

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 ändras så att den motsvarar kraven i direktivet om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Det föreslås att jämställdhetslagens bestämmelser om gottgörelse, förbud mot motåtgärder och de rättsmedel som är möjliga mot verksamhet som strider mot förbudet

ändras så att de också gäller dem som tillhandahåller sådana varor och tjänster som avses i direktivet.

I propositionen föreslås dessutom att arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning ska vara lika omfattande som den var innan lagen ändrades år 2005.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2009.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	2
ALLMÄN MOTIVERING.....	3
1. Inledning.....	3
2. Nuläge	4
2.1. Lagstiftning	4
2.2. EU:s lagstiftning	6
2.3. Bedömning av nuläget	6
3. Målsättning och de viktigaste förslagen.....	7
4. Propositionens konsekvenser	7
4.1. Ekonomiska konsekvenser	7
4.2. Könrelaterade konsekvenser	8
5. Beredningen av propositionen	8
6. Övriga omständigheter som påverkar propositionen.....	9
DETALJMOTIVERING.....	10
1. Lagförslag.....	10
2. Ikraftträdande.....	16
LAGFÖRSLAG	17
om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	17
BILAGA.....	20
PARALLELLTEXT	20
om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	20

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, trädde i kraft den 1 januari 1987. Jämställdhetslagen har ändrats flera gånger, både i detaljfrågor och i fråga om större helheter. Ändringarna har delvis berott på Finlands anslutning till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och Europeiska unionen. Jämställdhetslagen har ett allmänt tillämpningsområde. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön i all samhälls- och verksamhet och på alla livsområden som inte uttryckligen lämnats utanför lagens tillämpningsområde. Lagens centrala syfte är att hindra diskriminering och främja jämställdhet i synnerhet i arbetslivet. Lagens bestämmelser tillämpas inte på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet. Rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, nedan direktiv 2004/113/EG, trädde i kraft den 13 december 2004. Direktivet borde ha satts i kraft på nationell nivå senast den 21 december 2007. I direktivet behandlas jämställdhet mellan könen utanför arbetslivet för första gången på EU-nivå. Direktivet gäller jämställdhet mellan kvinnor och män utanför arbetslivet när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. I ingressen till direktiv 2004/113/EG konstateras att också könsdiskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier, som förekommer på andra områden än arbetsmarknaden kan få lika stora negativa konsekvenser och hindra kvinnor och män från att i full utsträckning integreras väl i det ekonomiska och sociala livet. Direktivets tillämpningsområde omfattar såväl den offentliga som den privata sektorn, med undantag av privat- och familjeliv och transaktioner som utförs i det sammanhanget. Förbudet mot diskriminering gäller både den som tillhandahåller och den som mottar

tjänster och förbudet gäller alla personer som tillhandahåller varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive offentliga organ. Det effektiva nationella genomförandet av direktivet förutsätter att jämställdhetslagens bestämmelser om gottgörelsepåföljd och förbud mot motåtgärder utvidgas till att i enlighet med direktivets tillämpningsområde gälla också dem som tillhandahåller varor eller tjänster. Jämställdhetslagens bestämmelser om rättsmedel ska utsträckas till att gälla även sådana situationer där den som tillhandahåller varor eller tjänster har gjort sig skyldig till diskriminering som är förbjuden enligt lag. Enligt direktivet kan diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster bäst förhindras och avskaffas med hjälp av gemenskapslagstiftning. På så sätt har man förfarit i fråga om rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, vilka i Finland har satts i kraft genom lagen om likabehandling (21/2004). I lagen om likabehandling har förbudet mot repressalier och de krav som gäller gottgörelsepåföljder utsträckts till att gälla också dem som tillhandahåller varor och tjänster.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ansåg i sitt betänkande (AjUB 3/2005 rd) angående regeringens proposition med förslag till lag om ändring av jämställdhetslagen att det är viktigt att regeringen samtidigt som den bereder ändringar av jämställdhetslagen till följd av direktiv 2004/113/EG utreder om sexuella minoriteter bör nämnas i jämställdhetslagen eller om frågan snarare bör tas upp i en ändring av lagen om likabehandling. I samband med ändring av jämställdhetslagen förutsatte riksdagen då att regeringen ska lämna en utredning om jämställdhetslagens funktionsduglighet till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före slutet av 2009. Det är viktigt att beakta sexuella minoriteters ställ-

ning på lagnivå och förtydliga diskrimineringsskyddet för dem. Det skulle vara naturligtast att utföra utredningsarbetet i samband med den utredning som utarbetas för utskottet vid utvärderingen av jämställdhetslagens funktionsduglighet i dess helhet. Eftersom frågan därutöver har beröringspunkter med det arbete som utförs av den kommission som justitieministeriet tillsatt för att se över lagstiftningen om likabehandling (OM 004:00/2007) anses det vara ändamålsenligt att frågan inte tas med i den lagändring som nu föreslås.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning

I 6 § 2 mom. i Finlands grundlag bestäms att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Jämförbara med nämnda grunder är enligt förarbetena till lagen bl.a. sexuell läggning, samhällsposition, familjeförhållanden och bostadsort.

Enligt 6 § 4 mom. i grundlagen främjas jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Bestämmelsen innebär en förpliktelse enligt vilken det allmänna ska sträva efter att aktivt främja jämställdhet mellan könen. I 22 § i grundlagen föreskrivs dessutom att det allmänna ska se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses.

Enligt 1 § i jämställdhetslagen har lagen till ändamål 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. Jämställdhetslagen har ett allmänt tillämpningsområde. Lagen förbjuder diskriminering på grund av kön i all samhällelig verksamhet och på alla livsområden som inte uttryckligen lämnats utanför lagens tillämpningsområde.

I 4 § i jämställdhetslagen bestäms att myndigheterna i all sin verksamhet ska 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. Enligt 2 mom. ska framför allt de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås. Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män ska beaktas på det sätt som avses i paragrafens 1 och 2 mom. när det gäller tillgång till och tillhandahållande av tjänster.

I jämställdhetslagens 7 § förbjuds både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Indirekt diskriminering ska dock inte enligt 7 § betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

I 8 och 8 a—8 c § i jämställdhetslagen definieras sådan diskriminering i arbetslivet, vid läroanstalter och i intresseorganisationer som enligt lagen är förbjuden, samt arbetsgivarens förbjudna motåtgärder. Enligt lagens 8 d § är det fråga om diskriminering om arbetsgivaren försummar att vidta åtgärder för att förhindra trakasserier.

I jämställdhetslagens 9 § definieras förfaranden som inte ska anses vara diskriminering. Bestämmelsens 4 punkt tillåter positiv särbehandling genom att ange att sådana tillfälliga, planerliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med jämställdhetslagen ska uppfyllas inte ska betraktas som diskriminering.

Jämställdhetslagen innehåller inte någon möjlighet att berättiga direkt diskriminering. Enligt det så kallade generella jämställdhetsdirektivet (2002/73/EG) är försättande i olika ställning direkt på grund av kön tillåtet endast på de grunder som särskilt nämns i direktivet. Så är fallet t.ex. om förfarandet är motiverat på grund av arbetsuppgifternas natur eller om det är fråga om bestämmelser om skydd för kvinnor särskilt vid graviditet och moderskap. I direktiv 2004/113/EG, liksom också i 9 § i jämställdhetslagen, definieras förutom begreppet diskriminering också förfaranden där försättande i olika ställning inte anses vara diskriminering. Försättande i olika

ställning på de grunder som avses i 7 § 2 mom. i jämställdhetslagen är inte diskriminering när det grundar sig på 9 §. Försättande i olika ställning på grund av positiv särbehandling är inte heller förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande angående den föregående ändringen av jämställdhetslagen (GrUU 40/2004 rd — RP 195/2004 rd) ansett det problematiskt med tanke på grundlagen att bestämmelserna i 7 § i jämställdhetslagen om att ett förfarande inte är lagstridigt om det har ett godtagbart mål och medlen för att nå det är befogade och nödvändiga bara gäller indirekt diskriminering. I enlighet med 6 § 2 mom. i grundlagen är särbehandling på förbjudna diskrimineringsgrunder inte diskriminering om det finns ett godtagbart skäl för den. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ansåg emellertid i sitt betänkande (AjUB 3/2005 rd) angående den föregående ändringen av jämställdhetslagen, med beaktande av bl.a. den helhet som bildas av lagens 7 och 9 §, att det inte är nödvändigt att ändra definitionen på direkt diskriminering i jämställdhetslagen.

Enligt 10 § i jämställdhetslagen ska en arbetsgivare på begäran 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. En arbetsgivare ska 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 ska dessutom 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.

Enligt 11 § i jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a—8 d § skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. Enligt lagen ska i gottgörelse betalas minst 3 000 euro. Beträffande anställningssituationer anges i lagen ett maximibelopp på 15 000 euro för gottgörelsen. Maximibeloppet får dock överskridas när det med beaktande av diskrimineringens svårighetsgrad och andra omständigheter är moti-

verat. När gottgörelsen bestäms ska diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person. Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter anses skäligt. Syftet med regleringen av gottgörelsen är att klart skilja den gottgörelse som utdöms utan vållande och som ska betalas för kränkning på grund av diskriminering från ersättning för ekonomisk skada. Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag. Skadeståndsskyldigheten förutsätter att skadan har åsamkats genom uppsåt, av oaksamhet eller genom försumelse. Skadeståndslagen gäller i första hand ersättning av person- och sakskador och sådana skador uppkommer sannolikt mycket sällan vid diskriminering på grund av kön.

Enligt jämställdhetslagens 12 § ska gottgörelse yrkas genom talan vid domstolen på den ort där arbetsgivaren, läroanstalten eller intresseorganisationen har sitt hemvist.

Enligt 15 § kan domstolen 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.

Enligt 18 § i jämställdhetslagen har jämställdhetsombudsmannen rätt att på arbetsplatser, i läroanstalter eller i intresseorganisationer utföra behöviga kontroller, om det finns skäl att misstänka att det förfarits i strid med jämställdhetslagen eller om de i jämställdhetslagen föreskrivna jämställdhetsföreltelserna inte annars har uppfyllts.

Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan enligt lagens 20 § 1 mom. för det förfarande som avses i 21 § vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 d eller 14 §.

Enligt lagens 21 § 1 mom. kan jämställd-

hetsnämnden 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.

2.2. EU:s lagstiftning

Direktiv 2004/113/EG antogs den 13 december 2004 och det ska sättas i kraft nationellt.

I enligt med artikel 3 i direktivet ska direktivet inom ramen för gemenskapens befogenheter tillämpas på alla personer som tillhandahåller varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten oberoende av den berörda personen, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, och som erbjuds utanför området för privat- och familjeliv och transaktioner som utförs i det sammanhanget. Direktivet ska emellertid inte gälla medie- och reklam innehåll eller utbildning och inte heller frågor som rör arbetslivet.

Direktivet förbjuder könsdiskriminering när det gäller tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten utanför området för privat- och familjeliv. Diskrimineringsförbudet gäller generellt sätt på alla områden.

Enligt artikel 4.5 utesluter direktivet inte skillnader i behandling, om tillhandahållandet av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. I artikel 6.1 i rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för likabehandling finns en likartad bestämmelse. Enligt den ska särbehandling på grund av ålder inte under särskilda förutsättningar utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål, och sätten för att genomföra syftet är lämpliga och nödvändiga.

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i direktiv 2004/113/EG. Genomförandet av direktivet får under inga omständigheter utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering

som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av direktivet.

Artikel 8.2 förutsätter att medlemsstaterna i sina nationella rättsordningar inför nödvändiga bestämmelser för att säkerställa en faktisk och effektiv kompensation eller gottgörelse för den förlust och skada som lidits av den person som drabbats av diskriminering i den mening som avses i direktivet, på ett sätt som är avskräckande och står i proportion till den skada som lidits. En på förhand fastställd övre gräns får inte begränsa denna gottgörelse eller kompensation.

Enligt artikel 10 ska medlemsstaterna i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda personer mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller rättsliga förfaranden som syftar till att se till att principen om likabehandling följs.

2.3. Bedömning av nuläget

Enligt jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a—8 d § skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. Enligt lagen kan arbetsgivare, läroanstalter eller intresseorganisationer bli skyldiga att betala gottgörelse.

Enligt 8 a § i jämställdhetslagen är det endast arbetsgivare som kan göra sig skyldiga till sådana förbjudna motåtgärder som anses vara diskriminering.

Jämställdhetslagen motsvarar inte bestämmelsen i direktiv 2004/113/EG om att förbudet mot motåtgärder samt kompensation eller gottgörelse påföljden ska utsträckas till att gälla diskriminering när det gäller utbyte av varor och tjänster.

För genomförande av direktiv 2004/113/EG är det viktigt att det till jämställdhetslagen fogas faktiska och effektiva påföljder för den som bryter mot diskrimineringsförbudet i lagen när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Direktivet förutsätter att diskriminering är förbjuden och belagd med effektiva sanktioner.

I strafflagen (39/1889) har diskriminering i näringsverksamhet kriminaliserats. Enligt 11 kap. 9 § i strafflagen är det förbjudet att bl.a. försätta någon i en uppenbart ojämlig el-

ler väsentligt sämre ställning än andra på grund av dennes kön. Påföljden för ett brott mot förbudet är böter eller fängelse i högst sex månader.

I jämställdhetslagen måste sådana motåtgärder av den som tillhandahåller varor eller tjänster som avses i direktiv 2004/113/EG regleras som förbjuden diskriminering. Till lagen ska fogas en definition av förbjuden diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Lagen ska också reglera rättfärdigandegrunderna för olika behandling av könen i anslutning till denna diskrimineringsgrund. Vidare måste jämställdhetslagens bestämmelser om skyldigheten att betala gottgörelse utsträckas till att gälla också den som brutit mot detta diskrimineringsförbud. Jämställdhetslagens bestämmelse om yrkande på gottgörelse ska ändras så att där nämns orten för den domstol där talan om gottgörelse ska väckas på grund av diskriminering när det gäller utbyte av varor och tjänster. Bestämmelserna i 15, 18, 20 och 21 § som gäller tillsynen över jämställdhetslagen måste ändras så att de också gäller diskriminerande förfarande hos den som tillhandahåller varor eller tjänster.

Arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande som regleras i 10 § i jämställdhetslagen begränsades när den senaste ändringen av jämställdhetslagen trädde i kraft 2005. Enligt den gällande jämställdhetslagen gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning inte situationer då anställningsförhållandet upphör och inte heller misstankar om diskriminering som gäller trakasserier på grund av kön. Arbetsgivaren har inte heller skyldighet att, i motsats till enligt den tidigare lagen, lämna utredning när en arbetstagare misstänker att arbetsgivaren diskriminerat honom eller henne vid ledningen av arbetet eller att arbetsgivaren använt sådana motåtgärder som är förbjudna i lag mot honom eller henne.

3. Målsättning och de viktigaste förslagen

Syftet med denna proposition är att effektivt genomföra direktiv 2004/113/EG. Syftet med propositionen är vidare att återinföra arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning

så att denna blir lika omfattande som fören den ändring av jämställdhetslagen som trädde i kraft 2005. Målet för direktivet är att säkra en enhetlig och hög nivå av skydd mot diskriminering. De föreslagna ändringarna av jämställdhetslagen uppfyller på nationell nivå de krav som direktivet ställer på medlemsstaterna. Det naturliga valet vid beredningen av propositionen var att genomföra direktivet genom en komplettering av den gällande jämställdhetslagen. För ett effektivt genomförande av direktiv 2004/113/EG måste bestämmelserna i jämställdhetslagen om förbud mot motåtgärder och om gottgörelsepåföljder utvidgas till att gälla också dem som tillhandahåller varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. I och med ändringarna är det möjligt att genom faktiska och effektiva påföljder, i sista hand genom att vid en domstol väcka talan om gottgörelse, ingripa mot personer som tillhandahåller varor och tjänster och som gjort sig skyldiga till diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen ska dock också i fortsättningen när det gäller diskriminering inom området för varor och tjänster med hjälp av anvisningar och råd försöka förhindra att uppdagade brott mot jämställdhetslagen upprepas. Detta hindrar emellertid inte användningen av andra rättsmedel. Genom de föreslagna ändringarna förenhetligas följderna av brott mot jämställdhetslagen när det gäller tillhandahållande av varor och tjänster med följderna av brott mot andra diskrimineringsförbud. De föreslagna ändringarna klarlägger dessutom tillämpningspraxis för de myndigheter som utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen i sådana fall av diskriminering som omfattas av direktivet. De ger också möjlighet att med effektivare medel ingripa i de gravaste brotten mot förbudet mot diskriminering.

4. Propositionens konsekvenser

4.1. Ekonomiska konsekvenser

Utsträckandet av de effektiva rättsmedlen till att gälla också diskriminering inom området för varor och tjänster kommer att utvidga jämställdhetsombudsmannens arbetsfält när rådgivnings- och handledningsskyl-

digheten med anledning av propositionen kommer att omfatta nya kundgrupper bl.a. på grund av att jämställdhetsombudsmannen ska bistå dem som överväger att väcka talan gällande gottgörelse. Att utsträcka gottgörelseskyldigheten till att gälla diskriminerande förfarande vid utbyte av varor och tjänster kan påverka företag ekonomiskt i form av talan om gottgörelse som väckts på grund av diskriminerande förfarande. Den gottgörelseskyldighet som föreskrivs i lagen omfattar hela företagsfältet, men skyldigheten att betala gottgörelse för överträdelse av diskrimineringsförbudet påverkar, om den förverkligas, naturligtvis små företags ekonomi relativt sett mera påtagligt än stora företags ekonomi. Det är svårt att förutspå antalet talan om gottgörelse som kommer att väckas i och med lagändringen. Antalet kontakter till jämställdhetsombudsmannen som hänför sig till temaområdet har ökat på senare år. Ombudsmannen gav år 2007 några tiotals utlåtanden och svar på skriftliga förfrågningar som gällde temat. Det är sannolikt att största delen av käromålen om gottgörelse även i framtiden anknyter till diskrimineringsfrågor i arbetslivet och att man endast i de grävsta diskrimineringsituationerna i samband med tillhandahållandet av varor och tjänster kommer att ty sig till talan om gottgörelse som ett rättsmedel.

I propositionen föreslås att 10 § som gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning ska utvidgas. Den utredning som lämnas av arbetsgivaren bidrar till att minska onödigt arbete för myndigheterna och onödiga rättegångar, såsom det konstaterades redan i regeringens proposition från 1985 (RP 57/1985 rd). En utredning som lämnas till arbetstagarerna kan därför också hjälpa arbetsgivaren att undvika onödiga myndighets- och rättsprocesser. Skyldigheten att lämna en utredning om förfarandet i sådana fall då en arbetstagar misstänker att han eller hon har blivit diskriminerad är av stor betydelse för den som misstänker diskriminering. Information om grunderna för arbetsgivarens förfarande hjälper arbetstagarerna att bedöma om misstanken om diskriminering är grundad och om det finns orsak att kontakta fackförbundet eller jämställdhetsmyndigheterna eller föra ärendet till domstolsprövning.

4.2. Könrelaterade konsekvenser

I Finland har det inte särskilt mycket utretts vilka skillnader det förekommer mellan könen i tillgången till varor och tjänster och om dessa skillnader kan karaktäriseras som direkt eller indirekt diskriminering. I många europeiska länder har det konstaterats att det är svårt för kvinnor att t.ex. ingå avtal som gäller näringsidkande på samma villkor som män. Även i Finland har behovet av särskilda kvinnoföretagarlån motiverats med att det är svårt för kvinnliga företagare att få lån genom allmänna finansieringssystem. Det är möjligt att det förekommer sådana skillnader mellan könen i utbudet av social- och hälsovårdstjänster som kan motsvara definitionen av indirekt diskriminering. Det kan vara svårare för kvinnor än för män att få t.ex. kommunal hemservice. Dock är det ofta män som de senaste åren har begärt att jämställdhetsombudsmannen ska ta ställning till misstänkt diskriminering när det gäller tillhandahållande av varor och tjänster. Genom att diskriminering när det gäller varor och tjänster tas med i lagens påföljdssystem främjas jämställdheten mellan kvinnor och män i samhället mera effektivt än tidigare. Samtidigt får de myndigheter som utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen nya metoder att ingripa i olaglig diskriminering. När det gäller privatpersoner begränsar propositionen i någon mån deras rätt att välja avtalspart inom ramen för utbytet av varor och tjänster, men ändringen är inte betydande eftersom de rättshandlingar som hör till privatlivet och familjelivet fortfarande förblir utanför lagens tillämpningsområde. Förbudet mot diskriminering när det gäller utbyte av varor och tjänster, som är förenat med en gottgörelse-påföljd, bidrar till att de som tillhandahåller varor och tjänster fäster större vikt än tidigare vid att främja jämställdheten och förhindra diskriminering på grund av kön. Propositionen har således en positiv effekt på ställningen för kvinnor och män i och med att jämställdheten förbättras.

5. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts vid social- och hälsovårdsministeriet. Utlåtande om utkastet

till proposition har erhållits av följande instanser: arbets- och näringsministeriet, inrikesministeriet, justitieministeriet, delegationen för jämlikhetsärenden, jämställdhetsombudsmannen, Akava r.f., Finlands Fackförbunds Centralförbund FFC r.f., Finlands Kommunförbund r.f., Finlands Näringsliv r.f., Företagarna i Finland r.f., Kommunala arbetsmarknadsverket, Konsumentverket, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Naisjärjestöt Yhteistyössä—Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS r.f., Statens arbetsmarknadsverk, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC r.f. och Viestinnän Keskusliitto. Ett sammandrag har utarbetats av utlåtandena. Utlåtandeinstanserna förhöll sig i huvudsak positivt till ändringsförslagen, men de framförde anmärkningar, preciseringar och förslag t.ex. i fråga om gränsdragningen mellan tillåtet riktande av tjänster och förbjuden diskriminering samt omfattningen av arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning och omfattningen av jämställdhetsombudsmannens kontrollrätt. När det gäller arbetsmarknadsparterna framförde i synnerhet Finlands Näringsliv preciseringar och kritik med anslutning t.ex. till lagens tillämpningsområde, propositionens inverkningsområde på företag samt storleken av gottgörelsesanktionen. Arbetstagarorganisationerna förhöll sig positivt till

ändringsförslagen men de fäste, vid sidan av jämställdhetsombudsmannen, delegationen för jämlikhetsärenden och arbets- och näringsministeriet, särskild uppmärksamhet vid vikten att säkerställa tillräckliga resurser för tillsynen över efterlevnaden av lagen till följd av lagens utvidgade tillämpningsområde och den större arbetsbörda som detta innebär. De omständigheter som framförts i utlåtandena har i mån av möjlighet beaktats i propositionens slutliga form.

6. Övriga omständigheter som påverkar propositionen

Regeringens proposition med förslag till lag om ändring av 2 § i lagen om likabehandling (RP 82/2008 rd) är under riksdagsbehandling. I propositionen föreslås ändringar i lagens tillämpningsområde när det gäller tillhandahållandet av varor och tjänster i fråga om familje- och privatlivets sfär. Avsikten har varit att beakta regeringspropositionen vid beredningen av denna proposition. Riksdagen behandlar som bäst också regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av bestämmelserna om forum i tvistemål (RP 70/2008 rd), som har beaktats vid formuleringen av förslaget till ändring av bestämmelsen om forumet i denna proposition.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

8 a §. Förbud mot motåtgärder. Med motåtgärder avses enligt jämställdhetslagen arbetsgivarens förfarande, som ska betraktas som förbjuden diskriminering, när en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i jämställdhetslagen eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Det föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen. Enligt det ska förbjuden diskriminering anses föreligga om den som tillhandahåller varor eller tjänster och som avses i den nya 8 e § missgynnar en person när det gäller tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten eller behandlar personen så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder sedan personen åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i jämställdhetslagen eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering. Missgynnande och ogynnsamma följder kan utgöras av t.ex. vägran att tillhandahålla varor eller tjänster till käranden eller ett vittne i en diskrimineringsrättegång eller uppsägning av hyreskontraktet för den advokatbyrå som har biträtt käranden vid diskrimineringsrättegången. För att den föreslagna bestämmelsen ska tillämpas behöver den som tillhandahåller varor eller tjänster i princip inte ha samband med diskrimineringsituationen. Utöver den person som åberopat jämställdhetslagen skyddas också vittnen och personer som biträtt personen i ärendet mot motåtgärder. Vad gäller åberopande av rättigheter och skyldigheter i jämställdhetslagen eller deltagande i utredning av ett ärende som gäller könsdiskriminering förutsätts emellertid att åtgärderna kan ha skadliga rättsliga eller faktiska konsekvenser för den som påstås ha gjort sig skyldig till diskriminering. Exempelvis enbart en uttalad avsikt att vidta rättsliga åtgärder skapar således inte något skydd enligt denna paragraf.

8 e §. Diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Det föreslås att en ny 8 e § fogas till jämställdhetslagen för att förbudet mot könsdiskriminering när det gäller utbyte av varor och tjänster klart ska omfattas av de påföljder och den övervakning som fastställs i lagen, på samma sätt som förbudet mot diskriminering i arbetslivet, vid läroanstalter och i intresseorganisationer. Enligt den föreslagna nya 8 e § ska förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga om den som tillhandahåller varor eller tjänster, inbegripet organ inom den offentliga förvaltningen, vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten försätter en person i en ogynnsammare ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. Förbudet mot diskriminering i 7 § i jämställdhetslagen omfattar också diskriminerande tillhandahållande av varor och tjänster, men i lagen finns inga effektiva sanktioner mot det.

Enligt 2 mom. är det dock tillåtet att tillhandahålla varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. I 3 mom. i paragrafen utesluts mediernas och reklamens innehåll samt utbildning från tillämpningsområdet för paragrafen på motsvarande sätt som i tillämpningsområdet för direktiv 2004/113/EG. I 4 mom. klargörs att om användningen av kön som en faktor som påverkar försäkringspremier och försäkringsförmåner finns bestämmelserna i lagen om försäkringsbolag (1062/1979), lagen om försäkringsföreningar (1250/1987) och lagen om utländska försäkringsbolag (398/1995).

Syftet med hänvisningen till 7 § i den föreslagna 8 e § är att sådana former av diskriminering som förbjuds i 7 § och som inte direkt har definierats som försättande i olika ställning på grund av kön klart ska omfattas av 8 e §. Således ska det betraktas som förbjuden diskriminering, om den som tillhandahåller

ler varor eller tjänster eller hans eller hennes företrädare vid tillhandahållandet av varor eller tjänster t.ex. gör sig skyldig till sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, som förbjuds i 7 § 5 mom. Den som tillhandahåller varor eller tjänster blir dock ansvarig först efter att ha blivit delgiven om trakasserier. Den som tillhandahåller varor eller tjänster är skyldig att vidta åtgärder för att stoppa trakasserier efter att den ansvariga företrädaren har meddelats om saken. Förfarandet utgör diskriminering som förbjuds i den föreslagna 8 e paragrafen, om den som tillhandahåller varor eller tjänster då inte vidtar åtgärder för att förhindra att trakasserier fortsätter. Endast en sammanslutning kan ha gottgörelseansvar, även i sådana fall där trakasseraren är t.ex. en enskild person i anställning hos den som tillhandahåller varor eller tjänster. Likaså ska anvisningar för att förhindra diskriminering utfärdade av den som tillhandahåller varor eller tjänster som leder till diskriminering av en person på grund av kön på sätt som avses i jämställdhetslagen betraktas som förbjuden diskriminering enligt 8 e §, för vilken den som tillhandahåller varor eller tjänster kan dömas till gottgörelsepföljder. Enbart en instruktion eller befallning att diskriminera leder dock inte till gottgörelseansvar.

Med organ inom den offentliga förvaltningen avses både myndigheter som utövar offentlig makt och instanser som sköter offentliga uppdrag.

Enligt skäl 11 i direktiv 2004/113/EG bör med varor i enlighet med 8 e § avses varor enligt bestämmelserna i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen i fråga om fri rörlighet för varor. Med tjänster bör avses tjänster enligt artikel 50 i det fördraget, för vilka man vanligtvis betalar ersättning. Lagens tillämpningsområde ska omfatta tillgång till lokaler som är tillgängliga för allmänheten, boende eller tillhandahållande av och tillgång till lös eller fast egendom eller tjänster som tillhandahålls allmänheten eller som är tillgängliga för allmänheten.

Den egendom som avses här kan vara antingen materiell eller immateriell. Med tjänster avses t.ex. montering, reparation, förvaring, transport och rådgivning som utförs för någon annan. Även hälso- och sjukvårds-

tjänster omfattas av lagens tillämpningsområde. Lagen ska också gälla finansiella tjänster, t.ex. krediter och banktjänster. Med tillhandahållande avses att lös eller fast egendom och tjänster tillhandahålls för försäljning, uthyrning eller utlåning. Förbudet mot diskriminering på grund av kön i samband med tillhandahållande av eller tillgång till lös eller fast egendom eller tjänster omfattar både tiden före och tiden efter ingåendet av avtalsförhållandet. I enlighet med tillämpningsområdet för direktiv 2004/113/EG påverkar propositionen dock inte individens frihet att välja sin avtalspart under förutsättning att valet av avtalspart inte baseras på personens kön. Lagens tillämpningsområde omfattar diskriminerande tillämpning av avtalsvillkor, underlåtande att ingå avtal samt diskriminerande uppsägning och hävande av avtal. Givande av gåvor anses inte vara sådant tillhandahållande som omfattas av tillämpningsområdet.

Sådant utbyte av varor och tjänster som sker inom privat- och familjelivet omfattas inte av tillämpningsområdet. Eftersom förhållandena inom privat- och familjelivet även med stöd av 2 § i den nuvarande lagen utesluts från tillämpningsområdet för jämställdhetslagen är det inte nödvändigt att inta ett uttryckligt omnämnande av begränsningen i 8 §. Rättshandlingar som hör till privat- och familjelivet är sådana som hör nära samman med den personliga sfären, t.ex. fast eller lös egendom som är eller har varit i en persons eget bruk. Det är också av betydelse om egendomen har särskilt affektionsvärde. Arvegods, smycken och andra föremål som varit i personligt bruk eller som använts inom familjen har ofta ett affektionsvärde. Även tillhandahållande av egendom av denna typ hör till privat- och familjelivet. Att tillhandahållandet till allmänheten är sporadiskt eller att det förekommer endast vid enstaka tillfällen är också utmärkande för sådant som hör till den privata sfären. Däremot kan det anses att det främsta syftet med ett kontinuerligt eller ofta upprepat tillhandahållande är att skaffa inkomster eller annan ekonomisk nytta. Verksamhet av denna typ hör inte längre till privat- och familjelivet.

Att tillhandahålla tjänster till allmänheten kan endast sällan hör till privat- och familje-

livet eftersom tjänster oftast bjuds ut yrkesmässigt och i förtjänstsyfte. Tjänster som en privatperson tillhandahåller sin närmaste krets, t.ex. anhöriga, vänner och grannar, omfattas dock inte av tillämpningsområdet för punkten eftersom tillhandahållandet inte ens riktas till allmänheten.

Med boende avses alla slags boendeformer. Lagen ska tillämpas på t.ex. ägar-, hyres- och bostadsrättsboende. Tillämpningen av lagen ska inte vara beroende av hur permanent boendet är, utan den ska också tillämpas på t.ex. semesterboende. Tjänster i anslutning till boendet, t.ex. förmedling av hyres- och ägarbostäder, vatten-, el- och avfallshanteringstjänster samt disponentservice är tjänster som är tillgängliga för allmänheten och därför ska lagen tillämpas på dem. Eftersom lagens tillämpningsområde inte ska omfatta rättshandlingar som rör privat- och familjelivet, faller bl.a. underhyresförhållanden och hyresförhållanden i andra hand utanför tillämpningsområdet. Detsamma gäller uthyrning, försäljning eller annan överlåtelse av en bostad eller semesterbostad som är i eget bruk antingen tillfälligt eller permanent. Även överlåtelse av bostadsrätt hör till privat- och familjelivet. Likaså ska inbördes arrangemang mellan enskilda t.ex. inom ramen för bostadsaktiebolags verksamhet, bl.a. inlösen av aktier som berättigar till besittning av en bostad, falla utanför tillämpningsområdet. Också i sådana fall där en privatperson har tillhandahållit egendom till allmänheten, t.ex. i en tidningsannons, men där det senare framgår att någon av hans eller hennes närmaste krets är intresserad av egendomen i fråga, får avtal ingås med denna person utan att valet av avtalspart betraktas som lagstridig diskriminering. Däremot ska tillhandahållande av boendeservice (uthyrning, förmedling, försäljning) som sker yrkesmässigt eller inom ramen för näringsverksamhet omfattas av tillämpningsområdet, liksom också tillhandahållande till allmänheten av en bostad som anskaffats i investeringssyfte. Genom försäljning eller uthyrning av placeringsbostäder vill man i allmänhet få avkastning på det placerade kapitalet och därför ligger denna verksamhet närmare en näringsverksamhet än en verksamhet inom privat- och familjelivet.

Enligt jämställdhetsombudsmannens och konsumentverkets ståndpunkt får en näringsidkare bestämma priserna på sina enskilda tjänster inom ramen för avtalsfriheten. Prissättningen och prisinformationen får emellertid inte vara diskriminerande på grund av kön. Näringsidkarnas prissättning får inte basera sig på kundens kön, utan den ska basera sig på en bedömning av den tjänst som ska utföras. Priset kan påverkas förutom av den arbetsinsats som tjänsten kräver också av t.ex. utförarens yrkesskicklighet, hur krävande arbetet är, använda ämnen och affärens läge. Jämställdhetsombudsmannen har i sina utlåtande ansett att t.ex. frisersalongers prissättning strider mot jämställdhetslagen när grunderna för olika prissättning av klippning och frisering av kvinnor och män baserat sig på att behandling av kvinnors hår i genomsnitt är mera krävande och mångsidigare samt tar mer tid och förutsätter mer kunskande än behandling av mäns hår.

Enligt direktivet kan skillnader i behandlingen av könen godtas när det gäller utbyte av varor och tjänster, om tillhandahållandet av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Enligt direktivet är skillnader i behandling när det gäller den diskrimineringsgrund som regleras i direktivet tillåtna enbart i vissa begränsade situationer.

Ett berättigat syfte till skillnader i behandling kan enligt skäl 16 i direktivet vara t.ex. skydd av offer för könsrelaterat våld (som vid upprättande av skyddat boende för enbart det ena könet), skäl som rör privatliv och anständighet (som då en person upplåter en bostad i en del av sitt hem), främjande av jämställdhet eller kvinnors eller mäns intressen, (som medlemskap i privata klubbar för enbart det ena könet) samt anordnande av idrottsaktiviteter (som idrottsarrangemang för enbart det ena könet). Varje begränsning bör dock vara lämplig och nödvändig och alla undantag från rättigheterna enligt direktivet ska tolkas snävt så att direktivets syften inte äventyras. Även om tillhandahållandet av varor eller tjänster enbart eller i huvudsak till företrädare för det andra könet kan alltså i begränsade fall vara tillåtet, innebär detta

dock inte att kvinnor och män får tillhandahållas samma varor eller tjänster på villkor som är sämre för det andra könet.

Enligt direktiv 2004/113/EG ska medlemsstaterna beträffande försäkringsavtal som är privata, frivilliga och åtskilda från anställningsförhållandet i alla nya kontrakt som ingås senast efter den 21 december 2007, se till att användningen av kön som en faktor vid beräkningen av premier och ersättningar i samband med försäkringar och därmed sammanhängande finansiella tjänster inte resulterar i att skillnader uppstår i enskilda personers premier och ersättningar. Trots detta krav får medlemsstaterna besluta att före den dagen tillåta proportionerliga skillnader i enskilda personers premier och ersättningar om användningen av kön är en avgörande faktor vid en riskbedömning som grundas på relevanta och korrekta försäkringstekniska och statistiska uppgifter. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen och se till att korrekta uppgifter som är relevanta för användningen av kön som en avgörande försäkringsteknisk faktor sammanställs, offentliggörs och regelbundet uppdateras. Medlemsstaterna ska dessutom se över sitt beslut efter fem år, dvs. år 2012, med beaktande av kommissionens rapport om medlemsstaternas förfaranden när det gäller kön som en faktor vid beräkningen av premier och ersättningar, och översända resultaten av denna översyn till kommissionen.

Under beredningen av direktivet ansåg Finland att hänsyn till könstillhörighet inte bör förbjudas i försäkringsverksamhet när det finns objektiva och sakliga grunder som också med tanke på jämlikhetsmålet är proportionerliga (AjUU 7/2004 rd — U 12/2004 rd). Försäkringslagstiftningen reviderades som en följd av detta genom de ändringar av lagen om försäkringsbolag (1062/1979), lagen om försäkringsföreningar (1250/1987) och lagen om utländska försäkringsbolag (398/1995) som trädde i kraft den 1 oktober 2007, så att försäkringsbolag och försäkringsföreningar också efter den 21 december 2007 får använda kön som en försäkringsteknisk faktor vid beräkningen av försäkringspremier eller förmåner som hänför sig till försäkringar, om användningen av kön är en påverkande faktor vid bedömningen av den

risk som försäkras.

I regeringens proposition om lagändringarna (RP 21/2007 rd) konstateras att de olika försäkringspremierna för kvinnor och män inte handlar om att försätta män och kvinnor i olika ställning på grund av kön utan beror på att försäkringspremierna grundar sig på statistiska uppgifter om skador och dödsfall. Till följd av lagändringarna ökar genomskådligheten hos försäkringsprodukter i fråga om faktorer som hänför sig till könstillhörigheten. Försäkringsbolagen är i och med lagändringarna skyldiga att lämna en s.k. riskbedömning till Försäkringsinspektionen och av riskbedömningen ska framgå att könstillhörigheten faktiskt påverkar den risk som försäkras med försäkringen i fråga. Av riskbedömningen ska framgå på vilket sätt könstillhörigheten påverkar den risk som försäkras och den proportionerliga skillnaden mellan könen i fråga om den risk som försäkras. Riskbedömningens sammanfattningsdel ska innehålla uppgifter som gör det möjligt att fastställa könets betydelse som försäkringsteknisk faktor. Försäkringsbolaget ska regelbundet, dock minst vart femte år, göra en ny riskbedömning och lämna den till Försäkringsinspektionen samt publicera riskbedömningens sammanfattningsdel. Försäkringsinspektionen ska offentliggöra inom vilka försäkringsgrenar försäkringsbolagen använder kön vid beräkningen av försäkringspremier eller förmåner som hänför sig till försäkringar.

10 §. Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande. Enligt jämställdhetslagen ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning. En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagar som anser sig ha blivit missgynnad på grund av graviditet eller förlossning eller av någon annan orsak som hänför sig till personens kön vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor. Dessutom ska arbetsgivaren till

arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren för att man ska kunna bedöma om arbetsgivaren har gjort sig skyldig till sådan lönediskriminering som är förbjuden enligt lag.

I samband med senaste ändring av jämställdhetslagen ändrades också lagens 10 § som gäller arbetsgivares skyldighet att lämna utredning. Enligt ordalydelsen i den gällande bestämmelsen är omfattningen av arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning snävare än vad den var enligt den gamla bestämmelsen. När jämställdhetslagen ändrades år 1995 (206/1995) utvidgades arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning till att i sin helhet uttryckligen gälla diskriminering som förbjuds i 8 § 2 mom. i jämställdhetslagen. Jämställdhetslagens 8 § 2 mom. omfattade då alla andra fall av diskriminering i arbetslivet med undantag av diskriminering vid anställning, som arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning omfattade redan tidigare. I regeringens proposition om lagändringen från 1995 (RP 90/1994 s. 21 rd) konstateras bl.a. att arbetsgivaren bäst känner till och också i praktiken bestämmer om den anställda personens arbetsuppgifter varför av arbetsgivaren också kan krävas utredning om de grunder enligt vilka ett anställningsförhållande har avslutats. En arbetsgivare kan dessutom utreda vilka åtgärder han har vidtagit för att i mån av möjlighet se till att en arbetstagare inte blir föremål för trakasserier på grund av kön.

I regeringens proposition om ändring av jämställdhetslagen (RP 195/2004 rd) föreslogs inte att lagens 10 § skulle ändras. Enligt regeringspropositionen skulle det enbart göras tekniska preciseringar i bestämmelsen. Arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning i jämställdhetslagen ska göras lika omfattande som den var före den lagändring som trädde i kraft 2005.

Lagens 10 § föreslås bli kompletterad så att arbetsgivaren på begäran ska vara skyldig att lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetstagare när 1) arbetstagaren misstänker att han eller hon har blivit diskriminerad enligt 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen i fråga om andra anställningsvillkor än lönevillkoren,

2) arbetstagaren misstänker att arbetsgivaren diskriminerat honom eller henne enligt 8 § 1 mom. 4 punkten vid ledningen av arbetet, 3) arbetstagaren misstänker att arbetsgivaren diskriminerat honom eller henne enligt 8 § 1 mom. 5 punkten vid avslutande av anställningsförhållandet samt när 4) arbetstagaren misstänker att arbetsgivaren brutit mot förbudet mot motåtgärder i 8 a § eller 5) mot förbudet mot trakasserier i 8 d §.

11 §. Gottgörelse. Jämställdhetslagens bestämmelser om skyldigheten att betala gottgörelse ska utsträckas till att gälla personer som tillhandahåller varor eller tjänster och som bryter mot diskrimineringsförbudet i den nya 8 e §. Skyldigheten att betala gottgörelse föreslås gälla näringsidkare, offentliga samfund eller privatpersoner som tillhandahåller lös eller fast egendom eller tjänster till en obegränsad kundkrets, när det inte är fråga om rättshandlingar som rör relationer mellan familjemedlemmar eller andra förhållanden i privatlivet. I de fall som faller utanför gottgörelsebestämmelsens tillämpningsområde fastställs följderna av den lagstridiga verksamheten i enlighet med skadeståndslagen och specialbestämmelser gällande skadestånd.

Även en privatperson kan bli skyldig att betala gottgörelse, till den del han eller hon kommer att omfattas av diskrimineringsförbudet i 8 e §. Minimibeloppet på gottgörelse enligt jämställdhetslagen, 3 000 euro, kan i enskilda fall vara hög för en sådan betalningspliktig person. Likaså påverkar skyldigheten att betala gottgörelse relativt sett påtagligare små företag än stora företag. Bestämmelserna om gottgörelse i jämställdhetslagen är dock smidiga. Det är möjligt att beakta alla förhållanden som påverkar gärningen, kränkarens ekonomiska ställning medräknat, och i sista hand kan även domseftergift komma i fråga. Beroende på förhållandena kan det ofta finnas en grund för att sänka gottgörelsen eller inte alls kräva gottgörelse när en privatperson eller ett litet företag bli skyldig att betala gottgörelse. Därför kan de nuvarande bestämmelserna om påföljder inte heller anses orimliga med tanke på småföretagare eller privatpersoner.

Juridiska personer ansvarar för överträdelser av diskrimineringsförbudet som begåtts av personer som tillhör deras organisation i

enlighet med de allmänna bestämmelserna om ansvarsfördelning. Arbetsgivaren ansvarar för sin företrädares verksamhet på det sätt som bestäms i 1 kap. 9 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Vid uthyrning av arbetskraft bestäms användarföretagets ansvar på det sätt som anges i 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren bär också med stöd av 3 kap. 1 § i skadeståndslagen principalansvaret för en skada som arbetstagaren förorsakat någon som står utanför anställningsförhållandet. Under de förutsättningar som anges i skadeståndslagen har arbetsgivaren i sin tur regressrätt gentemot arbetstagaren beträffande ersättning för en prestation som arbetsgivaren betalat till en utomstående. För att ersättningsskyldighet ska uppstå förutsätts att arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett förfarande som är mera klandervärt än lindrig vårdslöshet.

I jämställdhetslagens 11 § som gäller gottgörelse har för gottgörelsen fastställts ett maximibelopp enbart beträffande anställningssituationer. Gottgörelsens maximibelopp slopades utom i anställningssituationer genom den lagändring som trädde i kraft år 2005. På det sätt som förutsätts i direktiv 2004/113/EG gäller maximibeloppet för gottgörelse som betalas för diskriminering inte diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Det föreslås att hänvisningsbestämmelserna i 11 § 1 mom. i jämställdhetslagen ska ändras med anledning av diskrimineringsförbudet i den nya 8 e § som gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster på så sätt att skyldigheten att betala gottgörelse till den som kränkts uppstår genom ett brott mot diskrimineringsförbudet i 8 § eller 8 a—8 e §.

12 §. Yrkande på gottgörelse. Enligt 1 mom. i 12 § ska gottgörelse yrkas genom talan som väcks vid domstolen på den ort där arbetsgivaren, läroanstalten eller intresseorganisationen har sitt hemvist. Med anledning av det nya diskrimineringsförbudet i 8 e § som gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster föreslås det i propositionen att nya bestämmelser ska fogas till momentet om forumet för talan om gottgörelse som väcks mot den som tillhandahåller varor eller tjänster. Riksdagen behandlar som bäst regeringens proposition som gäller änd-

ring av bestämmelserna om forum i tvistemål (RP 70/2008 rd). I propositionen föreslås att forumet för tvistemål och ansökningsärenden enligt rättegångsbalken och vissa andra lagar, dvs. bestämmelserna om tingsrätternas regionala befogenheter, ska ändras. Propositionen syftar till att förenhetliga bestämmelserna om allmänt forum.

För att bestämmelserna om forumet ska vara enhetliga med principerna i regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av bestämmelserna om forum i tvistemål föreslås att 1 mom. i paragrafen preciseras så att gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum. Med allmänt forum för en juridisk person avses domstolen för den juridiska personens hemvist eller den domstol inom vars domkrets den juridiska personens förvaltning i huvudsak sköts. Detta gäller både offentligt-rättsliga och privaträttsliga juridiska personer. Allmänt forum för staten är dock den domstol inom vars domkrets den statliga inrättningen eller det statliga ämbetsverket har sitt hemvist eller där den myndighet som för statens talan finns. Med allmänt forum för en fysisk person och privat näringsidkare avses domstolen för hans eller hennes hemvist eller stadigvarande boningsort.

15 §. Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden. Det föreslås att hänvisningsbestämmelserna i paragrafen ska ändras med anledning av diskrimineringsförbudet i den nya 8 e § som gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster på så sätt att domstolen kan begära utlåtande av jämställdhetsnämnden om tillämpningen av lagens 7, 8, 8 a—8 e och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på lagens målsättningar.

18 §. Kontroller och handräckning. Det föreslås att 1 mom. i paragrafen ska ändras med anledning av diskrimineringsförbudet i 8 e § som gäller tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster så att jämställdhetsombudsmannens rätt att utföra behövliga kontroller också ska gälla affärslokaler för den som tillhandahåller varor eller tjänster, om det finns skäl att misstänka att

det förfarits i strid med jämställdhetslagen eller att de i jämställdhetslagen föreskrivna jämställdhetsförpliktelserna annars inte har uppfyllts. Sålunda ska tillsynen enligt jämställdhetslagen enhetligt gälla förfaranden i strid med olika diskrimineringsgrunder. Kontrollen ska vara nödvändig för utredande av ärendet. När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet enligt jämställdhetslagen inte fullgörs eller att det förekommer brott mot bestämmelserna, ska ombudsmannen i första hand genom råd och anvisningar försöka förhindra det lagstridiga förfarandet och en förutsättning för kontroll är alltid att det finns skäl att misstänka att den som tillhandahåller varor eller tjänster har brutit mot jämställdhetslagen eller annars gjort sig skyldig till ett lagstridigt förfarande. I 10 § i grundlagen föreskrivs om skydd för privatlivet; enligt bestämmelsen är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Enligt grundlagen kan genom lag bestämmas endast om bland annat åtgärder som ingriper i hemfriden och som är nödvändiga för att de grundläggande fri- och rättigheterna ska kunna tryggas eller för att brott ska kunna utredas. För att jämställdhetsombudsmannens rätt att utföra kontroller i affärslokaler för den som tillhandahåller varor eller tjänster inte ska vara problematiskt med tanke på skydd för privatlivet, varom bestäms i grundlagen, ska kontrollrätten inte gälla sådan bostad för den som tillhandahåller varor eller tjänster som används för tillhandahållande av varor eller tjänster.

20 §. Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden. Det föreslås att hänvisningsbestämmelserna i paragrafens 1 mom. ska ändras med anledning av diskrimineringsförbudet i den nya 8 e § som gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster på så sätt att jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan för det förfarande som avses i lagens 21 § vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 e eller 14 §.

21 §. Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande. Det föreslås att hänvisningsbestämmelserna i paragrafens 1 mom. ska ändras med anledning av diskrimineringsförbudet i den nya 8 e § som gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster på så sätt att jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid med bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 e eller 14 § i jämställdhetslagen att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan vid behov meddelas vid vite.

2. Ikraftträdande

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2009.

Med stöd 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
ändras i lagen av den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 8 a, 10, 11, 12, 15, 18, 20 och 21 §, sådana de lyder i lag 232/2005, samt
fogas till lagen en ny 8 e § som följer:

8 a §

Förbud mot 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.

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska också anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster missgynnar en person eller behandlar personen så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder efter att ha åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

8 e §

Diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten inom den offentliga eller den privata sektorn missgynnar en person på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på ett sätt som avses i 7 §.

Det är dock tillåtet att tillhandahålla varor

och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Denna paragraf tillämpas inte på innehållet i medier och reklam eller på utbildning.

Bestämmelserna i lagen om försäkringsbolag (1062/1979), lagen om försäkringsföreningar (1250/1987) och lagen om utländska försäkringsbolag (398/1995) gäller för användningen av kön som en faktor som påverkar försäkringspremier och försäkringsförmåner.

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 ska 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—5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

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.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommit på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommit i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

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

11 §

Gottgörelse

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

I gottgörelse skall betalas minst 3 000 euro. I anställningssituationer skall i gottgörelse betalas högst 15 000 euro. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.

Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det med beaktande av den betalnings-skyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter anses

skäligt. Gottgörelsens maximibelopp får överskridas när det med beaktande av diskrimineringens svårighetsgrad och andra omständigheter är motiverat.

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

12 §

Yrkande på gottgörelse

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

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

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

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

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

18 §

Kontroller och handräckning

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på arbetsplatser, i läroanstalter eller i intresseorganisationer eller i affärslokaler för den som tillhandahåller varor eller tjänster utföra behövliga kontroller, om det finns skäl att misstänka att det förfarits i strid med denna lag eller att de i denna lag föreskrivna jämställdhetsföreliselserna inte annars har uppfyllts.

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

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

20 §

Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden

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

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

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

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

21 §

Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

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

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

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

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

Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

Helsingfors den 3 oktober 2008

Republikens President

TARJA HALONEN

Social- och hälsovårdsminister *Liisa Hyssälä*

*Bilaga
Parallelltext*

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)
8 a, 10, 11, 12, 15, 18, 20 och 21 §, sådana de lyder i lag 232/2005, samt
fogas till lagen en ny 8 e § som följer:

Gällande lydelse

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.

Föreslagen lydelse

8 a §

Förbud mot 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.

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska också anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster missgynnar en person eller behandlar personen så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder efter att ha åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

8 e §

Diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten inom den offentliga eller den privata sektorn missgynnar en person på grund av kön eller annars

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

bemöter honom eller henne på ett sätt som avses i 7 §.

Det är dock tillåtet att tillhandahålla varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Denna paragraf tillämpas inte på innehållet i medier och reklam eller på utbildning.

Bestämmelserna i lagen om försäkringsbolag (1062/1979), lagen om försäkringsföreningar (1250/1987) och lagen om utländska försäkringsbolag (398/1995) gäller för användningen av kön som en faktor som påverkar försäkringspremier och försäkringsförmåner.

10 §

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

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.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få

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 ska 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—5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

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.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få

uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

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

11 §

Gottgörelse

Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a—8 d § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. I gottgörelse skall betalas minst 3 000 euro. I anställningssituationer skall i gottgörelse betalas högst 15 000 euro. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.

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

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

uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

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

11 §

Gottgörelse

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

I gottgörelse skall betalas minst 3 000 euro. I anställningssituationer skall i gottgörelse betalas högst 15 000 euro. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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 överträdess. I anställningssituationer skall talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdess.

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

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

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

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.

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

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

12 §

Yrkande på gottgörelse

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

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

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

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

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

18 §

Kontroller och handräckning

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på arbetsplatser, i läroanstalter eller i intresseorganisationer eller i affärslokaler för den som tillhandahåller varor eller tjänster 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.

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

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

20 §

Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden

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

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

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

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

21 §

Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

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

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

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

På föredragning av jämställdhetsombudsmannen kan jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förplikta en arbetsgivare el-

20 §

Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden

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

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

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

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

21 §

Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

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

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

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

På föredragning av jämställdhetsombudsmannen kan jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förplikta en arbetsgivare el-

Gällande lydelse

ler en läroanstalt som försummat den skyldighet som avses i 6 a eller 6 b § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

Föreslagen lydelse

ler en läroanstalt som försummat den skyldighet som avses i 6 a eller 6 b § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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