

**Statsrådets skrivelse till Riksdagen med anledning
av ett förslag till rådets direktiv (jäbställdhetsdirektiv
beträffande varor och tjänster)**

I enlighet med 96 § grundlagen översänds till Riksdagen Europeiska gemenskapernas Kommissions förslag av den 10 november 2003 till ett direktiv av rådet om verkställig-

het av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster samt en promemoria i anslutning därtill.

Helsingfors den 26 februari 2004

Social- och hälsovårdsminister *Sinikka Mönkäre*

Regeringssekreterare Carita Heinänen

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

PROMEMORIA

FÖRSLAG TILL RÅDETS DIREKTIV OM VERKSTÄLLIGHET AV PRINCIPEN OM LIKABEHANDLING AV KVINNOR OCH MÄN NÄR DET GÅLLER TILLGÅNG TILL OCH TILLHANDAHÅLLANDE AV VAROR OCH TJÄNSTER

1. Förslagets huvudsakliga innehåll

Direktivförslaget gäller likabehandling av kvinnor och män inom andra områden än arbetslivet.

Förslaget grundar sig på artikel 13 i Amsterdamfördraget som förbjuder diskriminering. Med stöd av samma artikel har det s.k. rasdiskrimineringsdirektivet (2000/43/EG) och direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG) införts. Det nya förslaget innehåller inte alla de områden som fanns med i de ursprungliga planerna. Direktivet inbegriper till exempel inte utbildning, beskattning, socialvård, reklam eller medier.

Det aktuella förslaget gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ. Diskrimineringsförbudet omfattar dels de som tillhandahåller tjänster, dels de som får tjänster. Varor och tjänster definieras på grundval av EG-fördraget och EG-domstolens praxis.

Tillämpningsområdet omfattar bl.a. följande:

- tillgång till lokaler som är tillgängliga för allmänheten
- alla typer av bostäder, inklusive hyresbostäder och hotellogi
- bank- och andra finansiella tjänster
- privata försäkringar, till exempel pensionsförsäkringar inom den tredje pelaren, privata sjuk-, olycksfalls- och livförsäkringar osv.
- trafik/transport
- tjänster inom samtliga yrkeskategorier och branscher eller inom handeln.

Också exempelvis hälsovårdstjänster ingår i tillämpningsområdet eftersom de enligt flera beslut av EG-domstolen ges mot vederlag också när den offentliga sektorn tillhandahåller

ler tjänsterna kostnadsfritt för mottagaren.

Direktivet tillämpas inte på skillnader som görs i samband med varor och tjänster där kvinnor och män inte är i en jämförbar situation, därför att varorna och tjänsterna uteslutande eller främst är avsedda för personer av det ena könet eller i samband med tjänster som kräver yrkesskicklighet och som utförs på olika sätt beroende på om mottagaren är kvinna eller man. I detta sammanhang lyfter kommissionen fram damfrisörer och tvätteritjänster.

Direktivförslaget förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av kön samt trakasserier som har samband med en persons könstillhörighet och sexuella trakasserier. Med indirekt diskriminering avses att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av ett viss kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Definitionen på sexuella trakasserier är: när ett oönskat beteende av sexuell natur syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, aggressiv eller störande stämning skapas.

Förslaget förbjuder också en uppmaning till diskriminering.

Inom försäkringsområdet förbjuder förslaget medlemsstaterna att använda könstillhörighet som en faktor vid beräkningen av premier och förmåner i samband med försäkringar i alla nya avtal som ingås efter utsatt tidsfrist då medlemsstaterna skall ha införlivat direktivet. Inom försäkringsområdet medges medlemsstaterna en extra övergångsperiod på högst sex år för försäkrings tekniska faktorer.

Försäkringsbranschen anförde kritik mot direktivförslaget redan under beredningsfasen. Kommissionen utgår från nya studier som visar att könstillhörighet inte är den faktor som främst avgör den förväntade livslängden. Andra faktorer som visat sig mer betydelsefulla är civilstånd, socioekonomiska faktorer, arbete/arbetslöshet, region, rökning och kostvanor, menar kommissionen. Med hänsyn till dessa livsstilsfaktorer är skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller förväntad genomsnittlig livslängd noll eller högst två år. Därför finns det ingen anledning att göra skillnader på grund av könstillhörighet i exempelvis premier för liv-, sjuk- och trafikförsäkringar, utan sådana skillnader kan betraktas som diskriminering på grund av kön. Enligt kommissionen är användningen av könstillhörighet som försäkringsteknisk faktor summarisk, medan övriga faktorer som försäkringspremier grundar sig på specificeras närmare. Vidare säger kommissionen att försäkringsbolagen i medlemsstaterna använder olika typer av statistik och att skillnaderna i praxis är stora. Förfarandet enligt direktivet varken påverkar eller försämrar marknaden eller konsumenternas situation, påpekar kommissionen. Det blir ett allt större problem att könstillhörighet tillämpas som kriterium för bl.a. försäkringspremier, anser kommissionen, eftersom utvecklingen i flera EU-stater går därhän att de obligatoriska statliga pensionssystemen ersätts med tilläggs-pensioner och/eller privata pensionsförsäkringar.

Förslaget tillåter så kallad positiv särbehandling av personer av ett visst kön som missgynnas.

När det gäller bestämmelserna om ersättning och tillsyn vid diskriminering stämmer förslaget i stor utsträckning överens med det gällande s.k. rasdiskrimineringsdirektivet och det ändrade s.k. allmänna likabehandlingsdirektivet inom arbetslivet (2002/73/EG). Förslaget innehåller bestämmelser om bl.a.:

- rättsliga och/eller administrativa förfaranden för adekvata påföljder
- delad bevisbörda
- skyddet mot repressalier för de utsatta.

Direktivförslaget ålägger medlemsstaterna att föreskriva påföljder för överträdelse av

bestämmelserna i direktivet och att vidta de åtgärder som krävs för att se till att påföljderna tillämpas. Ersättningarna eller gottgörelserna för diskriminering skall vara avskräckande och stå i proportion till den skada som har lidits. Denna ersättning eller gottgörelse får enligt förslaget inte begränsas genom en på förhand fastställd övre gräns.

Medlemsstaterna skall enligt förslaget utse organ med uppgift att på nationell nivå främja principen om likabehandling av kvinnor och män. Dessa organ skall ha till uppgift att tillvarata enskildas rättigheter. Direktivet slår fast en rad minimibestämmelser för dessa organ. Medlemsstaterna får bestämma om organens struktur och verksamhet i enlighet med sina rättsliga traditioner och politiska preferenser.

Medlemsstaterna skall ha verkställt direktivet senast två år efter den dag då direktivet träder i kraft. De kan dock skjuta upp verkställigheten med högst sex år för att efterleva artikel 4.1. Inom fem år efter ikraftträdandet skall medlemsstaterna till kommissionen lämna över all tillgänglig information om tillämpningen av direktivet, och därefter regelbundet vart femte år lämna in en rapport.

2. Verknningar på den nationella lagstiftningen

I 6 § 2 mom. Finlands grundlag föreskrivs att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälso-tillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Enligt förarbetena till lagen kan bl.a. sexuell läggning, samhällelig ställning, familjeförhållanden och bostadsort jämföras med dessa kriterier.

I 6 § 4 mom. grundlagen stadgas att jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet skall främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Bestämmelsen innefattar en skyldighet för det allmänna att aktivt främja jämställdhet mellan könen. I 22 § grundlagen föreskrivs dessutom att det allmänna skall se till att de grundläggande fri- och rättigheterna

och de mänskliga rättigheterna tillgodoses.

Bestämmelser om jämställdhet mellan könen finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), jämställdhetslagen. Enligt 1 § 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 generellt tillämpningsområde. Den föreskriver att diskriminering på grund av kön är förbjuden i all samhällslig verksamhet och inom alla livsområden som inte explicit är undantagna lagens tillämpningsområde. I 4 § åläggs myndigheterna skyldighet att främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt, i synnerhet genom att ändra de förhållanden som hindrar att jämställdhet genomförs.

Lagen om likabehandling, likaså rasdiskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet som lagen bygger på, gäller också varor och tjänster. Följaktligen kan tillämpningspraxis för det aktuella direktivet också beskrivas på grundval av lagen om likabehandling.

Lagen om likabehandling tillämpas på tillhandahållande av och tillgång till boende eller lös eller fast egendom och tjänster som tillhandahålls allmänheten eller som är tillgängliga för allmänheten. I detta fall avses både materiell och immateriell egendom. Med tjänster avses till exempel montering, reparation, förvaring, transport, utbildning och rådgivning som utförs åt någon annan. Lagen gäller också finansiella tjänster såsom krediter, banktjänster och försäkringar. Med tillhandahållande avses att lös eller fast egendom och tjänster tillhandahålls för försäljning, uthyrning eller utlåning. Exempelvis omsättning av affärs- och industrilokaler och jordbrukslägenheter ingår i tillämpningsområdet.

Förbudet mot diskriminering på grund av etniskt ursprung när det gäller tillhandahållande av och tillgång till lös eller fast egendom avser dels tiden före, dels tiden efter ingående av ett avtalsförhållande. Lagens tillämpningsområde omfattar diskriminerande tillämpning av avtalsvillkor samt diskriminerande uppsägning och hävande av avtal.

För att lagen om likabehandling skall kunna tillämpas förutsätts det till exempel att varan eller tjänsten är tillgänglig för allmänheten. Med avseende på tillämpningen av diskrimineringsförbudet skall tillgängligheten för allmänheten bedömas inte bara med avseende på Europeiska gemenskapens allmänna befogenheter utan också utifrån det s.k. rasdiskrimineringsdirektivet. Lagen tillämpas inte på handlingar mellan privata personer, eftersom inte heller det s.k. rasdiskrimineringsdirektivet förutsätter detta. Lagen tillämpas således inte på till exempel försäljning och uthyrning av bostäder mellan enskilda. I tillämpningsområdet ingår däremot den typ av tillhandahållande av boendeservice (hyrning, förmedling, försäljning) som utövas professionellt och i form av näringsverksamhet.

I 7 § jämställdhetslagen ingår ett förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, men bestämmelsen innefattar ingen definition på begreppen. Lagen håller för närvarande på att ses över och meningen är att den skall få definitioner på direkt och indirekt diskriminering, liksom på könsbaserade trakasserier och sexuella trakasserier i enlighet med det s.k. allmänna likabehandlingsdirektivet inom arbetslivet. Lagen skall dessutom kompletteras med bestämmelser när det gäller uppmaning till trakasserier.

I 6 § jämställdhetslagen, som gäller arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten, föreskrivs om sexuella trakasserier eller antästande. Enligt 6 § 4 punkten skall arbetsgivaren i mån av möjlighet se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier. Enligt förarbetena till lagen skall beteendet betraktas som sexuellt trakasserande när den som gjort sig skyldig till det vet eller med normal omdömesförmåga borde ha vetat att hans beteende eller förfarande i övrigt inte är önskvärt. Vidare är den trakasserade enligt förarbetena skyldig att upplysa den som trakasserar att förfarandet är icke-önskvärt trakasserande. Det är i första hand den som trakasserar som ansvarar för trakasserierna och som kan ställas inför straffrättsligt ansvar för sin handling, sägs det vidare i förarbetena. Arbetsgivaren är skyldig att handla när han eller hon blivit informerad om trakasserierna. Om

arbetsgivaren försummar sin plikt gör han eller hon sig skyldig till förbjuden diskriminering. Trakasserier eller antastande i sig är inte förbjuden diskriminering enligt gällande lag. I den pågående översynen av jämställdhetslagen kommer sexuella trakasserier och trakasserier på grund av könstillhörighet att definieras som förbjuden diskriminering.

I Finland regleras försäkringsverksamheten av bl.a. lagen om försäkringsbolag och lagen om försäkringsavtal. Vår gällande lagstiftning hindrar inte att könstillhörighet tillämpas som försäkringsteknisk faktor vid premier för frivilliga personförsäkringar. I Finland kan försäkringsbolagen i fråga om frivilliga personförsäkringar fritt bestämma prissättningsprinciperna på sina försäkringsprodukter och de faktorer som inverkar på premierna. Det finnas inga lagbestämmelser om försäkringspremier och grunderna för dem, utan bestämmelserna gäller täckning av det åtagande, ansvar, som ett försäkringsbolag har på grundval av försäkringsavtal, alltså täckningen av ansvarsskulden.

I Finland är det praxis att könstillhörighet är ett kriterium vid prissättningen av frivilliga personförsäkringar. Könstillhörigheten påverkar premien bl.a. i livsfalls-, dödsfalls-, sjukkostnads- och olycksfallsförsäkringar.

Enligt 9 § 4 punkten i jämställdhetslagen skall ett förfarande som grundar sig på en plan (s.k. positiv särbehandling) och som går ut på att ändamålet med jämställdhetslagen skall fyllas i praktiken inte anses som diskriminering på grund av kön. I Finland har lagrummet i första hand tillämpats i arbetslivet, till exempel vid anställning. I en valsituation ger en plan möjlighet att gynna det underrepresenterade könet. Den tillåter även åtgärder och handlingssätt som i enskilda fall kan betraktas som sådan diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen.

En plan som medger positiv särbehandling och dess förhållande till dels den nationella lagstiftningen, dels gemenskapslagstiftningen måste bedömas särskilt i varje enskilt fall. Den grundlagsfästa skyldigheten att främja jämställdhet mellan könen medger dock positiv särbehandling i syfte att generera verklig jämställdhet.

Vad gäller förlust och skada som uppkommer på grund av diskriminering utgår lag-

stiftningen i Finland från att diskriminering kan medföra ekonomisk förlust och skada och att den som utsätts för diskriminering då har rätt att kräva skadestånd. Den finländska skadeståndsrätten följer normalt principen om ersättning till fullt belopp, vilket innebär att skadeståndet skall vara så stort att den som lider skada kan uppnå samma situation som han eller hon hade haft om skadan inte hade inträffat.

Jämställdhetslagens bestämmelser om gottgörelse kan bara tillämpas vid brott mot förbudet i 8 § mot diskriminering i arbetslivet. I 11 § finns bestämmelser om gottgörelse som den som bryter mot förbudet mot diskriminering i arbetslivet måste betala till den kränkta. Beloppet justeras genom förordning vart tredje år i enlighet med förändringarna i penningvärdet. Beroende av kränkningens art skall minst 2 820 och högst 9 380 euro betalas i gottgörelse. Gottgörelsen kan nedsättas från det stadgade minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse slopas om det med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska ställning, arbetsgivarens strävan att förhindra eller avlägsna följderna av sitt förfarande samt andra omständigheter efter prövning anses skäligt. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas. Det högsta beloppet får överskridas om det är motiverat med beaktande av diskrimineringen och omständigheterna. I sådana fall får maximibeloppet fastställas till högst det dubbla, vilket för närvarande är 18 760 euro. Gottgörelsen är immateriell och utbetalning förutsätter därför inte att den diskriminerade skall ha lidit ekonomisk förlust eller skada.

Utöver gottgörelse kan den diskriminerade kräva skadestånd med hänvisning till lag. Skadeståndsskyldigheten förutsätter att skadan har åsamkats genom uppsåt eller av oaktsamhet eller genom försummelse. Skadeståndslagen kan bl.a. tillämpas när en skada har åsamkats genom brott mot det allmänna diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen. Ett exempel på detta är att en sökande på grund av sitt kön inte blir antagen till en läroanstalt. Skadeståndslagen gäller dock i första hand bara ersättning av person- och sakskador och sådana skador uppkommer sannolikt mycket sällan vid diskriminering

på grund av kön. Enligt skadeståndslagen kan skyldighet att ersätta förmögenhetsskador (ogynnsam förändring av en persons förmögenhetsstatus) komma i fråga bara när en skada förorsakats genom en straffbelagd handling eller vid myndighetsutövning eller om det i andra fall föreligger synnerligen vägande skäl (5 kap). (1 §). Diskriminering på grund av kön är ingen straffbar handling enligt jämställdhetslagen. Diskriminering på grund av kön som är kriminaliserad i strafflagen kan däremot ge upphov till skyldighet att betala skadestånd för egendoms-skada.

I 3 kap. 2 mom. skadeståndslagen ingår bestämmelser om skadeståndsskyldighet för offentliga samfund. Ett offentligt samfund är skyldigt att ersätta en skada som förorsakats genom ett fel eller en försummelse vid myndighetsutövning. Ansvar för föreligger dock endast om de krav blivit åsidosatta som med hänsyn till verksamhetens art och ändamål skäligen kan ställas på fullgörandet av åtgärden eller uppgiften. I praktiken har offentliga samfund blivit dömda att betala skadestånd bl.a. i fall då det konstaterats att staten som arbetsgivare har diskriminerat någon på grundval av könstillhörighet vid anställning av personal.

Förbudet mot repressalier i 8 § jämställdhetslagen gäller bara situationer i arbetslivet. En arbetsgivares förfarande skall betraktas som i lag förbjuden diskriminering om arbetsgivaren försämrar en arbetstagares arbetsförhållanden eller anställningsförhållanden efter att arbetstagaren har åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i jämställdhetslagen.

Enligt jämställdhetslagen skall jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden se till att jämställdhetslagen följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet. Bestämmelser om jämställdhetsombudsmannen finns i lagen (610/1986) och förordningen (739/1986) om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Jämställdhetsombudsmannen kan bistå den som har blivit utsatt för diskriminering då det gäller att trygga hans eller hennes rättigheter samt vid behov bistå honom eller henne vid rättegång, om jämställdhetsombudsmannen anser att

ärendet är av betydande vikt med hänsyn till lagtillämpningen.

Jämställdhetsombudsmannen skall bevaka hur jämställdheten mellan könen utvecklas inom olika områden i samhällslivet och kan på eget initiativ behandla vilket som helst ärende som ingår i lagens tillämpningsområde. I jämställdhetsombudsmannens uppgifter ingår också att genom initiativ, råd och anvisningar främja att syftet med den lag som nämns i 1 § uppnås. Jämställdhetsombudsmannen har ingen självständig rätt att väcka talan och är ingen besvärsmyndighet. Tillsyn i efterhand utövas av de allmänna domstolarna.

Jämställdhetsombudsmannen, en centralorganisation för arbetsgivarföreningar eller en centralorganisation för fackföreningar kan föra upp ett ärende gällande ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7 § jämställdhetslagen till jämställdhetsnämnden. Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som brutit mot diskrimineringsförbudet att fortsätta eller upprepa sitt förfarande om ett förbud skall anses motiverat med avseende på genomförandet av jämställdheten. Vid behov kan nämnden förelägga vite för att förstärka beslutet om förbud. Vite påförs av jämställdhetsnämnden.

Enligt de processrättsliga bestämmelserna i Finland kan en juridisk person representerad av en fysisk person biträda en diskriminerad person vid rättegång eller i något annat administrativt förfarande med dennes samtycke eller bemyndigande.

Diskriminering på grund av kön är inget brott med stöd av jämställdhetslagen. Med stöd av den allmänna diskrimineringsbestämmelsen i strafflagen är diskriminering kriminaliserad i Finland genom 11 kap. 9 § strafflagen.

För att diskriminering skall vara straffbart krävs uppsåt. Lagrummet täcker förutom direkt diskriminering även indirekt diskriminering om den som gör sig skyldig till diskriminering är medveten om att diskrimineringsgrunden finns och om han eller hon lagt vikt vid detta i sin verksamhet. Både den som fattat och den som verkställer diskrimineringsbeslutet kan dömas för diskriminering. En näringsidkare kan göra sig skyldig till diskriminering också när han eller hon inte

ingriper när han eller hon ser att någon av medarbetarna gör sig skyldig till diskriminering.

3. Ekonomiska verkningar

De ekonomiska verkningarna av förslaget till direktiv gäller sannolikt främst försäkringsbranschen eftersom premierna för vissa frivilliga personförsäkringar kan komma att ändras om direktivet genomförs. Detta gäller försäkringar där könstillhörighet är ett av kriterierna. Dessutom kan förslaget ge upphov till ett behov av resurstillskott för jämställdhetsombudsmannen.

4. Stadsrådets preliminära ståndpunkt

Statsrådet har ännu inte formulerat sin slutliga ståndpunkt. Den nationella beredningen av direktivet kräver förvaltningsövergripande samordning. Bestämmelserna i förslaget bör vara så identiska som möjligt med bestämmelserna i det s.k. likabehandlingsdirektivet när det gäller till exempel definitionen på diskriminering, ersättningarna på grundval av diskriminering, bevisbörda och repressalier.

Finland kan godta artikel 13 som rättslig grund för förslaget (enhällighet i rådet, Europaparlamentet skall höras).

I förslaget har tillämpningsområdet för direktivet inskränkts jämfört med kommissionens ursprungliga, relativt heltäckande tillämpningsområde när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Vår jämställdhetslag täcker också in andra likabehandlingsfrågor än bara likabehandling i arbetslivet. Ett mer övergripande tillämpningsområde hade således stött riktlinjerna i vår nationella lagstiftning.

Bestämmelserna om tillämpningsområde och undantag från tillämpningen i artikel 1 i direktivförslaget bör preciseras för att tolkningsproblem skall undvikas. Också de områden som är undantagna tillämpningsområdet måste skrivas ut klart och tydligt i artikeln.

Definitionen på direkt diskriminering motsvarar definitionen i det s.k. lika-

behandlingsdirektivet och torde kunna godtas av Finland.

Definitionen på indirekt diskriminering motsvarar definitionen i det s.k. lika-behandlingsdirektivet och det s.k. ras-diskrimineringsdirektivet och torde därför kunna godtas av Finland. Den finska översättningen av utkastet till artikel bör dock ses över.

Definitionerna på trakasserier och sexuella trakasserier är liktydiga med definitionerna i det s.k. likabehandlingsdirektivet. Tillämpningsområdet för definitionerna är sannolikt mer övergripande än bestämmelserna i vår jämställdhetslagstiftning. Frågan måste därför redas ut. Den finska översättningen av utkastet stämmer inte helt och hållet överens med formuleringarna i likabehandlingsdirektivet och bör ses över.

Formuleringen i den föreslagna bestämmelsen om uppmaning till diskriminering avviker från EU: s gällande bestämmelser om likabehandling som föreskriver att också instruktioner att diskriminera personer betraktas som diskriminering. Det föreslagna direktivet talar om "anstiftan till diskriminering". Det bör undersökas vilken roll skillnaderna i formulering spelar och om formuleringen bör samordnas med formuleringen i andra direktiv.

Enligt utkastet skall direktivet tillämpas på försäkringsbranschen enligt principen att skillnader som görs på grund av könstillhörighet, bl.a. vid beräkningen av premier och förmåner, skall betraktas som diskriminering på grund av könstillhörighet. Detta har uppfattats som ett problem bl.a. vid behandlingen i EU-beredningssektionen. Även preliminära ståndpunkter som stöder kommissionens förslag har lagts fram.

Bestämmelsen om positiv särbehandling är allmänt formulerad. Det måste utredas om vår lagstiftning uppfyller kraven i artikeln och om artikeln är så allmänt formulerad att den kan förorsaka tolkningsproblem.

Enligt förslaget får det inte fastställas någon övre gräns för ersättning eller gottgörelse för diskriminering. Bestämmelsen om gottgörelse är antagligen mer övergripande än bestämmelserna om ersättning och gottgörelse enligt finländsk lagstiftning. Frågan bör utredas på nationell nivå. Vidare bör det un-

dersökas vilka effekter bestämmelsen om förbud mot repressalier har på lagstiftningen i Finland, eftersom förbudet mot repressalier enligt jämställdhetslagen bara gäller arbetslivet.