föreslagna 7 § 5 mom. förbjuden instruktion eller befallning att diskriminera en person blir diskriminerad på det sätt som avses i jämställdhetslagen i intresseorganisationens verksamhet, vid antagningen av medlemmar eller vid beviljandet av förmåner som organisationen tillhandahåller. Enbart en instruktion eller befallning att diskriminera leder dock inte till gottgörelseansvar.

Bestämmelsen motsvarar utvidgningen av tillämpningsområdet för direktivet om lika-behandling i arbetslivet, som ändrats genom ändringsdirektivet, till att gälla även arbetsmarknadsorganisationer och yrkesorganisationer. Enligt artikel 3.1 punkt d i ändringsdirektivet tillämpas direktivet inom både den offentliga och privata sektorn, inbegripet offentliga organ, i fråga om medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbe-

gripet de förmåner som dessa organisationer tillhandahåller. Förslaget överensstämmer också med bestämmelsen i artikel 6.2 i ändringsdirektivet som förutsätter en faktisk och tillräcklig kompensation eller gottgörelse till den person som drabbats av diskriminering, och med artikel 8 d, som bl.a. förutsätter att sanktionerna för överträdelse av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med direktivet skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Förbudet mot diskriminering i 7 § i jämställdhetslagen kan anses täcka också försättande av personer i olika ställning i intresseorganisationer. Påföljden vid överträdelse av det allmänna förbudet mot diskriminering är skadestånd. Skadestånd kan dock inte alltid anses vara en tillräckligt effektiv påföljd på grund av begränsningarna i samband med utdömandet av skadestånd. I fråga om diskriminering i intresseorganisationer kan genomförandet således inte ske endast genom det allmänna förbudet i 7 §, eftersom det då inte uppfyller kraven i direktivet, speciellt i fråga om påföljderna.

Om medlemmarna i en intresseorganisation inte är personer utan t.ex. företag eller föreningar tillämpas den föreslagna bestämmelsen endast i undantagsfall, t.ex. när könen försätts i olika ställning genom intresseorganisationens stadgar eller instruktioner.

Till andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke kan räknas åtminstone sådana yrkesorganisationer som har både löntagare och företagare som medlemmar eller vilkas verksamhet inte koncentrerar sig på arbetsmarknadsfrågor. Däremot gäller den föreslagna bestämmelsen inte rent ideella organisationer.

Enligt artikel 3.2 punkt b i ändringsdirektivet skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för fria yrkesutövare och arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer skall eller får förklaras ogiltiga eller ändras. Med stöd av den föreslagna 8 c § får det i en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisations stadgar inte finnas en uttrycklig bestämmelse om att enbart personer av det ena könet accepteras som med-

lemmar. En sådan bestämmelse har hittills varit möjlig med stöd av 9 § 3 mom. i den gällande jämställdhetslagen.

**8 d §. *Trakasserier på arbetsplatser.*** Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att se till att förhindra sexuella trakasserier och andra trakasserier på grund av kön ingår i den föreslagna nya 8 d §. Enligt paragrafen skall förbjuden diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagarare 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 trakasserier. Arbetsgivarens skyldighet gäller trakasserier som en arbetstagarare utsätts för i sitt arbete. Situationer som inte har att göra med arbetet eller med omständigheter som beror av arbetet faller utanför ramen för arbetsgivarens skyldighet.

Enligt 8 § 2 mom. 4 punkten i den gällande lagen skall förbjuden diskriminering enligt 7 § anses föreligga om en arbetsgivare försummar sina förpliktelser enligt 6 § 2 mom. 4 punkten att se till att arbetstagararna inte utsätts för sexuella trakasserier.

Lagens 8 § 3 mom., på basis av vilken arbetsgivaren kan bryta en presumtion för diskriminering, gäller inte 8 § 2 mom. 4 punkten. I detaljmotiveringen gällande 6 § 2 mom. 4 punkten i regeringens proposition (90/1994) konstateras dock att bevisbördan överförs på arbetsgivaren när det finns skäl att misstänka att en arbetstagarare blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har möjlighet att visa att han omsorgsfullt uppfyllt kraven på jämställdhet i enligt med 6 § 2 mom. 4 punkten.

Behovet av ändring i lagen beror på gemenskapsrättens utveckling och på att trakasserier fortsättningsvis skall betraktas som ett allvarligt problem i arbetslivet. Enligt artikel 2.2 i direktivet om likabehandling i arbetslivet, som ändrats genom ändringsdirektivet, skall trakasserier anses utgöra diskriminering. Det föreslagna 7 § 5 mom. definierar både sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön som diskriminering. Sexuella trakasserier (fi. seksuaalinen häirintä) omfattar då sådant beteende som på svenska också i gällande lag kallas sexuella trakasserier (fi. sukupuolinen häirintä ja ahdistelu). Trakasse-

rier på grund av kön avser i sin tur ett oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet och som till sin natur inte är sexuellt. Därmed bör definitionen av trakasserier utvidgas i en bestämmelse som gäller trakasserier i arbetslivet.

Enligt artikel 2.5 i ändringsdirektivet skall medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller allmän praxis uppmuntra arbetsgivare och dem som ansvarar för tillgång till yrkesutbildning att vidta åtgärder för att förebygga alla former av diskriminering på grund av könstillhörighet, särskilt trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Den gällande 8 § 2 mom. 4 punkten i jämställdhetslagen motsvarar syftet med bestämmelsen i gemenskapsrätten i fråga om arbetslivet, och den behöver inte ändras i sak. Bestämmelsens lydelse bör dock ändras eftersom bestämmelsen där arbetsgivarens skyldighet att se till att förhindra trakasserier uttryckligen konstateras inte längre ingår i den föreslagna 6 §.

Ansvarig för trakasserier är i första hand den som gjort sig skyldig till trakasserier. Han eller hon kan ställas inte bara till straffrättsligt ansvar för sin handling utan också till ansvar enligt skadeståndslagen. Ansvaret för att förhindra trakasserier överförs på arbetsgivaren när arbetsgivaren har blivit informerad om trakasserier. Ett förfarande utgör förbjuden diskriminering enligt den föreslagna 8 d § om en arbetsgivare efter att ha fått kännedom om trakasserier inte vidtar de åtgärder som står till buds för att avhjälpa missförhållandet, t.ex. genom att ställa den som gjort sig skyldig till trakasserier till svars för sitt beteende och genom att hindra honom eller henne från att fortsätta med trakasserier. På motsvarande sätt gäller enligt 28 § lagen om skydd i arbete (738/2002) att arbetsgivaren om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, sedan han fått information om saken med till buds stående medel skall vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet. Arbetsgivaren kan ge den som gjort sig skyldig till trakasserier en anmärkning eller en varning eller lägga om hans eller hennes arbetsuppgifter eller arbetsplats så, att han eller hon har så lite som

möjligt att göra med den som blivit utsatt för trakasserier. I svåra fall kan arbetsgivaren bl.a. bli tvungen att omorganisera arbetstagnas arbete för att förhindra att trakasserier fortsätter. Härvid skall man undvika att försämra arbetsförhållandena för den arbetstagare som blivit utsatt för trakasserier. Som en sista utväg kan arbetsgivaren avsluta arbetsförhållandet för den som gjort sig skyldig till trakasserier i enlighet med gällande lagstiftning.

Om den som har gjort sig skyldig till trakasserier är arbetsgivaren själv (t.ex. verkställande direktören, en styrelsemedlem eller någon annan i samma ställning) behöver den som blivit utsatt för trakasserier inte särskilt anmäla trakasserier till en annan representant för arbetsgivaren för att förfarandet skall anses utgöra förbjuden diskriminering. I detta fall skall arbetsgivarens förfarande anses utgöra förbjuden diskriminering redan med stöd av den föreslagna 8 § 1 mom. 4 punkten. Utgångspunkten är dock att den som blivit utsatt för trakasserier är skyldig att visa den som trakasserar honom eller henne att beteendet är motbjudande om inget annat följer av de särskilda skäl som beskrivits ovan.

Tolkningsfrågor i samband med trakasserier behandlas i fråga om fördelningen av bevisbördan och förutsättningarna för presumption för diskriminering i samband med motiveringen till 9 a § som gäller bevisbörda.

**9 §. Förfarande som inte skall anses vara diskriminering.** I 9 § i den gällande jämställdhetslagen räknas sådana exceptionella tillvägagångssätt upp som inte anses vara diskriminering trots att de uppfyller kännetecknen för diskriminering i 7 och 8 §. Enligt lagens 9 § skall såsom diskriminering på grund av kön inte anses särskilt skydd för kvinnor på grund av havandeskap och barns-börd, att värnplikt endast gäller för män, godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en förening, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar eller förfarande som grundar sig på en plan och som går ut på att ändamålet med denna lag skall fyllas i praktiken.

I 9 § 1 punkten föreslås inga ändringar och därmed skall särskilt skydd för kvinnor på grund av graviditet och förlossning inte hel-

ler i fortsättningen anses vara diskriminering. Olika behandling av kvinnor och män på grund av biologiska skillnader är dock tillåten endast då orsaken är behovet att skydda antingen en kvinna eller ett ofött foster av hälsomässiga skäl eller av säkerhetsskäl. I ändringsdirektivet till direktivet om likabehandling i arbetslivet föreskrivs att direktivet inte skall påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt beträffande graviditet och moderskap. Särbehandling av kvinnor på grund av graviditet eller förlossning är tillåten endast i skyddssyfte och behovet av särskilt skydd får inte leda till diskriminering. I ingressen till direktivet om skydd för gravida arbetstagare, som syftar till att säkerställa det fysiska och psykiska skyddet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, anges att detta skydd av säkerhet och hälsa inte får leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller anses stå i strid med direktivet om likabehandling av kvinnor och män.

Att fastställa att värnplikt endast gäller för män anses inte vara diskriminering och därmed föreslås inga ändringar i 2 punkten.

I 3 punkten i den gällande paragrafen konstateras att såsom diskriminering inte anses godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en förening, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar. Med stöd av den nya grundlagen och ändringsdirektivet föreslås det att 3 punkten preciseras. Huvudregeln är fortsättningsvis att såsom diskriminering på grund av kön inte skall anses godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en förening, om detta grundar sig på en bestämmelse i föreningens stadgar. Med anledning av ändringsdirektivet kan dock arbetsmarknadsorganisationer inte vara öppna endast för kvinnor eller män. Medlemskap och verksamhet i en arbetsmarknadsorganisation är samhällelig verksamhet där det enligt grundlagen inte heller får förekomma diskriminering på grund av kön. Ändringsdirektivet begränsar självbestämmanderätten i fråga om arbetsmarknadsorganisationer och yrkesbaserade organisationer. Dessa begränsningar kan inte anses stå i strid med 13 § 2 mom. grundlagen. Med arbetsmarknadsorganisationer

som inte kan vara öppna enbart för kvinnor eller för män avses organisationer till vars ordinarie verksamhet hör att ingå arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Indirekt och direkt diskriminering har genom ändringsdirektivet (artikel 3.2 punkt d i direktivet) definierats som förbjuden i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke. Bestämmelser som strider mot principer om likabehandling som finns i reglerna för arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer skall eller får förklaras ogiltiga eller ändras. Syftet med bestämmelsen har varit att säkerställa att medlemskap i en förening eller de förmåner som föreningarna tillhandahåller inte är förknippade med diskriminering på grund av kön.

Enligt punkt 7 i ingressen till ändringsdirektivet inskränker direktivet inte rätten till föreningsfrihet, inbegripet rätten för var och en att tillsammans med andra bilda fackföreningar och att ansluta sig till dessa för att skydda sina intressen. Åtgärder inom ramen för artikel 141.4 i fördraget kan inbegripa medlemskap i eller fortsatt verksamhet för organisationer och sammanslutningar vars huvudsyfte är att i praktiken främja principen om likabehandling av kvinnor och män. I punkt 14 i ingressen konstateras vidare att förbudet mot diskriminering inte bör hindra att bestämmelser bibehålls eller antas för att förhindra eller kompensera nackdelar i anslutning till yrkesbanan för en grupp av personer av ett och samma kön.

Undantagsregler gällande medlemskap i en förening får fortsättningsvis gälla i fråga om föreningar som verkar enbart på ideell grund eller föreningar vars huvudsakliga mål är att beakta specialbehoven hos grupper som representerar ett visst kön i syfte att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Föreningar vars medlemmar utövar ett visst yrke kan således fortfarande vara öppna endast för kvinnor eller män om bestämmelser om detta ingår i föreningens stadgar och föreningen dessutom i praktiken försöker främja jämställdheten mellan kvinnor och män i yrket i fråga. Exempel på en sådan förening är Naisjuristit - Kvinnliga jurister ry.

Enligt 9 § 4 mom. i den gällande lagen konstateras att förfarande som grundar sig på

en plan och som går ut på att ändamålet med jämställdhetslagen skall fyllas i praktiken inte anses såsom diskriminering på grund av kön. Grundlagens förpliktelse att främja jämställdheten mellan könen möjliggör positiva specialåtgärder för uppnående av en faktisk jämställdhet. I regeringens proposition med förslag till grundlag konstateras att bestämmelsen till sin målsättning motsvarar kraven i konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Konventionen förpliktar konventionsstaterna att vidta alla lämpliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av kvinnor tills faktisk jämställdhet har uppnåtts. I regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 90/1994 rd) konstateras att en plan skapar möjligheter att i en valsituation gynna personer som hör till det underrepresenterade könet. Detta leder i sin tur till att det är möjligt att vidta sådana åtgärder och tillämpa sådana åtgärder som såsom enskilda företeelser vore diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen. Gemenskapsrätten begränsar dock tolkningen av positiva specialåtgärder. Därför föreslås det att punkten preciseras.

Positiv särbehandling infördes genom Amsterdamfördraget i EG-fördraget. I artikel 141.4 i EG-fördraget bestäms att i syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Europeiska gemenskapens domstol har i sin rättspraxis ansett att särbehandling med stöd av en jämställdhetsplan överensstämmer med gemenskapsrätten när den person som representerar det underrepresenterade könet inte automatiskt och ovillkorligt ges företräde. För att en person av ett visst kön skall ges företräde vid uttagning till arbete förutsätts att de kvinnliga och de manliga sökandena är antingen lika meriterade eller nästan lika meriterade och att deras ansökningar bedöms objektivt med beaktande av samtliga sökandes personliga förhållanden. Bedömningen av de sökandes meriter

skall basera sig på klara och säkra kriterier med hjälp av vilka nackdelar i yrkeskarriären för det underrepresenterade könet kan förebyggas eller kompenseras. Domstolen har inte godkänt att tillhörighet till det underrepresenterade könet automatiskt skulle vara ett urvalskriterium. Rättspraxis (bl.a. Kalanke C-450/93, Marschall C-409/95, Badeck C-158/97, Abrahamsson C-407/98 och Schnorbus C-79/99) visar i vilken riktning gemenskapsrätten utvecklas och detta är väsentligt också med tanke på tolkningen av Finlands lag. De begränsningar som gemenskapsrätten föranleder bör beaktas vid tolkningen av bestämmelsen.

Det föreslås att lydelsen i den föreslagna 9 § 4 punkten preciseras så, att tillfälliga specialåtgärder som grundar sig på en plan vilka är till för att främja den faktiska jämställdheten och vilka går ut på att ändamålet med jämställdhetslagen skall fyllas inte skall anses vara diskriminering på grund av kön. Den föreslagna ändringen gäller terminologin och är avsedd att göra lagen tydligare. Till definitionen av vilka förfaranden eller vilket slags behandling som inte skall anses utgöra diskriminering har lagts till bestämmelserna tillfällig och specialåtgärd. Hur tillfälliga åtgärderna är beror på anställningens karaktär. När man avlägsnar bristande jämställdhet genom särbehandling av den grupp som är missgynnad kan särbehandlingen motsvara lagens avsikt endast så länge gruppen i fråga verkligen är missgynnad.

**9 a §. Bevisbörda.** När jämställdhetslagen tillämpas i domstolarna tillämpas allmänna bevisrättsliga principer utom i fråga om 8 §, i vars bestämmelser uttryckligen har inkluderats den princip om fördelning av bevisbördan som skall tillämpas. I fråga om diskriminering i samband med anställning el. dyl. fastställs fördelningen av bevisbördan i 8 § 1 mom. I fråga om andra typer av diskriminering fastställs i 8 § 2 mom. grunderna för presumtion för diskriminering och i 3 mom. arbetsgivarens bevisbörda. Ett undantag är 2 mom. 4 punkten gällande trakasserier, på vilken 3 mom. inte tillämpas.

I artikel 4 i bevisbördedirektivet konstateras följande: "Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

det, när personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig instans lägger fram fakta som ger anledning att anta det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling." I punkt 13 i ingressen till direktivet konstateras att bedömningen av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för de nationella domstolarna eller någon annan behörig instans i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.

Vidare konstateras i punkterna 17 och 18 i ingressen till bevisbördedirektivet att käranden kan berövas alla faktiska möjligheter att göra principen om likabehandling gällande inför de nationella domstolarna om framläggandet av bevis för en uppenbar diskriminering inte skulle få till följd att svaranden får bevisbördan för att dennes handlande inte är diskriminerande. Europeiska gemenskapernas domstol har därför förklarat att reglerna om bevisbördan skall ändras när det föreligger ett prima facie-fall av diskriminering och att det för en effektiv tillämpning av principen om likabehandling i sådana fall krävs att bevisbördan övergår till svaranden.

Av rättspraxis vid Europeiska gemenskapernas domstol framgår att kärandens beviskyldighet vid behov kan lindras ännu mer än vad som framförs i bevisbördedirektivet. I fallet Danfoss (109/88) konstaterade gemenskapernas domstol att när ett företag tillämpar ett lönesystem som baserar sig på individuella tillägg och som helt saknar öppenhet, har arbetsgivaren bevisbördan för att hans lönepolitik inte är diskriminerande, när en kvinnlig arbetstagare visar att de kvinnliga arbetstagarnas genomsnittslön i förhållande till ett relativt stort antal arbetstagare är lägre än de manliga arbetstagarnas genomsnittslön. Som allmän rättsprincip innebär detta att kärandens bevisbörda bör lindras i fråga om sådana fakta där normala beviskrav äventyrar ett effektivt genomförande av förbuden mot diskriminering och som svaranden känner till eller kan besluta om, varvid svaranden bättre än käranden kan leda dem i bevis.

Europeiska gemenskapens medlemsstater

är autonoma när det gäller att inom ramen för sina rättssystem fastställa processuella regler i rättshandlingar med hjälp av vilka medborgarna garanteras de rättigheter som gemenskapsrätten medger dem. Denna autonomi begränsas dock i två avseenden. För det första får reglerna i fråga inte vara sämre än de regler som gäller likadana rättshandlingar som baserar sig på medlemsstatens interna lagstiftning. För det andra får reglerna inte vara sådana att de i praktiken gör utnyttjandet av de rättigheter som gemenskapsrätten medger omöjligt eller onödigt svårt.

Bevisbördedirektivet tillämpas på situationer som avses i artikel 141 i EG-fördraget samt i likalönsdirektivet, i direktivet om likabehandling i arbetslivet och, i fråga om diskriminering på grund av kön, i direktivet om skydd för gravida arbetstagare och i föräldraledighetsdirektivet. Bevisbördedirektivet tillämpas på alla civila eller administrativa förfaranden inom den offentliga eller den privata sektorn vilka innebär att talan kan föras enligt nationell rätt för att ovan nämnda direktiv skall genomföras. Undantag är utomrättsliga förfaranden av frivillig art eller som föreskrivs i nationell rätt. Direktivet tillämpas inte heller på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.

Principen om delad bevisbörda, som förekommer i alla direktiv i gemenskapsrätten som gäller diskriminering, har de facto blivit en allmän rättsprincip i diskrimineringsärenden - inte enbart i fråga om arbetslivet. Till exempel till rasdirektivets tillämpningsområde hör bl.a. social trygghet, hälso- och sjukvård, sociala förmåner, utbildning samt tillgång till varor och tjänster. I inhemsk rättspraxis har principen om delad bevisbörda tillämpats i diskrimineringsfall trots att någon uttrycklig bestämmelse om principen inte ingår i den lag som tillämpas. Inte heller nämns principen i de förberedande handlingarna. I högsta förvaltningsdomstolens beslut (8.8.2001 liggare 1766) har principen om delad bevisbörda tillämpats i ett fall som gällde överträdelse av förbudet mot åldersdiskriminering enligt 2 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet. Med tanke på att principen om delad bevisbörda har blivit en allmän rättsprincip i diskrimineringsfrågor i gemenskapsrätten och med be-

aktande av inhemsk rättspraxis är det motiverat att utsträcka tillämpningsområdet för bestämmelsen om bevisbörda till att gälla diskriminering som avses i 7 §. En ytterligare grund för detta är att bestämmelserna i 7 § kan komma att tillämpas också i situationer gällande arbetsliv, utbildning och intresseorganisationer som inte uppfyller de kännetecken som förutsätts i 8, 8 a - 8 d §, varvid principen om delad bevisbörda i direktivet med stöd av bevisbördedirektivet i vilket fall som helst måste tillämpas.

Enligt förslaget ingår principen om delad bevisbörda i en separat paragraf som gäller alla de situationer där förfaranden som strider mot 7 och 8 § i jämställdhetslagen samt mot de föreslagna 8 a - 8 d § såsom tvistemål genomgår en rättslig eller administrativ behandling. I brottmål har däremot endast käranden bevisbördan. Bestämmelsen skall således inte tillämpas i rättegångar som gäller sådana straffrättsliga påföljder som avses i 14 a § i jämställdhetslagen. Bestämmelsen om bevisbörda föranleder i fråga om bevisbörda inte heller ändringar i tolkningen av 47 kap. 3 § strafflagen, som innehåller uttryckliga bestämmelser om diskriminering i arbetslivet bl.a. på grund av kön, eller i tolkningen av 11 kap. 9 § strafflagen, som gäller diskriminering i näringsverksamhet el. dyl. på grund av kön. Den bestämmelse om bevisbörda som föreslås med stöd av artikel 3.1 punkt b i bevisbördedirektivet och punkt 12 i ingressen till bevisbördedirektivet tillämpas inte heller på det förlikningsförfarande som jämställdhetsombudsmannen tillämpar.

Principen om delad bevisbörda tillämpas enligt förslaget när domstolen eller ett annat behörigt organ undersöker om förbudet mot diskriminering har överträtts. Käranden skall först framlägga fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering enligt jämställdhetslagen. Om en domstol eller ett annat behörigt organ anser att presumtion för diskriminering föreligger skall svaranden för att bryta presumtionen visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts utan att förfarandet har berott på en annan, godtagbar omständighet än kön.

Bestämmelsen om bevisbörda tillämpas enligt förslaget inte i ärenden som gäller skadeståndsskyldighet. Den bevisbörda gällande

skada, vållande och orsakssamband som bestäms enligt rättegångsbalken åvilar således käranden.

Den föreslagna bestämmelsen innebär inte någon ändring i sak i den fördelning av bevisbördan som uttrycks i 8 § i jämställdhetslagen. Den nuvarande lagen ändras således genom att principen om delad bevisbörda utsträcks till att gälla de diskrimineringssituationer enligt 7 § som inte omfattas av 8 §. På grund av ändringsdirektivets tillämpningsområde tillämpas principen om delad bevisbörda enligt förslaget också på rättsliga förfaranden som inletts med stöd av de föreslagna 8 a - 8 d §.

Den föreslagna 9 a § ger uttryck för den allmänna principen om fördelning av bevisbördan. Vid tillämpning av principen skall särdragen i det föreliggande förbudet mot diskriminering och i det misstänkta diskrimineringsfallet beaktas. Den föreslagna bestämmelsen om bevisbörda i jämställdhetslagen tillämpas i enlighet med artikel 3 i bevisbördedirektivet på sådana rättegångar och administrativa förfaranden i tvistemål som gäller förbjuden diskriminering enligt de föreslagna 7 och 8 § samt 8 a - 8 d §.

I fråga om sådan direkt diskriminering på grund av kön och sådan indirekt diskriminering av en orsak som hänför sig till kön som avses i de föreslagna 7 § 2 mom. och 3 mom. 2 punkten skall käranden visa att han eller hon har försatts i en annan ställning än en jämförelseperson av motsatt kön eller än en jämförelseperson som avviker från käranden i fråga om en orsak som hänför sig till kön, eller jämfört med en situation där den orsak som hänför sig till kön som misstänks ligga till grund för diskrimineringen (t.ex. graviditet) inte hade förelegat. Om det då är fråga om förbjudna former av diskriminering enligt 8, 8 b eller 8 c § skall käranden visa att de förutsättningar för presumtion för diskriminering som nämns i bestämmelsen i fråga föreligger. När en presumtion för diskriminering har skapats skall svaranden visa att förbudet mot diskriminering inte har överträtts genom att bevisa att förfarandet har baserat sig på ett annat, godtagbart skäl än kön eller en omständighet som hänför sig till kön. Om det är fråga om indirekt diskriminering enligt 7 § 3 mom. 2 punkten kan svaranden bryta



presumtionen för diskriminering genom att visa att förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och att medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga. Om det är fråga om en situation som avses i 8 § 1 mom. I punkten kan arbetsgivaren efter att en presumption för diskriminering skapats bryta den genom att bevisa att förfarandet har berott på en annan godtagbar omständighet än kön eller att det finns vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art.

I fråga om indirekt diskriminering enligt den föreslagna 7 § 3 mom. I punkten som baserar sig på ett förfarande som i fråga om kön verkar neutralt skall käranden genom statistik eller på annat sätt visa att förfarandet de facto har missgynnat eller är ägnat att missgynna honom eller henne på grund av kön. Svaranden kan då lägga fram bevis för att förfarandet som sådant inte är diskriminerande. Efter att en presumption för diskriminering har skapats kan svaranden bryta presumptionen genom att visa att förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och att medlen för att uppnå målet skall betraktas som befogade och nödvändiga för att målet skall uppnås. Enligt punkt 10 i ändringsdirektivets ingress kan man i nationell lagstiftning eller praxis som tillämpas vid bedömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering fastställa regler enligt vilka alla medel, inklusive statistiska bevis, kan användas för att fastställa att diskriminering föreligger. Detta kan tolkas så att det speciellt i fall av indirekt diskriminering kan vara nödvändigt att lindra kärandens bevisbörda om normala beviskrav äventyrar ett effektivt genomförande av förbuden mot diskriminering.

När det är fråga om en påstådd försummelse att förhindra trakasserier skall käranden visa att han eller hon, beroende på fallet, har anmält trakasserier till arbetsgivaren, läroanstalten eller intresseorganisationen och att denna inte har vidtagit de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier. Att man kan visa att trakasserier fortsatt efter att en anmälan om trakasserier gjorts kan i allmänhet anses räcka för att bevisbördan skall överföras på svaranden. Svaranden kan i sin tur visa att han eller hon vidtagit de åtgärder

som står till buds. Vad som skall anses vara en effektiv åtgärd för att förhindra trakasserier måste övervägas från fall till fall. Ett kännetecken är dock att man tar det påstådda trakasserifallet på allvar och att en behörig utredning omedelbart inleds för att fallet skall utredas. Ett annat kännetecken på effektiva åtgärder är att den som gjort sig skyldig till trakasserier omedelbart blir föremål för arbetsrättsliga eller disciplinära åtgärder som motsvarar trakasserierens art och grad av grovhet om trakasserier uppdragas. Åtgärderna kan inte anses vara effektiva om den som gör sig skyldig till trakasserier inte utsätts för gradvis hårdare åtgärder om trakasserier fortsätter.

När det är fråga om ett rättsligt förfarande som gäller en instruktion att diskriminera skall käranden framlägga bevis för att instruktionen existerar. Svaranden kan genom sitt motbevis antingen bestrida att instruktionen existerar eller visa att instruktionen inte uppfyller kännetecknen för förbjuden verksamhet.

När det gäller motåtgärder skall käranden visa att han eller hon har missgynnats sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som fastställs i jämställdhetslagen eller blivit delaktig eller vittne i ett ärende som gäller könsdiskriminering. I enlighet med punkt 17 i ingressen till ändringsdirektivet gäller skyddet mot motåtgärder även efter det att anställningsförhållandet har upphört. I regeringens proposition gällande jämställdhetslagen (RP 90/1994 rd) konstateras att har missgynnandet inträffat omedelbart eller en kort tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om att en arbetstagare har åberopat jämställdhetslagen och även möjligheten till motåtgärder har undersökts utan dröjsmål kan man utgå från att arbetsgivaren skall visa att ändringarna beror på andra godtagbara skäl än på att arbetstagaren åberopat jämställdhetslagen. Då den tidsmässiga skillnaden ökar kan på arbetstagarens bevisskyldighet i praktiken ställas högre krav, vilket vidare konstateras i propositionen.

**10 §. Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande.** Bestämmelser om lämnande av löneuppgifter fogades till jämställdhetslagen 1995. Inga innehållsliga ändringar föreslås i paragrafen, men vissa

tekniska preciseringar med anledning av de föreslagna ändringarna i 8 § görs.

**10 a §. Läroanstalters skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande.** Enligt den föreslagna nya 8 b § skall förbjuden diskriminering enligt denna lag anses föreligga om en läroanstalt vid antagningen av studerande, organiseringen av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens övriga verksamhet försätter en person i en mindre förmånlig ställning än andra på grund av kön. Förslaget gäller de yrkesläroanstalter som avses i artikel 3.1 punkt b i direktivet om ändring av direktivet om lika behandling i arbetslivet, men omfattar även andra läroanstalter. Den föreslagna bestämmelsen gäller dock inte innehållet i undervisningen eller inrättandet av utbildningssystemet. Därmed har läroanstalterna ingen utredningsskyldighet i fråga om utbildningens struktur, kursfordringar och examina samt deras innehåll.

Läroanstalternas utredningsskyldighet motsvarar arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande. Utredningen skall lämnas utan dröjsmål och den omfattar enligt förslaget de förfaranden som avses i 8 b §. Utredningsskyldigheten kan komma i fråga t.ex. om en person upplever att han eller hon blivit diskriminerad vid elevantagningen på ett sätt som strider mot jämställdhetslagen. Läroanstalten skall då lämna en utredning om urvalskriterierna. Om en elev misstänker diskriminering vid bedömningen av studieprestationer skall läroanstalten utreda principerna för bedömningen av elevernas studieprestationer. Läroanstalten är skyldig att lämna en utredning också om en elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier. I utredningen bör anges vilka åtgärder som har vidtagits för förhindrande av trakasserier.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan personens samtycke. Detta motsvarar det sista momentet i den gällande lagens 10 §.

**11 §. Gottgörelse.** Enligt ändringsdirektivet skall medlemsstaterna vid genomförandet av direktivet bestämma om påföljder som skall vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna kan besluta vilket slags ekonomiska påföljder ett effektivt ge-

nomförande av direktivet kräver. Gemenskapsrätten förutsätter att den ersättning för diskriminering som betalas till den som kränkts är tillräckligt stor för att de som blivit diskriminerade skall återopå sina rättigheter och för att ersättningen skall verka förebyggande samt att påföljderna (och rättsskyddsmedlen) motsvarar påföljderna för andra motsvarande brott mot gemenskapsrätten. Enligt artikel 6.2 i ändringsdirektivet skall medlemsstaterna i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att säkerställa en faktisk och effektiv kompensation eller gottgörelse, enligt vad medlemsstaterna bestämmer, för den förlust och skada som lidits av den person som drabbats av diskriminering i strid mot artikel 3, på ett sätt som är avskräckande och står i proportion till den skada som lidits. Enligt direktivet får sådan kompensation eller gottgörelse inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns, utom i de fall då arbetsgivaren kan bevisa att den enda skada som en sökande lidit är vägran att beakta hans/hennes arbetsansökan. I punkt 18 i ändringsdirektivets ingress konstateras att skadeståndet till den arbetstagare som utsatts för diskriminering skall vara adekvat i förhållande till den skada som lidits.

Också i domstolens rättspraxis har effektiva rättsskyddsmedel förutsatts för förebyggande av diskriminering. Ersättning skall betalas till den som blivit utsatt för diskriminering också när diskrimineringen inte har åsamkat egentlig skada. En adekvat ersättning förutsätter å andra sidan också att den skada som åsamkats beaktas då ersättningen fastställs. Enligt domstolen skall ersättningen för diskriminering stå i rimlig proportion till skadan och ha en reell avskräckande verkan på arbetsgivaren. Påföljderna skall göra det möjligt att ingripa mot överträdelser av gemenskapsrätten enligt samma faktiska villkor och förfarande som de som tillämpas på överträdelser av nationell rätt av liknande art och vikt. Påföljderna för överträdelser skall vara tillräckligt effektiva för att direktivets syfte skall uppnås (bl.a. Marshall C-271/91, Draempaehl C-180/95).

Att stryka maximibeloppet av gottgörelsen utom i anställningssituationer kan anses uppfylla de krav som ställs på gottgörelse i ändringsdirektivet. Slopandet av maximibeloppet

ger domstolarna större prövningsrätt när de fastställer gottgörelsen i enlighet med ändringsdirektivet. Maximigränsens eventuella styrande verkan på domstolarna försvinner också. Gemenskapsrättens krav på effektivitet uppfylls bättre eftersom påföljden vid allvarliga diskrimineringsfall kan vara en större gottgörelse. Det föreslås inte att gottgörelsens minimibelopp slopas. Minimibeloppet och det maximibelopp som tillämpas i anställningssituationer justeras med en nivåförhöjning. Det föreslås att minimibeloppet av gottgörelsen för diskriminering är 3 000 euro och att maximibeloppet i anställningssituationer är 15 000 euro. Det skall också vara möjligt att överskrida maximibeloppet utan övre gräns på de grunder som fastställs i lagen.

I 1 mom. konstateras att den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8, 8 a -8 d § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. I de nya 8 a-8 d § i de föreslagna lagändringarna föreslås motåtgärder, trakasserier och diskriminering i den omfattning som nämns i 8 b § vid läroanstalter och i intresseorganisationer utgöra diskriminering som strider mot jämställdhetslagen.

Det föreslås att det nuvarande 2 mom. delas i två moment för att bestämmelsen skall bli tydligare. I det nya 2 mom. bestäms om eurobeloppen av gottgörelsen och om faktorer som skall beaktas när gottgörelsebeloppet fastställs. När gottgörelsen bestäms skall diskriminerings art, omfattning och varaktighet försättningsvis beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkningen av personen. Avsikten med den materiella gottgörelse som betalas för diskriminering har varit att förbättra den diskriminerades ställning samt att förebygga diskriminering i arbetslivet (RP 57/1985). Att fastställa en undre gräns är en signal om hur allvarligt man ser på överträdelser av förbudet mot diskriminering.

Om diskrimineringsoffret för samma gärning har fått ersättning med stöd av någon annan lag för samma kränkning av person, skall den ekonomisk påföljd som dömts ut eller påförts beaktas när den gottgörelse som avses i denna lag döms ut.

Gottgörelsen utgör fortfarande inget ska-

destånd och förutsätter varken uppsåt eller vållande. Uppsåt eller vållande kan dock ha betydelse när gottgörelsens storlek fastställs. Gottgörelsen kan nedsättas eller skyldigheten att betala gottgörelse helt slopas om det med beaktande av den skyldiges ekonomiska ställning, strävan att förhindra eller avlägsna följderna av sitt förfarande samt andra omständigheter, t.ex. graden av uppsåt eller vållande, prövas skäligt. Enligt förslaget får gottgörelsens maximibelopp överskridas, om det är motiverat med beaktande av diskriminerings allvarlighetsgrad och andra omständigheter. Enligt gällande lag har gottgörelsen kunnat fastställas till högst det dubbla om det med beaktande av diskrimineringen och förhållandena har varit motiverat.

I 3 mom. konstateras de grunder på vilka gottgörelsen kan nedsättas eller helt slopas. Till denna del ändras nuläget inte. Gottgörelsen kan nedsättas t.ex. när arbetsgivaren har utarbetat en jämställdhetsplan och systematiskt försökt främja jämställdheten och diskrimineringen har uppdagats i samband med kartläggningen av jämställdhetsläget. Det kan då finnas skäl till en nedsättning särskilt i situationer där arbetsgivaren redan har vidtagit åtgärder för att korrigera situationen. Eftersom utöver arbetsgivare också läroanstalter och arbetsmarknadsorganisationer samt andra motsvarande parter på grund av de nya 8 a-8 c § kan bli skyldiga att betala gottgörelse, ändras ordet "arbetsgivaren" till "den skyldige".

Enligt gällande lag skall gottgörelsen delas om arbetsgivaren genom samma förfarande har diskriminerat flera personer. Det föreslås att det nuvarande 3 mom. om delning av gottgörelsen slopas. När gottgörelse fastställs i fall som gäller anställningssituationer bör man dock beakta att endast en av de arbetsökande som är kalande hade kunnat bli vald till posten, även om flera arbetstagare har diskriminerats genom samma handling. Den diskriminerande handlingen kränker då särskilt den som inte blivit vald och beroende på omständigheterna kan detta vara en orsak att nedsätta gottgörelsen för de andra personer som blivit diskriminerade.

Det föreslås att innehållet i 13 § i den gällande lagen sammanslås med 11 § till ett nytt 4 mom. på så sätt att uttrycket "ekonomisk

skada" läggs till i klagörande syfte och för att bestämmelsen skall överensstämma med motsvarande bestämmelse i lagen om likabehandling. Syftet med den föreslagna regleringen är att klart skilja den gottgörelse som utdöms utan vållande och som skall betalas för kränkning på grund av diskriminering från ersättning för ekonomisk skada. Ändringen har också informativ betydelse eftersom det av paragrafen om gottgörelse framgår att det är möjligt att kräva skadestånd för ekonomisk skada som föranleds av diskriminering.

I vissa fall är det möjligt att utöver gottgörelse söka skadestånd med stöd av skadeståndslagen eller arbetsavtalslagen. Det ersättningssystem som ingår i 12 kap. arbetsavtalslagen består av två delar. I 1 § bestäms om allmän skadeståndsskyldighet och i 2 § om skyldigheten till ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Enligt den senare bestämmelsen kan man i ersättning för ett arbetsförhållande upphör döma att minst tre (3) och högst 24 månaders lön skall betalas. Ersättning skall i vissa fall betalas oberoende av om arbetstagaren har åsamkats ekonomisk skada av upphävandet av arbetsförhållandet. Däremot skall enligt 1 § full ersättning fastställas för ekonomisk skada.

**12 §. Yrkande på gottgörelse.** Det föreslås att till 1 mom. fogas ett tillägg enligt vilket gottgörelse skall yrkas genom talan vid domstolen på den ort där läroanstalten eller intresseorganisationen har sitt hemvist. Behovet av ändring beror på möjligheterna till gottgörelsepåföljd i fråga om diskriminering vid läroanstalter och i intresseorganisationer i de föreslagna nya 8 b och 8 c §. I övrigt föreslås inga ändringar i 1 mom.

Det föreslås att 2 mom. ändras så att den innehåller bestämmelser om två olika tider för väckande av talan. Talan om gottgörelse skall väckas inom två (2) år från det förbudet mot diskriminering överträdde. I fall som gäller överträdelser av förbudet mot diskriminering i anställningssituationer skall talan dock fortsättningsvis väckas inom ett (1) år från det förbudet mot diskriminering överträdde. Två olika tider för väckande av talan kan motiveras också med motsvarande lösning i lagen om likabehandling. Olika slags fall ger upphov till olika behov att behandla

ärendet. En tid om två år för väckande av talan ger den diskriminerade längre tid att försöka lösa frågan på annat sätt än genom att väcka talan. I eventuella fall där flera personer blivit diskriminerade kan de olika tiderna för väckande av talan i olika lagar leda till rättsförluster och försvåra den diskriminerades möjligheter till rättsskydd genom att de olika tiderna för väckande av talan lätt blandas ihop.

Det föreslås att 3 mom. ändras. Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning och försummelse, skall alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas vid samma rättegång. Rätten att väcka talan förloras inte på den grunden att någon annan som blivit diskriminerad genom samma handling eller försummelse redan har sökt gottgörelse för diskriminering på rättslig väg. Bestämmelsen i sin nuvarande form förutsätter att om flera personer har diskriminerats genom samma gärning eller försummelse skall de alla framställa sina gottgörelseyrkanden i rättegången vid äventyr att talan annars förverkas. Avsikten har varit att förhindra att gottgörelseyrkanden framställs vid olika tidpunkter med anledning av samma gärning eller försummelse och att på så sätt trygga arbetsgivarens ställning. I förarbetena till jämställdhetslagen ansågs det att arbetsgivaren annars kan bli tvungen att på grund av samma gärning betala flera gottgörelser och därmed försättas i en oskälig ställning. Dessutom ansåg man att det kunde antas att de som blivit föremål för diskriminering diskuterar saken sinsemellan innan talan väcks och vänder sig till sin fackorganisation eller jämställdhetsombudet för att erhålla råd eller rättegångshjälp. Faran att någon diskriminerad inte är medveten om rättegången ansågs därmed ringa (RP 57/1985 rd).

Det är nödvändigt att ändra bestämmelsen eftersom var och en enligt 21 § 1 mom. i grundlagen på eget initiativ har rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag. En person har rätt att få både ett sådant beslut av en förvaltningsmyndighet, som är resultatet av den ovan nämnda behandlingen, och ett

sådant beslut som gäller personliga rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt lagskipningsorgan (RP 309/1993 rd). I artikel 6 i Europeiska människorättskonventionen ingår ett krav på rättvis rättegång. En grundförutsättning för detta är att man har rätt till en rättegång.

Också gemenskapsrätten förutsätter att den nationella lagstiftningen för förebyggande av diskriminering fungerar effektivt. Lagstiftningen kan inte fungera effektivt om den diskriminerade inte har rätt att väcka talan på den grunden att någon annan som blivit diskriminerad genom samma handling eller försummelse redan har sökt gottgörelse för diskriminering på rättslig väg. Den som blivit utsatt för diskriminering kan inte vara skyldig att utreda vilka andra personer arbetsgivaren eventuellt också har diskriminerat. Domstolen bör överväga de mekanismer genom vilka man kan garantera att alla yrkanden behandlas i samma process.

**13 §. Rätt att kräva ersättning med stöd av annan lag.** Det föreslås att den gällande lagens 13 § upphävs eftersom dess innehåll i sak har inkluderats i det föreslagna 11 § 4 mom.

**15 §. Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden.** I förslaget gällande 15 § i jämställdhetslagen föreslås det att jämställdhetsnämndens ansvarsområde utvidgas. Med stöd av den gällande lagen kan nämnden avge ett utlåtande till domstolen i ärenden i vilka gottgörelsepåföljd enligt jämställdhetslagen kan utdömas. Enligt förslaget skall jämställdhetsnämnden ha rätt att avge utlåtande om tolkningen av jämställdhetslagen när det gäller tillämpningen av 7, 8, 8 a-8 d och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på lagens målsättningar. Därmed behandlar nämnden enligt förslaget fortsättningsvis endast fall som gäller könsdiskriminering.

Genom den föreslagna bestämmelsen utvidgas kretsen av de domstolar som har möjlighet att begära utlåtande av jämställdhetsnämnden. Gottgörelse kan med stöd av den gällande jämställdhetslagen fastställas endast vid överträdelse av bestämmelserna om diskriminering i arbetslivet i 8 §. Med stöd av lagens 12 § skall gottgörelse då yrkas vid en allmän domstol. Tvistemål som gäller överträdelse av jämställdhetslagen, i samband

med vilka det inte är möjligt att yrka på gottgörelse, kan dock vara anhängiga t.ex. vid förvaltningsdomstolar och arbetsdomstolen. Med stöd av lagens nuvarande lydelse kan dessa domstolar inte begära utlåtanden av nämnden även om ett sådant behov uppstår vid behandlingen av ärenden. Enligt förslaget kan domstolarna begära utlåtande om tillämpningen av jämställdhetslagen. Detta gäller då också andra domstolar än allmänna domstolar och begäran om utlåtande kan utöver diskrimineringsärenden gällande gottgörelsepåföljd omfatta ärenden som gäller 7 och 14 §.

**17 §. Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna.** Lydelsen i 1 mom. preciseras i fråga om hemlighållande och ändras så att den motsvarar situationen efter lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999). Paragrafens 3 mom. stryks och blir en ny 21 a § i ändrad form på så sätt att man slopar bestämmelsen enligt vilken besvär över beslut genom vilket vite förelagts inte får anföras.

Paragrafens nya 3 mom. lyder: På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare av jämställdhetsombudsmannen när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen skall lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran.

Efter att arbetstagarnas representant har begärt löneuppgifter begär jämställdhetsombudsmannen de nödvändiga löneuppgifterna av arbetsgivaren. Samtidigt bereds arbetsgivaren tillfälle att lägga fram sin syn på misstanken om diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen lämnar löneuppgifterna till arbetstagarnas representant inom två månader från mottagandet av begäran. En förutsättning för att uppgifterna skall lämnas är att det enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning föreligger grundad anledning att misstänka diskriminering.

Avsikten med den föreslagna ändringen är också att främja utredandet av misstänkt lönediskriminering på arbetsplatsnivå, vilket i sin tur minskar behovet att föra ärenden till

domstol. Tillgången till löneuppgifter vid misstanke om diskriminering underlättas eftersom en klar och kort tidsfrist har satts ut för lämnande av uppgifterna. Förtroendemännen spelar redan nu en väsentlig och naturlig roll när det gäller att ombesörja lika lön eftersom de är permanenta aktörer på arbetsplatserna vid utvecklingen av lönesystem, förhandlingar om lön och utredningen av löneproblem.

Momentet i fråga skall tillämpas endast i de fall där en enskild arbetstagare inte har gett sitt samtycke till lämnande av löneuppgifter. Om arbetstagaren har gett sitt samtycke tillämpas 10 § 4 mom. Avsikten är att utfärda bestämmelser om ett förfarande som skall tillämpas i undantagsfall, även om bestämmelsen redan som sådan kan leda till att arbetstagaren ger sitt samtycke. Begreppet arbetstagarnas representant skall i detta sammanhang tolkas på samma sätt som i de fall som avses i 10 § 4 mom. Representanten skall vid behov före lämnandet av löneuppgifterna ge jämställdhetsombudsmannen en redogörelse för arbetstagarens begäran till representanten att börja utreda det misstänkta fallet av lönediskriminering. Arbetstagaren och arbetstagarnas representant får använda de löneuppgifter som de fått via jämställdhetsombudsmannen endast till att utreda det misstänkta fallet av lönediskriminering och till åtgärder i anslutning till utredningen. Tystnadsplikten enligt 10 § 4 mom. i jämställdhetslagen gäller dock även löneuppgifter som lämnats på detta sätt.

Det föreslås att lydelsen i 4 mom. preciseras och ändras så, att bestämmelser om kyrkliga och till en församling hörande handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan utfärdas särskilt. I kyrkolagen (1054/1993) bestäms om offentlighet och sekretess (706/1999). Inom kyrkoförvaltningen tillämpas vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet, om inte något annat följer av 5 kap. 2 § (bikthemligheten), 6 kap. 3 § (tystnadsplikt), 6 kap. 12 § (vissa skyldigheter som hänförs till en lektorstjänst) eller 24 kap. (underställning och ändringssökande). Även en handling som gäller själavård eller diakoniarbete som riktar sig till en enskild person skall hållas hemlig.

**18 §. Kontroller och handräckning.** I 1 mom. bör omnämmandet om att kontroller utförs endast på arbetsplatserna strykas eftersom det i samband med lagändringen föreslås att lagens tillämpningsområde utvidgas till att gälla även läroanstalter och arbetsmarknadsorganisationer på det sätt som närmare beskrivs i lagen. Det föreslås att lagen ändras så att jämställdhetsombudsmannens rätt att utföra kontroller gäller också de ställen som nämns i de föreslagna 8 b och 8 c §. Jämställdhetsombudsmannen har rätt att utföra kontroll om det finns skäl att misstänka ett lagstridigt förfarande. Enligt nu gällande lag kan kontroll utföras också om det finns skäl att misstänka att de i lagen föreskrivna jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts. Kontrollen skall vara nödvändig för utredande av ärendet.

Det föreslås också att jämställdhetsombudsmannens rätt att utföra kontroll i arbetsgivarens bostad, om denna används som arbetsplats, stryks ur lagen eftersom bestämmelsen till denna del kan anses vara problematisk med tanke på det skydd för privatlivet som fastställs i 10 § i grundlagen och som innebär att vars och ens privatliv, heder och hemfrid är tryggade. Enligt grundlagen kan genom lag bestämmas endast om bl.a. åtgärder som ingriper i hemfriden och som är nödvändiga för att de grundläggande fri- och rättigheterna skall kunna tryggas eller för att brott skall kunna utredas.

Det kan ibland finnas orsak för jämställdhetsombudsmannen att för tillsynen av att jämställdhetslagen iakttas få bekanta sig med förhållandena på en plats där ett lagstridigt förfarande misstänks ha ägt rum eller där det misstänks att de i lagen avsedda jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts. Kontroll kan vara av behovet påkallad när ett fall som är anhängigt kräver det, t.ex. vid utredningen av diskriminering på grund av kön i organiseringen av arbetsförhållandena på en arbets- eller studieplats eller vid utredningen av om parterna utför samma eller likvärdigt arbete i ett misstänkt fall av lönediskriminering. En förutsättning för kontroll är dock alltid att det finns skäl att misstänka att en arbetsgivare, läroanstalt eller arbetsmarknadsorganisation har brutit mot jämställdhetslagen eller annars gjort sig skyldig till ett lag-

stridigt förfarande.

**19 §. Lämmande av råd och anvisningar.** Enligt artikel 8 a i ändringen av direktivet om likabehandling i arbetslivet skall medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av könstillhörighet. Till dessa organs befogenheter hör bl.a. att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering när det gäller inledande av rättsliga och administrativa förfaranden som gäller diskriminering och behandling av diskrimineringsärenden. Vidare enligt artikel 6.3 skall medlemsstaterna säkerställa att föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i direktivet efterlevs, på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne får engagera sig i de rättsliga eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt direktivet. Gemenskapsrättens krav på att den person som blivit utsatt för diskriminering skall bistås kräver ingen lagändring i Finland eftersom det redan tidigare har hört till jämställdhetsombudsmannens befattningsbeskrivning att bistå den som blivit utsatt för diskriminering då det gäller att trygga hans eller hennes rättigheter samt att bistå honom eller henne i rättegång, dock främst när det är fråga om ett ärende som har betydelse för tillämpningen av lagen (lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden, 3 §).

Det föreslås att i det nya 1 mom. uttryckligen fastställs att en person som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering kan begära råd och anvisningar i ärendet av jämställdhetsombudsmannen. Att begära råd och anvisningar är det rättsskyddsmedel som i första hand står till förfogande för den som misstänker diskriminering. Syftet är bl.a. att hjälpa den som misstänker diskriminering att fatta beslutet att föra ärendet till domstol.

När det gäller tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas är avsikten att tyngdpunkten fortsättningsvis skall ligga på jämställdhetsombudets rådgivande och handledande verksamhet. Med hjälp av råd och anvisningar kan jämställdhetsombudsmannen i praktiken

bistå den som blivit utsatt för diskriminering. Med råd och anvisningar avses rådgivning som är inriktad på problemlösning och som sträcker sig utöver serviceprincipen i förvaltningslagen (434/2003). Handledningen kan bestå t.ex. av medling mellan parterna. En anvisning kan också vara skriftlig, dvs. ett utlåtande av jämställdhetsombudsmannen, varvid den uttrycker jämställdhetsombudsmannens uppfattning om huruvida jämställdhetslagen har kränkts i ärendet. Jämställdhetsombudsmannen kan ge anvisningar eller råd till den som misstänker diskriminering i form av ett skriftligt utlåtande när det enligt ombudsmannen är ändamålsenligt. Till exempel kan ett företag eller en organisation få anvisningar av jämställdhetsombudsmannen i form av ett utlåtande när företaget eller organisationen utarbetar jämställdhetsplanen enligt den föreslagna 6 §. När diskriminering misstänks innehåller utlåtandet jämställdhetsombudsmannens syn på huruvida det i fallet i fråga föreligger presumtion för diskriminering.

Det föreslagna nya 3 mom. innehåller en skyldighet att främja jämställdheten. Om jämställdhetsombudsmannen finner att arbetsgivaren trots jämställdhetsombudsmannens råd och anvisningar inte gör upp en jämställdhetsplan enligt 6 a §, kan jämställdhetsombudsmannen utsätta en skälig tid inom vilken skyldigheten skall fullgöras. När jämställdhetsombudsmannen beslutar om en skälig tid skall ombudsmannen beakta företagets storlek och resurser att göra upp en plan. Om en arbetsgivare försummar att iakttä tidsfristen kan jämställdhetsnämnden på föredragning av jämställdhetsombudsmannen ålägga arbetsgivaren att göra upp planen inom utsatt tid, vid behov vid vite.

**20 §. Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden.** Under jämställdhetslagens giltighetstid har före utgången av 2003 ett ärende förts till jämställdhetsnämnden med stöd av lagens 20 § en enda gång. Det har dock ansetts nödvändigt att bibehålla bestämmelsen eftersom det oftare än hittills kan uppstå situationer där det är ändamålsenligt att behandla ett ärende i jämställdhetsnämnden i och med att arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten preciseras och tillämpningsområdet för de uttryckliga

förbuden mot diskriminering utvidgas till att gälla läroanstalter och intresseorganisationer.

Det föreslås att 1 mom. ändras så, att ärenden som gäller förbud mot förfaranden som strider inte bara mot 7, 8 och 14 § i jämställdhetslagen utan också mot de föreslagna 8 a-8 d § kan föras till behandling hos jämställdhetsnämnden för det förfarande som avses i 21 §. Ändringen motsvarar den ändring som föreslås i 21 §. Det föreslås att lydelsen i 1 mom. preciseras.

Till paragrafen fogas ett nytt 2 mom. enligt vilket jämställdhetsombudsmannen för det förfarande som avses i 21 § 4 mom. vid jämställdhetsnämnden kan anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 6 a §. Bestämmelsen tillämpas i situationer där arbetsgivaren har försummat den skyldighet att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan som jämställdhetsombudsmannen ålagt arbetsgivaren med stöd av det föreslagna 19 § 3 mom.

**21 §. Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande.** Det föreslås att innehållet i 21 § 1 och 3 mom. i den gällande lagen sammanslås till ett nytt 1 mom. på så sätt att förbudet vid behov beläggs med vite. Det föreslås att bestämmelsen ändras så, att ett förfarande som strider mot 7, 8 och 14 § och ett förfarande som strider mot 8 a-8 d § vid behov kan förbjudas vid vite. Ett förfarande som strider mot de föreslagna 8 a och 8 d § har också hittills kunnat förbjudas med stöd av den gällande lagens 8 §. Syftet med de föreslagna nya 8 b och 8 c § är att utsträcka gottgörelsepåföljden till att gälla diskriminering vid läroanstalter, med undantag för grundskolan, och i intresseorganisationer. Det är ändamålsenligt att bestämmelserna jämföras med 8 § inte bara i fråga om gottgörelsepåföljden utan också så att olaglig diskriminering kan förbjudas vid vite. På förfaranden som gäller föreläggande och utdömning av vite tillämpas viteslagen (1113/1990).

Om jämställdhetsnämnden anser att förfarandet strider mot förbudet kan nämnden med stöd av lagens 21 § 1 mom. vid behov vid vite förbjuda att förfarandet fortsätts eller upprepas, när detta kan anses befogat för genomförandet av jämställdheten. Nämndens förbud innefattar att den som förpliktelsen

gäller inte i en motsvarande situation får försätta män och kvinnor i en sinsemellan ojämlig ställning. Nämndens beslut skall i regel iakttas omedelbart, även om beslutet inte har vunnit laga kraft. Enligt den gällande lagens 21 § 3 mom. kan då förbudet fastställs sådant beslut samtidigt fattas enligt vilket förbudet skall iakttas först från den tidpunkt som nämns i beslutet. I regeringens proposition med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män konstateras att jämställdhetsnämnden också kan förordna att förbudet till vissa delar träder i kraft först från en senare tidpunkt.

Bestämmelsen om att vite kan föreläggas den person som förbudet gäller, personens företrädare eller båda flyttas och blir ett nytt 2 mom. Enligt 7 § viteslagen får vite riktas endast mot part som har rättslig och faktisk möjlighet att uppfylla huvudförpliktelsen, förbudet eller befallningen. Om huvudförpliktelsen gäller ett samfund riktas vitet antingen mot samfundet eller mot medlemmarna i det organ som utövar beslutanderätten däri eller mot en verkställande direktör eller någon annan med motsvarande ställning. En huvudförpliktelse och ett vite som gäller staten skall riktas mot staten eller mot den myndighet som för staten skall uppfylla huvudförpliktelsen och som har rätt att föra statens talan i saken. Härvid bör dock beaktas att de tjänstemän som handhar den verksamhet som avses i beslutet om förbud redan genom sitt tjänstemannaansvar är skyldiga att iakttä förbudet.

Det föreslås att paragrafen också ändras så att ett nytt 4 mom. inkluderas med stöd av vilket arbetsgivaren kan åläggas att göra upp en jämställdhetsplan. Jämställdhetsnämnden kan enligt det föreslagna 21 § 4 mom. vid behov vid vite förplikta en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan. Förfarandet i nämnden inleds på föredragning av jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannen för ett ärende som gäller förpliktelse och vite till nämnden efter att arbetsgivaren trots ombudsmannens uppmaning inte har gjort upp planen inom en skälig tidsfrist. I nämndens beslut skall specificeras vad arbetsgivaren skall göra. Förpliktelsen i beslutet kan gälla endast uppfyl-



landet av de krav som ställs i 6 a §.

Jämställdhetsnämnden överväger i fråga om det föreslagna 4 mom. från fall till fall inom vilken tidsfrist arbetsgivaren är skyldig att göra upp en jämställdhetsplan enligt 6 a § eller till vissa delar komplettera planen. När arbetsgivaren beviljas skälig tid för åtgärderna skall också det föreslagna 6 § 2 mom. beaktas, som förpliktar arbetsgivaren att göra upp jämställdhetsplanen i samarbete med arbetstagarnas representant.

Jämställdhetsnämnden prövar från fall till fall vitesbeloppet. Enligt 8 § viteslagen skall vitesbeloppet bestämmas med beaktande av huvudförpliktelsens art och omfattning, den förpliktades betalningsförmåga och övriga omständigheter som inverkar på saken. I regeringens proposition (RP 57/1985 rd) nämns som en faktor som påverkar vitesbeloppet också den nytta som kan väntas av att diskrimineringen fortsätter.

Med stöd av sista meningen i den gällande lagens 21 § 3 mom. kan ändring sökas genom besvär endast i beslut som gäller förbud. Denna mening slopas i den föreslagna paragrafen. Sökande av ändring behandlas i motiveringen till 22 §.

**21 a §. Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite.** En separat paragraf om jämställdhetsombudsmannens möjlighet att förelägga vite till förstärkande av skyldigheten att lämna uppgifter eller förete handling föreslås. Samtidigt slopas bestämmelsen om att besvär inte får anföras över beslut som gäller föreläggande av vite.

Ändring i beslut som gäller föreläggande av vite söks på det sätt som fastställs annanstans i lagstiftningen. Enligt viteslagen får ändring sökas i beslut som gäller bl.a. föreläggande eller utdömande av vite genom besvär i den ordning som fastställs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

**22 §. Sökande av ändring.** Med stöd av den gällande lagens 22 § 1 mom. kan ändring sökas i jämställdhetsnämndens beslut. Det föreslås att 1 mom. ändras i enlighet med förvaltningsprocesslagen (586/1996) så, att ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos förvaltningsdomstolen i den ordning som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Besvär skall i regel anföras hos den förvaltningsdomstol inom vars domkrets

den myndighet vars beslut överklagas har sitt verksamhetsområde. Bestämmelser om behörig förvaltningsdomstol finns i förvaltningsprocesslagen.

Paragrafens 2 mom. preciseras så, att skyldigheten att iakttä beslutet genast endast gäller jämställdhetsnämndens beslut om förbud eller förpliktelser. Den gällande lagens 2 mom. gäller i enlighet med riksdagens proposition (RP 57/1985 rd) nämndens beslut om förbud. Begränsningen är nödvändig eftersom nämndens beslut förutom förbud eller förpliktelser också kan gälla föreläggande eller utdömande av vite eller, med stöd av 12 § viteslagen, undanröjande av ett beslut om föreläggande av vite.

**23 §. Justering av gottgörelsebelopp.** Paragrafens rubrik och lydelse ändras så, att de motsvarar situationen efter övergången till euro. Ordet "mark" ersätts med ordet "euro". I övrigt bibehålls paragrafens innehåll.

Genom statsrådets förordning om justering av gottgörelsebeloppen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1238/2001) har de gottgörelsebelopp som fastställs i lagens 11 § 2 mom., som föreslås bli ändrat, senast justerats i motsvarighet till förändringen i penningvärdet så att enligt kränkningens art i gottgörelse har betalats minst 2 820 och högst 9 380 euro. Eurobeloppen justeras i samband med att de ändringar som föreslås i lagens 11 § träder i kraft.

## 2. Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2005. Den lagstiftning som förutsätts i direktivet om ändring av direktivet om likabehandling i arbetslivet skall gälla i medlemsstaterna den 5 oktober 2005.

## 3. Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Denna proposition innehåller inga betydande innehållsliga ändringar i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män vad gäller de grundläggande fri- och rättigheterna. Den föreslagna lagen ökar och stärker ytterligare främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män samt avlägsnandet av köns-

diskriminering. Det förbud mot diskriminering på grund av kön som fastställs i 6 § 2 mom. i grundlagen är också en förbjuden diskrimineringsgrund i det ändrade direktivet om likabehandling i arbetslivet, som har beaktats i lagändringen. I grundlagens 6 § 3 mom. förutsätts att jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Närmare bestämmelser om främjande av jämställdheten måste dock utfärdas genom lag. Bestämmelsen anger också att särskilda åtgärder för förbättrande av kvinnornas ställning i arbetslivet eller i övrig samhällelig verksamhet är tillåtna och lagenliga endast när de tjänar lagens huvudsyfte, dvs. förhindrande av könsdiskriminering och främjande av jämställdheten. Enligt ändringsdirektivet ingår i begreppet diskriminering direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och instruktion att diskriminera. I grundlagens diskrimineringsbegrepp ingår både direkt och indirekt diskriminering. Att inkludera trakasserier och instruktion att diskriminera i begreppet diskriminering strider inte heller mot 6 § i grundlagen.

Enligt grundlagsutskottet är positiv särbe-

handling tillåten enligt grundlagen, om åtgärden har objektiva grunder som kan godtas med tanke på systemet med grundläggande fri- och rättigheter och om åtgärden står i korrekt relation till de eftertraktade förmåner (GrUU 38/1998 rd). I punkt 14 i ingressen till direktivet, som gäller positiva specialåtgärder, tillåts specialåtgärder som syftar till att förebygga eller kompensera nackdelar i samband med förbjudna diskrimineringsgrunder. Grundlagens förbud mot diskriminering hindrar inte sådan positiv särbehandling som behövs för att trygga den faktiska jämställdheten. I punkt 15 i ingressen till direktivet nämns organisationer för personer av ett och samma kön; ändringsdirektivet begränsar självbestämmanderätten i fråga om arbetsmarknadsorganisationer och yrkesbaserade organisationer.

Regeringen anser att lagförslaget kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Regeringen önskar dock att riksdagen överväger om ett utlåtande av grundlagsutskottet bör begäras om det lagförslag som ingår i propositionen.

Med anledning av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

*Lagförslag***Lag****om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män**

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, 20 och 21 § sådana de lyder delvis ändrade i sistnämnda lag, 9 § sådan den lyder i lag 624/1992 och i nämnda lag 206/1995 samt 10 § sådan den lyder delvis ändrad i sistnämnda lag och i lag 71/2001, samt *fogas* till lagen nya 4 a, 8 a - 8 d, 9 a och 10 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 uppsikt 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 åsyftas 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 genomförs.

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 representerade 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 §

*Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten*

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

- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller arbetsvillkor, 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.

## 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 främjandet av jämställdheten och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och

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

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

## 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 förfä-

ringssätt, 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 eller av någon annan orsak som hänför sig till arbetstagarens kön.

Det 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 instruktioner eller befallningar att diskriminera personer på grund av könstillhörighet 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 uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningstidens 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 förmånlig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre förmånlig ställning än andra på grund av kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller ompla-

cerar eller permitterar en eller flera arbetstagare 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 förmånlig ställning än andra på grund av kön eller annars behandlar honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. Paragrafen tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

## 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 missgynnar en person på grund av kön eller annars behandlar 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 nämnd diskriminering på grund av kön skall inte anses

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, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas.

## 9 a §

*Bevisbörda*

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

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

## 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 kränkningen av personen.

Gottgörelsen kan nedsättas från det fastställda beloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt slopas, 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 hurdiskrimineringens 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 och försummelse, skall alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i 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.

-----  
På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare av jämställdhetsombudsmannen när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen skall lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran.

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 jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts.

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

#### 20 §

##### *Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden*

Jämställdhetsombudsmannen eller en central arbetsmarknadsorganisation 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 och 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 §.

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

Om behandlingen av ett ärende vid jämställdhetsnämnden bestäms 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 person som förbudet gäller, dennes företrädare eller båda.

När förbudet fastställs 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 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 som försummat den skyldighet som avses i 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

Om betalning av vite förordnar jämställdhetsnämnden.

#### 21 a §

##### *Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite*

Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handling som avses i 17 § 2 mom. med vite.

Om betalning av vite beslutar jämställdhetsnämnden.

#### 22 §

##### *Sökande av ändring*

Ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Om 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* genom förordning av statsrådet justeras tre-  
årsvis i motsvarighet till förändringen i pen-  
ningvärdet.

De i 11 § 2 mom. nämnda beloppen skall \_\_\_\_\_ Denna lag träder i kraft den \_\_\_\_\_ 20 .

Helsingfors den 8 oktober 2004

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Omsorgsminister *Liisa Hyssälä*

## Lag

### om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

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, 20 och 21 § sådana de lyder delvis ändrade i sistnämnda lag, 9 § sådan den lyder i lag 624/1992 och i nämnda lag 206/1995 samt 10 § sådan den lyder delvis ändrad i sistnämnda lag och i lag 71/2001, samt fogas till lagen nya 4 a, 8 a - 8 d, 9 a och 10 a § som följer:

3 §

#### Definitioner

*Med arbetstagare* avses i denna lag den som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och uppsikt utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, kommun eller annat offentligt samfund (myndighet).

*Med arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som åsyftas i 1 mom.

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 uppsikt 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 åsyftas 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.*

## Gällande lydelse

## 4 §

*Myndigheternas plikt att främja jämställdheten*

Myndigheterna skall främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt i synnerhet genom att ändra de förhållanden som hindrar att jämställdhet genomförs.

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Om ett ämbetsverk eller 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.

## Föreslagen lydelse

## 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 genomförs.*

*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 representerade 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 §

*Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten*

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

-----

3) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män, och underlätta sammanjämkningen av arbetslivet och familjelivet för kvinnor och män och

4) i mån av möjlighet se till att arbetstarna inte utsätts för sexuella trakasserier.

## 6 a §

*Åtgärder för främjande av jämställdheten*

Om antalet anställda i arbetsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren i den årliga personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet ta med åtgärder för påskyndande av att jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.

## 6 §

*Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten*

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

-----

3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller arbetsvillkor, 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.

## 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 främjandet av jämställdheten och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och

3) en bedömning av hur tidigare åtgärder

## Gällande lydelse

## Föreslagen lydelse

## 7 §

*Förbud mot diskriminering*

Direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med diskriminering på grund av kön avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av händelse eller barnsöd *eller att*

- 3) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap, familjeansvar eller av någon annan orsak som hänförs till arbetstagarens kön.

Med diskriminering avses även ett förfarande som leder till att personer på grund av orsaker som avses i 2 mom. faktiskt kommer i olika ställning i förhållande till varandra.

## 8 §

*Diskriminering i arbetslivet*

Som förbjuden diskriminering enligt 7 § skall dessutom anses att en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till viss uppgift eller utbildning förbigår en person som är

## 7 §

*Förbud mot diskriminering*

*som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.*

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

*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 eller av någon annan orsak som hänförs till arbetstagarens kön.

*Det 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 instruktioner eller befallningar att diskriminera personer på grund av könstillhörighet 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

mera meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivaren inte kan visa att hans förfarande dikterats av vägande och godtagbart skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art eller att hans förfarande berott på annan omständighet än könet, vilken är godtagbar.

Förbjuden diskriminering enligt 7 § skall dessutom anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person på grund av havandeskap, barnsörd eller någon annan orsak på grund av kön eller av en sådan anledning begränsar anställningstidens längd eller dess fortbestånd,

2) tillämpar sämre löne- eller andra anställningsvillkor för en eller flera arbetstagare än de som arbetsgivaren iakttar för en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

3) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare kommer i sämre ställning än andra på grund av kön,

4) försummar sina förpliktelser enligt 6 § 2 mom. 4 punkten att se till att arbetstagar-  
na inte utsätts för sexuella trakasserier,

5) försämrar en arbetstagares arbetsförhållanden eller anställningsvillkor sedan arbetstagar-  
aren har åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller

6) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön.

Det skall inte anses att en arbetsgivare har brutit mot förbudet mot diskriminering enligt 2 mom. 1–3 och 5–6 punkten, om han kan visa att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än arbetstagarens kön.

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 uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningstidens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlösning 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 förmånlig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre förmånlig ställning än andra på grund av kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare 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

*Föreslagen lydelse*

*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 förmånlig ställning än andra på grund av kön eller annars behandlar honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. Paragrafen tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).*

## 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 missgynnar en person på grund av kön eller annars behandlar 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 trakasserier.*

## 9 §

*Förfarande som inte skall anses vara diskriminering*

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

3) godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en förening, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar, eller

4) förfarande som grundar sig på en plan och som går ut på att ändamålet med denna lag skall fyllas i praktiken.

## 9 §

*Förfarande som inte skall anses vara diskriminering*

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

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, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas.

## 9 a §

*Bevisbörda*

*Om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag i 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.*

## 10 §

*Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande*

På begäran skall en arbetsgivare utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som nämns i 8 § 1 mom. Av utredningen skall framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen,

## 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. I punkten. Av utredningen skall framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid



*Gällande lydelse*

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 skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till arbetsökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerade så som avses i 8 § 2 mom.

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

*Föreslagen lydelse*

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

## 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*

En arbetsgivare som har brutit mot diskrimineringsförbudet enligt 8 § är skyldig att betala gottgörelse till den kränkta.

I gottgörelse skall enligt kränkningens art betalas minst 15 000 och högst 50 000 mark. Gottgörelsen kan nedsättas från det stadgade minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt slopas om det med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska ställning, arbetsgivarens strävan att förhindra eller avlägsna följderna av sitt förfarande samt andra omständigheter prö-

## 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 diskrimineringsens 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 kränkningen av personen.

vas skäligt. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art och omfattning samt varaktighet beaktas. Om det med beaktande av diskrimineringen och förhållandena är motiverat, får maximibeloppet överskridas. Maximibeloppet kan högst fastställas till det dubbla.

*Om flera personer har rätt att kräva gottgörelse med stöd av 8 § 1 mom. eller 8 § 2 mom. I punkten och de alla är mera meriterade än den som blivit utsedd, skall gottgörelsen delas lika mellan dem.*

## 12 §

*Yrkande på gottgörelse*

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

Talan om gottgörelse skall väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdde.

Då talan om gottgörelse väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, skall alla gottgörelseyrkanden framställas i rättegången vid äventyr att talan annars förverkas.

## 13 §

*Rätt att kräva ersättning med stöd av annan lag*

*Vad som denna lag stadgar om gottgörelse med anledning av diskriminering på grund av kön utgör inte hinder för den kränkta att dessutom kräva ersättning med stöd av skadeståndslagen (412/74) eller annan lag.*

Gottgörelsen kan nedsättas från det fastställda beloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt slopas, 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 hurdiskrimineringens svårighetsgrad och andra omständigheter är motiverat.

*Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkta 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 och försummelse, skall alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i samma rättegång.

## 13 §

*Rätt att kräva ersättning med stöd av annan lag*

*(upphävas)*

## Gällande lydelse

## Föreslagen lydelse

## 15 §

*Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden*

Domstolen kan begära utlåtande av jämställdhetsnämnden i ett mål som gäller gottgörelse enligt 11 §.

## 17 §

*Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna*

Utan hinder av vad som är stadgat eller bestämt om hemlighållande av visst ärende eller viss handling har jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som behövs för tillsynen över att denna lag följs.

*Till förstärkande av den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handling som avses i 2 mom. kan jämställdhetsombudsmannen förelägga vite. Över beslut genom vilket vite förelagts får besvär inte anföras. Om betalning av vite förordnar jämställdhetsnämnden.*

Om hemlighållande av kyrkliga och till församling hörande handlingar inom evangelisk-lutherska kyrkan stadgas särskilt.

## 18 §

*Kontroller och handräckning*

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på arbetsplatserna utföra kontroll, om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren förfarit i strid med denna lag eller att de i denna lag stadgade jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts. *Om arbetsplatsen är arbetsgivarens bostad, får likväl kontroll utföras endast då det finns särskilda skäl till misstanke.*

## 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 målsättningsar.*

## 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*.

*På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarerna rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare av jämställdhetsombudsmannen när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen skall lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran.*

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* jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts.

## 19 §

*Lämnande av råd och anvisningar*

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

## 20 §

*Anhängiggörande av ärende vid jämställdhetsnämnden*

Jämställdhetsombudsmannen eller en centralorganisation för arbetsgivarföreningarna eller fackföreningarna kan vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller förfarande som strider mot stadgandena i 7, 8 och 14 §§.

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

Om behandlingen av ett ärende vid jämställdhetsnämnden stadgas i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/86).

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

## 20 §

*Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden*

Jämställdhetsombudsmannen eller en central arbetsmarknadsorganisation 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 och 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 §.*

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

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

## Gällande lydelse

## 21 §

*Förbud mot lagstridigt förfarande*

Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid mot stadgandena i 7, 8 eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet, om ett dylikt förbud kan anses motiverat med tanke på genomförandet av jämställdheten.

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

Jämställdhetsnämnden kan vid behov vid vite förbjuda en fortsättning eller upprepning av förfarandet. Vite kan föreläggas den som förbudet gäller, dennes företrädare eller båda. *Över beslut genom vilket vite förelagts får besvär inte anföras.*

Om betalning av vite förordnar jämställdhetsnämnden.

## 22 §

*Ändringssökande*

Ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen. Om sökande av ändring gäller vad som stadgas i [lagen om ändringssökande i förvaltningsärenden (154/50)].

Beslut som jämställdhetsnämnden fattat med stöd av 21 § skall iakttas omedelbart även om det inte vunnit laga kraft, såvida

## Föreslagen lydelse

## 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 person som förbudet gäller, dennes företrädare eller båda.*

När förbudet fastställs 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 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 som försummat den skyldighet som avses i 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.*

Om betalning av vite förordnar jämställdhetsnämnden.

## 21 a §

*Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite*

*Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handling som avses i 17 § 2 mom. med vite.*

*Om betalning av vite beslutar jämställdhetsnämnden.*

## 22 §

*Sökande av ändring*

Ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Om 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*

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

inte nämnden eller högsta förvaltningsdomstolen beslutar annorlunda.

inte vunnit laga kraft, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

## 23 §

## 23 §

*Justering av gottgörelsebelopp**Justering av gottgörelsebelopp*

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

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* \_\_\_\_\_ *20* .