

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 11/2014 rd**

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den

Regeringens proposition till riksdagen om komplettering av regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den (RP 19/2014 rd)

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 9 april 2014 regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den (RP 19/2014 rd) och den 9 september 2014 regeringens proposition om komplettering av regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den (RP 19/2014 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning (RP 111/2014 rd).

Utlåtande

I enlighet med riksdagens beslut har grundlagsutskottet lämnat utlåtande (GrUU 31/2014 rd) om ärendet. Utlåtandet återges efter betänkandet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- lagstiftningsråd Timo Makkonen, justitieministeriet

- regeringsråd Tarja Kröger och regeringsråd Susanna Siitonen, arbets- och näringsministeriet
- regeringssekreterare Johanna Hautakorpi, direktör Tarja Heinilä-Hannikainen och direktör Eija Koivuranta, social- och hälsovårdsministeriet
- lagstiftningsråd Henriikka Leppo och lagstiftningssekreterare Katja Fokin, utrikesministeriet
- överinspektör Panu Artemjeff och specialsakkunnig Sinikka Keskinen, inrikesministeriet
- överinspektör Eeva Kaunismaa, överinspektör Emma Kuusi och överinspektör Anssi Pirttijärvi, undervisnings- och kulturministeriet
- skolråd Petri Heikkilä, Utbildningsstyrelsen
- överinspektör Jenny Rintala, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, Ansvarsområdet för arbetarskyddet
- konsultativ tjänsteman Joanna Autiovuori, Statens arbetsmarknadsverk
- arbetsmarknadsombud Pauliina Hirsimäki, Kyrkans arbetsmarknadsverk
- arbetsmarknadsjurist Anne Kiiski, Kommunala arbetsmarknadsverket

- jurist Merike Helander, barnombudsmannens byrå
 - jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen, jämställdhetsombudsmannens byrå
 - byråchef Rainer Hiltunen, Minoritetsombudsmannens byrå
 - generalsekreterare Sari Loijas, Riksomfattande handikapprådet
 - generalsekreterare, ylitarkastaja Peter Kariuki, delegationen för etniska relationer
 - generalsekreterare Sarita Friman-Korpela och delegationsmedlem Tiina Pirttilahti, delegationen för romernas ärenden
 - generalsekreterare Hannele Varsa, delegationen för jämställdhetsärenden
 - direktör Kristiina Kouros, Människorättscentret
 - jurist Riikka Rosendahl, Konkurrens- och konsumentverket
 - diskrimineringsnämndens sekreterare Juhani Kortteinen, diskrimineringsnämnden
 - jämställdhetsnämndens sekreterare Outi Anttila, jämställdhetsnämnden
 - specialforskare Tapio Bergholm och jurist Anu-Tuija Lehto, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
 - jurist Anja Lahermaa, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf
 - expert Tarja Arkio, Akava ry
 - expert, vice häradshövding Katja Leppänen, Finlands näringsliv rf
 - juridisk ombudsman Atte Rytkönen, Företagarna i Finland rf
 - chefsjurist Mari Pekonen-Ranta, Finansbranschens Centralförbund
 - organisationsjuristen Maarit Päivike, Man-nerheims Barnskyddsförbund rf
 - jurist Mikko Hoikka, Mediernas Centralförbund rf
 - jurist Kai Massa, Turism- och Restaurangförbund rf
 - generalsekreterare Johanna Pakkanen, Kvinnoorganisationer i Samarbete
 - generalsekreterare Aija Salo, Seta ry
 - styrelseledamot Arja Voipio, Trasek ry
 - ordförande Jukka Haapakoski, Finlands Arbetslösas Samarbetsorganisation-TVY rf
 - rättighetsbevakningsjurist Liisa Murto, Handikappforum rf
 - språkskyddssekreterare Johanna Lindholm, Svenska Finlands folkting
 - professor Niklas Bruun
 - professor Johanna Niemi
 - professor Kevät Nousiainen
 - professor Tuomas Ojanen
 - professor Elina Pirjatanniemi
 - professor Juha Raitio
 - professor Jukka Snell.
- Dessutom har skriftligt yttrande lämnats av
- Helsingfors tingsrätt
 - Fackförbundet Pro
 - Amnesty International Finlands avdelning rf
 - Förbundet för mänskliga rättigheter rf
 - SAMS - Samarbetsförbundet kring funktionshinder rf
 - Regnbågsfamiljer rf
 - Föreningen för mental hälsa i Finland
 - Finlands Ungdomssamarbete - Allians rf
 - VATES-Stiftelsen.

REGERINGENS PROPOSITIONER

Regeringens proposition RP 19/2014 rd

I propositionen föreslås det att det stiftas en diskrimineringslag som ersätter lagen om likabehandling. Enligt förslaget ska det också stiftas en lag om diskrimineringsombudsmannen, en lag om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt en lag om jämställdhetsombudsmannen.

Vidare innebär förslaget att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och sjutton andra lagar ändras. I en införandelag föreslås det bestämmelser om den samlade lagstiftningens ikraftträdande, om upphävande av lagen om likabehandling, lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden samt lagen om

jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden och om arrangemangen under övergångsperioden för reformen.

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering. Lagen ska tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet, vilket innebär att den har ett större tillämpningsområde än lagen om likabehandling. Lagen ska däremot inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet och familjelivet och inte heller på religionsutövning.

Skyldigheten att främja likabehandling utvidgas från det som gäller enligt lagen om likabehandling. Skyldigheten ska gälla förutom för myndigheter även för utbildningsanordnare och läroanstalter samt arbetsgivare. Myndigheternas skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan breddas.

Definitionerna av diskriminering och berättigad särbehandling föreslås bli preciserade. Diskriminering på grund av bland annat ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, eller på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person, ska vara förbjuden på samma sätt som för närvarande. Vägran att göra rimliga anpassningar ska definieras som diskriminering. Det föreslås att skyldigheten att göra rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås utvidgas.

De som blivit diskriminerade får ett bättre rättsskydd genom att tillämpningsområdet för bestämmelsen om gottgörelse blir vidsträcktare.

Tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen revideras till vissa delar. Den nuvarande tjänsten som minoritetsombudsman ersätts med en tjänst som diskrimineringsombudsman. Ombudsmannens behörighet utvidgas till att omfatta alla former av diskriminering som avses i den föreslagna diskrimineringslagen. Tillsynen över efterlevnaden av lagen i enskilda fall i arbetslivet ska dock på samma sätt som för närvarande hör till uppgifterna för arbetarskyddsmyndigheterna. Diskrimineringsombuds-

mannen ska övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen och även i övrigt främja likabehandling och förebygga diskriminering.

Den nuvarande diskrimineringsnämnden och den nuvarande jämställdhetsnämnden slås enligt förslaget samman till en diskriminerings- och jämställdhetsnämnd. Den nya nämndens uppgifter ska bestå av den nuvarande jämställdhetsnämndens och den nuvarande diskrimineringsnämndens uppgifter, och dessutom föreslås det att ansvarsområdet utvidgas till att omfatta alla diskrimineringsgrunder.

Bestämmelser om främjande av jämställdheten mellan könen och förbud mot diskriminering på grund av kön ska enligt förslaget fortfarande finnas i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Förbuden mot diskriminering på grund av kön utvidgas till att omfatta även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagen kompletteras med bestämmelser om skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Bestämmelserna om läroanstalternas skyldighet att främja jämställdhet förtydligas och utvidgas till att gälla läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning. Bestämmelserna om jämställdhetsplanen för arbetsplatser och den därtill hörande skyldigheten att göra en lönekartläggning preciseras. Förverkligandet av jämställdheten mellan könen övervakas och främjas även i fortsättningen av jämställdhetsombudsmannen.

De nuvarande bestämmelserna om diskrimineringsförbud i de lagar som gäller anställningsförhållanden ersätts med hänvisningar till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

Genom den föreslagna lagstiftningen genomförs på samma sätt som enligt gällande lagstiftning det så kallade diskrimineringsdirektivet och det så kallade direktivet om likabehandling i arbetslivet.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2015 och avses bli behandlad i samband med den.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft vid ingången av 2015.

Regeringens proposition RP 111/2014 rd

I propositionen föreslås kompletteringar till regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den. Enligt denna proposition ska diskrimineringsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som föreslås i den ursprungliga propositionen finnas i anslutning till justitieministeriet i stället för inrikesministeriet. Det föreslås att jämställdhetsombudsmannen och barnombudsmannen, som för närvarande finns i anslutning till social- och hälsovårdsmi-

nisteriet, överförs till justitieministeriet. Samtidigt införs en uttrycklig lagbestämmelse om att barnombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2015 och avses bli behandlad i samband med den.

Lagen om ändring av lagen om barnombudsmannen avses träda i kraft vid ingången av år 2015 samtidigt med den lagstiftning som föreslås i den ursprungliga propositionen.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN***Allmän motivering***

Sammantaget anser utskottet att propositionen behövs och fyller sitt syfte. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande kommentarer och ändringsförslag.

Reformens syfte

Syftet med propositionen är framför allt att revidera lagstiftningen om likabehandling och jämställdhet för att den bättre ska uppfylla de krav som följer av det enhetliga och omfattande diskrimineringsförbudet i 6 § 2 mom. i grundlagen. Avsikten är att utforma lagstiftning som stärker skyddet för likabehandling genom att den mer enhetligt än gällande lag lämpar sig för alla levnadsområden och innebär att diskriminering på olika grunder omfattas av så likartade rättsmedel och har så likartade påföljder som möjligt.

Ett syfte med reformen är också att effektivisera insatserna för att förebygga diskriminering. Detta eftersträvas dels genom att rättsskyddet mot diskriminering utvidgas och harmoniseras, dels också genom att skyldigheterna att främja likabehandling och jämställdhet utökas och genom att rådgivnings-, utbildnings- och styrningsuppgifterna för det ombud som övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen ses över.

Utskottet välkomnar att denna proposition nu efter lång beredning lämnats till riksdagen. De föreslagna ändringarna i lagpaketet är ett viktigt

steg i rätt riktning. Utskottet påpekar ändå att syftet inte uppnås fullt ut, utan diskriminering på olika grunder kommer inte att omfattas av samma rättsmedel och påföljder ens efter de föreslagna ändringarna. Dessutom kommer det enligt utskottets mening fortsatt att finnas delvis onödig brist på enhetlighet mellan jämställdhetslagen och diskrimineringslagen (likabehandlingslagen).

Propositionen är bitvis svårt att greppa, särskilt när det gäller bestämmelserna om förbud mot diskriminering och legitima grunder. Utskottet understryker att individens rättssäkerhet kräver att lagstiftningen är överskådlig och begriplig. Kravet på överskådlighet och begriplighet är extra starkt när det gäller diskrimineringslagen och anknytande lagar, eftersom lagen har en bred räckvidd och påverkar de inbördes relationerna mellan såväl enskilda och det allmänna som enskilda aktörer sinsemellan. Det är enligt utskottets uppfattning extra viktigt att utvecklingen av jämlikhetsbestämmelserna fortsätter i syfte att uppnå en överskådligare och begripligare helhet än den som nu föreslås.

Diskrimineringslagens räckvidd

Tillämpningsområdet för den föreslagna nya diskrimineringslagen är omfattande. Den ska tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet, med undantag av aktivitet som hör till pri-

vatlivet eller familjelivet samt religionsutövning. Utskottet menar att utvidgningen av tillämpningsområdet är motiverad och välkommen med avseende på de grundläggande och mänskliga rättigheterna.

Grundlagsutskottet fäste i sitt utlåtande uppmärksamhet vid att regeringen inte har gjort någon närmare bedömning av vad det vidgade tillämpningsområdet innebär och vilka konsekvenser det ger, särskilt för de nya, privata verksamhetsområden som kommer att omfattas av lagen. Dessutom har sakkunniga under utfrågningen i arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekat att lagen till skillnad från nuläget kommer att tillämpas också på relationerna mellan företag och på företagens interna beslutsfattande.

Utskottet konstaterar att det är fysiska och inte juridiska personer som ska skyddas genom den föreslagna diskrimineringslagen. Därmed kommer den inte i allmänhet att tillämpas på relationerna mellan företag. Till följd av de författningsrättsliga principer som etablerats i grundlagsutskottets tolkningspraxis (t.ex. GrUU 11/2012 rd) kan skyddet av fysiska personers rättigheter dock i vissa sammanhang komma att kräva att lagen tillämpas också på förhållandet mellan juridiska personer.

Den föreslagna lagen innebär inte några direkta ingripanden i juridiska personers interna organisering, såsom förfaranden för att utse styrelsemedlemmar eller den högsta ledningen i övrigt. Förfarandena är bara sällan av sådan karaktär att det i praktiken skulle bli aktuellt att tillämpa de förbud mot diskriminering och repressalier. Utskottet menar ändå att det av rent principiella skäl är viktigt att exempelvis det föreslagna förbudet mot trakasserier också är tillämpligt i sådana fall. Detsamma gäller massmedieinnehållet. Det vore av principiella skäl problematiskt att utesluta trakasserier via masskommunikation från lagens räckvidd.

Arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning vid anställning

Enligt förslaget ska en arbetsgivare på begäran utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funk-

tionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänsteansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Grundlagsutskottet ansåg med hänsyn till rättssäkerheten att det är viktigt att utredningsskyldigheten gäller alla diskrimineringsgrunder.

Utskottet instämmer i grundlagsutskottets åsikt om vikten av arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning. Vidare betonar utskottet att arbetsgivarens informationsskyldighet är ett viktigt verktyg för att förebygga diskriminering i arbetslivet. Däremot skulle arbetsgivarens administrativa börda särskilt i samband med anställning öka så pass mycket att tröskeln för sysselsättning kan bli högre, om kravet på informering också kopplas till alla andra förbjudna diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen utöver funktionshinder. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att omfattningen på denna skyldighet bör granskas när jämlikhetslagstiftningen vidareutvecklas, men att det i detta skede inte är ändamålsenligt att utvidga den.

Diskrimineringsförbud och legitima grunder för särbehandling

Diskriminering

Den föreslagna 8 § i diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering, om olika former av diskriminering och om positiv särbehandling. Förbudet inrymmer direkt och indirekt diskriminering, trakasserier samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Dessutom ska vägran att göra rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås betraktas som diskriminering. Diskrimineringsförbudet blir tydligare genom att det i lagen uttryckligen föreskrivs att det inbegriper även diskriminering på så kallad presumtiv grund och diskriminering på grund av närstående.

Grundlagsutskottet noterade i sitt utlåtande den finska språkdräktens uttryck "kohtuulliset mukautukset" (rimliga anpassningar), som avviker från allmänspråket. Arbetslivs- och jäm-

ställdhetsutskottet konstaterar att uttrycket är etablerat och enligt uppgift allmänspråkligt. Uttrycket förekommer också i lagstiftning, exempelvis i artikel 5 i det s.k. arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG). Vad som avses med rimliga anpassningar framgår av 15 § i diskrimineringslagen, och dess innehåll följer av direktivet och fördraget.

Positiv särbehandling

Enligt det föreslagna 8 § 3 mom. är sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering inte diskriminering.

Grundlagsutskottet menade att bestämmelsen som positiv särbehandling är betydelsefull och uppmanade arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att överväga om bestämmelsen kunde göras klarare till exempel genom att knyta den till 10 § i lagförslaget eller placera den i en egen paragraf. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet instämmer i denna uppfattning och föreslår att bestämmelsen placeras i en separat paragraf.

Legitima grunder för särbehandling

Regeringen föreslår ändringar i den gällande definitionen av direkt diskriminering och bestämmelserna om legitimitet för särbehandling. Syftet är att beakta det utvidgade tillämpningsområdet.

I bestämmelserna om legitima grunder särskiljs de situationer och legitima grunder som föreskrivs i EU-direktiv och andra situationer och grunder. I förslaget ingår de situationer som regleras i direktiv i 11 och 12 § i den föreslagna diskrimineringslagen, och på andra situationer ska den allmänna legitima grund för särbehandling som framgår av 10 § 1 mom. tillämpas.

I den gällande lagen om likabehandling gäller direktivens legitima grunderna i fråga om arbetslivet och utbildning också de diskrimineringsgrunder som direktiven inte gäller. Bestämmelserna är därmed knutna till EU-rätten även i de fall då EU-rätten inte kräver det. Förteckningarna över legitima grunder i den gällande lagen är till sin ordalydelse dessutom uttömmande.

Grundlagsutskottet säger i sitt utlåtande att dessa bestämmelser utgör en rörig helhet som det är svårt att få grepp om. Dessutom påpekar utskottet att förslaget inte heller uppfyller målet att olika diskrimineringsgrunder ska omfattas av så likartade rättsmedel som möjligt, utan i de specialbestämmelser (11 och 12 §) som grundar sig på EU-direktivet får de diskrimineringsgrunder som avses i direktiven en mer framträdande ställning än i den gällande lagen om likabehandling. Grundlagsutskottet framhöll att det parti som utgörs av 8—13 § i lagförslaget bör prövas på nytt med målet att olika diskrimineringsgrunder ska omfattas av så likartade rättsmedel och påföljder som möjligt.

Dessutom ansåg utskottet att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning bara om dess konstitutionella anmärkningar till den föreslagna diskrimineringslagens 9 § (hänvisningen), 10 § 1 mom. (den allmänna legitima grunden), 11 § 3 mom. (hänvisningen) och 12 § 1 och 2 mom. (hänvisningen) beaktas på behörigt sätt.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet instämmer i grundlagsutskottets åsikt om att det är svårt att få grepp om bestämmelserna om diskriminering och legitima grunder. Utskottet vill beakta grundlagsutskottet konstitutionella anmärkningar och andra preciseringar samt göra helheten mer överskådlig, och det föreslår därför utifrån inkommen utredning att de relevanta bestämmelserna ändras på det sätt som framgår av detaljmotiveringen nedan.

Tillsyn och rättsmedel

Tillsynsmyndigheternas behörighet och uppgifter

Behörighet. Diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av lagen när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning. Diskrimineringsombudsmannen och diskriminerings- och jäm-

ställdhetsnämnden övervakar efterlevnaden till den del arbetarskyddsmyndigheterna inte har tillsynsbehörighet. Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen följs.

Med tanke på att arbetslivet är ett centralt område för tillämpningen av diskrimineringslagen ansåg grundlagsutskottet det som problematiskt med hänsyn till enhetligheten i tillsynen och till diskrimineringsombudsmannens ställning att tillsynen över likabehandlings- och diskrimineringsfrågorna inom arbetslivet ställs utanför diskrimineringsombudsmannens arbetsfält.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet håller med grundlagsutskottet om att tillsynen riskerar att inte vara enhetlig och att expertisen måste tillvaratas. Utskottet anser att det är motiverat och ändamålsenligt att tillsynsbehörigheten är uppdelad eftersom arbetarskyddsmyndigheternas bäst känner till arbetslivet och har ett heltäckande och landsomfattande nätverk av verksamhetsställen. Men samtidigt är uppdelningen problematisk eftersom de myndigheterna inte är experter på grundläggande och mänskliga rättigheter på samma sätt som diskrimineringsombudsmannen.

Det är viktigt att utreda hur fördelningen av uppgifter och behörighet mellan arbetarskyddsmyndigheterna, diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen fungerar när det gäller diskrimineringsfrågor i arbetslivet. Detta för att sörja för en enhetlig tillsyn över diskrimineringsfrågorna. Särskilt viktigt är det med avseende på multipel och intersektionell diskriminering, menar utskottet.

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter. Europeiska kommissionen har med stöd av artikel 258 i EUF-fördraget inlett ett överträdelseförfarande mot Finland som gäller artikel 13 i direktivet om etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG), eftersom kommissionen anser att Finland inte har utsett ett organ att fullgöra uppgifterna enligt artikel 13 i arbetslivsfrågor.

Regeringen anser att det med stöd av 19 § i diskrimineringslagen och 3 och 7 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen står klart att de uppgifter som avses i artikel 13 i direktivet hör

till diskrimineringsombudsmannen också i arbetslivsfrågor. Kommissionen har i ett meddelande påpekat att propositionen inte löser det problem som kommissionen uppdragat.

Utskottet föreslår med anledning av meddelandet att bestämmelserna om diskrimineringsombudsmannens och arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter (19 och 22 §) ändras på det sätt som framgår av detaljmotiveringen nedan.

Rätt att inleda ärenden samt förlikning

Grundlagsutskottet har påpekat att diskrimineringslagen och jämställdhetslagen skiljer sig från varandra när det gäller vem som har rätt att inleda ärenden vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Enligt diskrimineringslagen är det diskrimineringsombudsmannen, den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier och sammanslutningar som främjar likabehandling, medan det enligt jämställdhetslagen är jämställdhetsombudsmannen och arbetsmarknadens centralorganisationer. Dessutom har utskottet fäst uppmärksamhet vid att jämställdhetsombudsmannen inte har samma befogenhet att vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning som föreslagits för diskrimineringsombudsmannen.

Enligt inhämtad utredning planeras det att tillsynsbestämmelserna i jämställdhetslagen ska ses över i två etapper. I den aktuella propositionen görs de ändringar i jämställdhetslagstiftningen som är nödvändiga till följd av att diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden slås samman. Dessutom fogas bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens självständighet och oberoende till lagen. I den andra etappen är det meningen att göra andra innehållsliga ändringar som anses behövliga. I enlighet med regeringens jämställdhetsprogram 2012-2015 får lagen bestämmelser om förlikning och dessutom undersöks möjligheterna att utvidga rätten att inleda ärenden i nämnden för jämställdhetsfrågor.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ser det som mycket viktigt att jämställdhetsombudsmannen har samma möjligheter att inleda förlikningsförfarande och fastställa förlikning som diskrimineringsombudsmannen har enligt den

föreslagna diskrimineringslagen. Utskottet hänvisar till sina tidigare ståndpunkter (AjUB 3/2006 rd och AjUU 6/2010 rd) och påskyndar beredningen av en reform av förlikningsförfarandet.

Gottgörelse

Grundlagsutskottet menar att den som utsatts för diskriminering bör få enkel tillgång till rättsmedel som också tillåter beslut om eventuell gottgörelse utan risk för kostnader och lång handläggningstid. Det är därför enligt det utskottet viktigt att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet utreder om frågor om gottgörelse i första instans kan behandlas i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Bestämmelser om nämndens tillsättande, sammansättning och procedurregler finns i den föreslagna lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Nämnden är ett rättssäkerhetsorgan med låg tröskel, vilket innebär att förfarandet är avsevärt mycket enklare än i domstol och att det exempelvis inte behövs några juridiska ombud. Förfarandet är i regel skriftligt och följer förvaltningslagen.

Vid gottgörelse är det fråga om en betydande ekonomisk påföljd. Utskottet erfar att de gottgörelser som i domstol dömts ut med stöd av lagen om likabehandling har varit omkring 4 000—10 000 euro. Om nämnden ges behörighet att besluta om att gottgörelse ska utgå bör bland annat nämndens sammansättning, nämndmedlemmarnas rättsliga ställning och nämndens procedurregler helt ses över. Påföljden är nämligen så pass märkbar och ett rättvist förfarande måste säkerställas. Dessutom bör det bedömas hur en sådan förändring skulle påverka nämndens arbetsmängd och resursbehov.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden är en viktig och lättillgänglig kanal för rättssäkerhet för dem som utsatts för diskriminering, menar utskottet. Jämfört med en domstolsprocess är ett rättssäkerhetsorgan med låg tröskel också statsfinansiellt motiverad. Utskottet anser emellertid att det inte inom de tillgängliga tidsramarna och resurserna har möjlighet att utreda fråga om diskriminerings- och jämställdhets-

nämnden ska kunna påföra gottgörelse, utan en sådan förändring måste utredas särskilt.

Jämställdhetsplaner och lönekartläggningar

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att de lönekartläggningar som ingår i jämställdhetsplanerna är ett av de viktigaste instrumenten när man förebygger lönediskriminering och eftersträvar lika lön för kvinnor och män.

Regeringen preciserar nu innehållet i lönekartläggningarna. Det innebär att arbetsgivaren ska utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnader, om en i en lönekartläggning ingående granskning av grupper som bildats enligt kravprofil eller uppgiftskategori eller enligt andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste löneskillnaderna granskas i syfte att utreda skillnaderna.

Utskottet håller med grundlagsutskottet om att de använda uttrycken är oklara och anser det vara ytterst viktigt att man fortsätter att utveckla regleringen om lönekartläggningarna så att det entydigt av bestämmelsen framgår vad som avses med "tydliga skillnader" och "de viktigaste lönedelarna".

Den kompletterande propositionen

Utskottet tillstyrker det som föreslås i den kompletterande propositionen (RP 111/2014 rd), dvs. att diskrimineringsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska finnas i anslutning till justitieministeriet i stället för inrikesministeriet samt att jämställdhetsombudsmannen och barnombudsmannen, som för närvarande finns i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet, överförs till justitieministeriet. Samtidigt föreslås det att lagen om barnombudsmannen ska få en uttrycklig bestämmelse om ombudsmannens självständiga och oberoende ställning.

Bakom den kompletterande propositionen ligger det finanspolitiska ministerutskottets rekommendation hösten 2013 att börja bereda frågan

om att samla jämställdhetsombudsmannens, barnombudsmannens och minoritetsombudsmannens byråer och förvaltning till justitieministeriets förvaltningsområde. Möjligheterna att samla ihop ombudsmännen så att de är verksamma i anslutning till justitieministeriet och i mån av möjlighet även i samma lokaler har diskuterats även i samband med regeringens strukturpolitiska program för att stärka förutsättningarna för ekonomisk tillväxt och åtgärda hållbarhetsunderskottet.

Utskottet anser det vara ändamålsenligt att ombudsmännen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden alla ligger under samma ministerium och att en sådan förändring bidrar till ett närmare operativt samarbete såväl administrativt som i fråga om tillsynsuppgifterna. Vidare vill utskottet betona ombudsmännens och nämnderna självständiga ställning och förutsätter därför att de tilldelas tillräckliga ekonomiska resurser för att säkerställa deras oberoende, effektivt och trovärdighet samt rättssäkerheten för dem som utsatts för diskriminering.

Detaljmotivering

Utskottet har slagit ihop lagförslagen 2—4 i proposition RP 19/2014 rd och kompletterande proposition RP 111/2014 rd.

Det onummerade lagförslaget i den kompletterande propositionen om ändring av 1 § i lagen om barnombudsmannen blir lagförslag 24 i betänkandet.

1. Diskrimineringslag

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. Lagens syfte. Grundlagsutskottet underströk i sitt utlåtande att likabehandling och diskrimineringsförbud har en central ställning i vårt rättssystem. Det är därför viktigt att den gällande lagens bestämmelser om att trygga likabehandling samt att effektivisera rättsskyddet för dem som blivit utsatta för diskriminering fogas till paragrafen.

Enligt den föreslagna paragrafen är syftet med lagen att främja likabehandling och förebygga diskriminering. Med främjande av likabehandling avses enligt propositionsmotiven (RP 19/2014 rd, s. 57) att jämlikhet uppnås i praktiken och därmed att det gäller att genomföra åtgärder för likvärdigt bemötande av människorna och bättre villkor för dem som missgynnas, och då med målsättningen att uppnå faktisk likabehandling. Ett annat generellt syfte är att förebygga diskriminering. Utskottet anser att den föreslagna lydelsen täcker in den gällande lagens syfte att trygga likabehandling.

Utskottet omfattar grundlagsutskottets ståndpunkt om vikten av att tydligt i lagens syfte uttrycka rättssäkerhetsaspekten och föreslår att paragrafen kompletteras med en bestämmelse om effektivisering av rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

3 §. Förhållande till annan lagstiftning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet hänvisar till grundlagsutskottets utlåtande och föreslår att 1 mom. stryks.

2 kap. Främjande av likabehandling

5 §. Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling. Enligt 2 mom. ska varje myndighet ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Skyldigheten att utarbeta en plan gäller inte för den evangelisk-lutherska kyrkan, den ortodoxa kyrkan och privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter. En motsvarande begränsning finns i 4 § 3 mom. i den gällande lagen om likabehandling. Syftet är att beakta att den krets privata aktörer som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter är synnerligen stor och heterogen, och i praktiken kan den även inbegripa fysiska personer.

Grundlagsutskottet säger i sitt utlåtande att avgränsningen av privata aktörer som fullgör offentliga uppdrag är problematisk och ser det som viktigt att bestämmelserna preciseras så att också en privat aktör som sköter en offentlig förvaltningsuppgift under vissa omständigheter är skyldig att utarbeta en likabehandlingsplan.

Utskottet håller med om att bestämmelsen är problematisk. Det kan leda till en oskälig administrativ börda om alla berörda privata aktörer måste utarbeta en likabehandlingsplan, och därför föreslår utskottet att 2 mom. ändras. Ändringen innebär att planeringsskyldigheten gäller privata aktörer som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter när de som regel har minst 30 anställda. Det rör sig om samma gräns som för skyldigheten för arbetsgivare att utarbeta en likabehandlingsplan.

3 kap. Förbud mot diskriminering och represalier

8 §. *Förbud mot diskriminering.* Utskottet föreslår att 3 mom. utgår. Bestämmelsen om positiv särbehandling är så pass viktig att det i stället bör ingå i en ny 9 § efter paragrafen om förbud mot diskriminering.

9 §. *Positiv särbehandling (ny).* Med hänvisning till motiveringen under 8 § föreslår utskottet att bestämmelsen om positiv särbehandling i 8 § 3 mom. ska bli en ny 9 §.

10 (9) §. *Direkt diskriminering.* Utskottet pekar på vad grundlagsutskottet sagt och på sin egen motivering under 11 § och föreslår att hänvisningen i slutet av paragrafen utgår.

11 (10) §. *Legitima grunder för särbehandling.* Paragrafrubriken ändras i enlighet med det nya innehållet.

Grundlagsutskottet menar att det är konstitutionellt problematiskt att definition av diskriminering utesluter alla situationer där särbehandling grundar sig på lag. Vidare menar det utskottet att det också är konstitutionellt problematiskt man i bestämmelsen om allmän legitim grund för särbehandling lösgör kravet på att syftena är godtagbara och medlen proportionerliga från kravet på reglering på lagnivå. Därmed anser grundlagsutskottet att huvudregeln i 1 mom. bättre skulle motsvara kraven på grundlagsenlighet om den utformades så att det framgår att särbehandling inte är diskriminering om behand-

lingen föranleds av lag **och** annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att 1 mom. ändras i enlighet med vad grundlagsutskottet anför.

Dessutom påpekar grundlagsutskottet att kravet på föreskrifter i lag, särskilt i fråga om privat verksamhet, inte kan anses ovillkorligt med hänsyn till hur varierande den verksamheten är. Om särbehandling tillåts ska det dock alltid finnas godtagbara grunder för detta. Således föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att 2 mom. ändras så att den innehåller bestämmelser som berättigar särbehandling i de fall där det inte finns några bestämmelser om legitima grunder för särbehandling. Särbehandlingen ska då inte anses vara diskriminerande om den har ett godtagbart skäl mål med avseende på de grundläggande och mänskliga rättigheterna och medlen för att uppnå målet är proportionerliga.

Tillämpningsområdet för 1 mom. måste på grund av grundlagsutskottets ståndpunkter och kraven i EU-direktiv (det s.k. direktivet om etnisk diskriminering 2000/43/EG och det s.k. arbetslivsdirektivet 2000/78/EG) avgränsas på det sätt som framgår av 1—5 punkten. Bestämmelsen om legitima grunder ska enligt 1 punkten inte gälla utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter. På detta sätt beaktas grundlagsutskottets ståndpunkt att en sådan legitim grund av föreslagen typ som saknar direkt koppling till lag bara kan gälla privat verksamhet. Momentet ska heller inte gälla arbetslivsdirektivets (direktiv 2000/78/EG) tillämpningsområde, eftersom direktivet inte tillåter sådana legitima grunder i fråga om de grunder för åtskillnad som direktivet gäller (religion eller övertygelse, ålder, funktionshinder och sexuell läggning). Vidare gäller momentet inte särbehandling på grund av etniskt ursprung. Genom detta beaktas direktivet om etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och Europadomstolens praxis, som säger att särbehandling på grund av etniskt ursprung bara sällan, om någonsin, kan vara godtagbar. I de fall där de legitima grunderna i 2 mom. inte kan tillämpas måste särbehandling således grunda

sig på 11 (10) § 1 mom. eller bestämmelserna i 12 (11) § om arbetslivet eller 9 § (8 § 3 mom.) om positiv särbehandling.

12 (11) §. Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning. Utskottet föreslår att man i fråga om regleringen av legitima grunder för särbehandling i arbetslivet till stor del ska återgå till den typ av reglering som gäller i dag. Enligt förslaget ska de legitima grunderna i fråga om arbetslivet finnas i 12 §. Bestämmelserna i den föreslagna 12 § överförs nu delvis till den föreslagna 11 §, medan resten utgår.

Grundlagsutskottet fäster i sitt utlåtande uppmärksamhet vid detaljmotiven till 10 § (s. 75/II) i den föreslagna diskrimineringslagen. Där behandlas kommunernas strävan att med stöd av 1 § 3 mom. i kommunallagen (365/1995) främja sina invånares välfärd genom att erbjuda endast ungdomar som är bosatta i kommunen sommarjobb. Enligt propositionsmotiven kan kommunallagens bestämmelse om att främja sina invånares välfärd utgöra en godtagbar grund för att särbehandla personer på grund av deras bostadsort, och därmed får en kommun till exempel välja att erbjuda endast unga som är bosatta i kommunen sommarjobb. Grundlagsutskottet har uppmanat arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att utreda om det behövs en särskilda bestämmelser i 11 (12) § för att trygga detta (särbehandling på grund av bostadsort).

Regeringens utgångspunkt för de legitima grunderna i fråga om arbetslivet är att all särbehandling som bygger på förbjudna diskrimineringsgrunder kan vara berättigad bara på grunder som gäller arbetsuppgifternas art och utförande när de villkor som föreskrivs i paragrafen är uppfyllda. Det enda undantaget är ålder, men då är särbehandling på samma sätt som enligt gällande lag dessutom tillåten på sysselsättningspolitiska och arbetsmarknadsrelaterade grunder enligt arbetslivsdirektivet. Däremot anses bostadsorten vara en till personen relaterad orsak som därför inte utan en särskild bestämmelse kan vara en grund för att kommunen ska

låta sysselsättningsåtgärderna gälla kommuninvånarna.

Kommunen är en viktig aktör när det gäller att sysselsätta arbetslösa och erbjuda arbetsmarknadsåtgärder enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Dessutom nämns kommunens sysselsättningsskyldighet i 11 kap. 1 § i den lagen. Kommunen innebär kommunens finansieringsansvar enligt 14 kap. 3 a § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) att kommunen har en grund för att sysselsätta kommuninvånare som varit arbetslösa i mer än 300 dagar.

Utskottet anser att kommunernas möjlighet att bedriva sysselsättningspolitik genom att rikta in åtgärderna på sina egna invånare måste tryggas i paragrafen om legitima grunder inom arbetslivet. Således föreslår utskottet att 2 mom. utöver ålderkriteriet kompletteras med en bestämmelse om att särbehandling på grund av bostadsort är berättigad när särbehandlingen har ett objektivt och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad. Eftersom arbetslivsdirektivet inte gäller andra personrelaterade orsaker eller bostadsorten hindrar det inte en specialbestämmelsen som kopplas till bostadsorten. Det står ändå klart att bostadsorten inte kan vara en legitim grund när kommunen anställer arbetstagare eller tjänsteinnehavare.

13 §. Indirekt diskriminering. Utskottet föreslår en ändring som innebär att lagen som grund för diskriminering utgår. Förslaget bygger på grundlagsutskottets utlåtande och det som sägs under 11 (10) § ovan.

4 kap. Tillsynen

19 §. Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet. I 1 mom. föreslås bestämmelser om ombudsmannens uppgift att bistå dem som utsatts för diskriminering och att ge allmänna rekommendationer. I 2 mom. anges ombudsmannens uppgift att utöva tillsyn över att diskrimineringslagens följs genom att i enskilda fall ge utlåtanden. Däremot ska ombudsmannen inte

yttra sig om ärenden som omfattas av en arbetarskyddsmyndighets tillsynsbehörighet.

Såsom framgår av den allmänna motiveringen föreslår utskottet klarare bestämmelser i det avseendet att de avgöranden som ombudsmannen lämnar i 2 mom. ska kallas "motiverade ståndpunkter" i stället för "utlåtanden". På detta sätt uttrycks det som regeringen avser bättre eftersom det uttryckligen är fråga om de ståndpunkter som ombudsmannen lämnar i ärenden som han eller hon behandlar med stöd av sin tillsynsbehörighet. Med andra ord hindrar bestämmelsen inte ombudsmannen att i övrigt uttrycka sin åsikt genom att yttra sig.

22 §. *Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet.* Paragrafen innehåller bestämmelser om arbetsskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet när det gäller tillsynen över att diskrimineringslagen följs. Utskottet föreslår med den motivering som framgår ovan ett nytt 2 mom. om att en person som misstänker diskriminering i arbetslivet kan anföra klagomål till arbetarskyddsmyndigheterna. Momentet föreslås också innehålla en bestämmelse om att arbetarskyddsmyndigheten ska underrätta den som anför ett sådant klagomål om diskrimineringsombudsmannens uppgift att bistå dem som utsätts för diskriminering.

3. Lag om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

5 §. *Personal.* Utskottet föreslår komplettering av paragrafen genom ett nytt 3 mom. om att det är justitieministeriet som utnämner nämndens generalsekreterare och övriga anställda.

24. Lag om ändring av 1 och 3 § i lagen om barnombudsmannen

3 §. *Verksamhetsberättelse och verksamhetsplan.* Utskottet föreslår en ny bestämmelse i 1 mom. Enligt den ska barnombudsmannen lämna riksdagen en berättelse om sitt verksamhetsområde till riksdagen fyra gånger om året.

Utskottets förslag till beslut

Riksdagen

godkänner lagförslag 5—23 i proposition RP 19/2014 rd utan ändringar,

godkänner lagförslag 1 i proposition RP 19/2014 rd med ändringar och

godkänner lagförslag 24 enligt proposition RP 111/2014 rd men med ändringar och

godkänner lagförslag 2—4 i propositionerna RP 19/2014 rd och RP 111/2014 rd med ändringar och sammanförda till gemensamma lagförslag 2—4 (Utskottets ändringsförslag).

Utskottets ändringsförslag

1.

Diskrimineringslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.	3 kap.
Allmänna bestämmelser	Förbud mot diskriminering och repressalier
1 §	8 §
<i>Lagens syfte</i>	<i>Förbud mot diskriminering</i>
Syftet med denna lag är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.	(1 och 2 mom. som i RP) (3 mom. <i>utesl.</i>)
2 § (Som i RP)	9 § (Ny)
3 §	Positiv särbehandling
<i>Förhållande till annan lagstiftning</i>	<i>Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är inte diskriminering.</i>
(1 mom. <i>utesl.</i>) (1—3 mom. som 2—4 mom. i RP)	10 (9) §
4 § (Som i RP)	<i>Direkt diskriminering</i>
2 kap.	Direkt diskriminering ska anses förekomma när någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation (<i>utesl.</i>).
Främjande av likabehandling	11 (10) §
5 §	Legitima grunder för särbehandling
<i>Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling</i>	Särbehandling är inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga.
(1 mom. som i RP)	<i>Särbehandling är emellertid berättigad också när det inte finns några bestämmelser om legitim grund, om särbehandlingen har ett godtagbart mål med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och medlen för att uppnå målet är proportionerliga. Denna bestämmelse ska likväl inte tillämpas när det är fråga om</i>
Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Skyldigheten att utarbeta en plan gäller inte för den evangelisk-lutherska kyrkan, den ortodoxa kyrkan eller de privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som i regel har färre än 30 anställda.	<i>1) utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter,</i>
6 och 7 § (Som i RP)	

2) villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet,

3) erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, och yrkesvägledning,

4) medlemskap eller medverkan i en arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller,

5) särbehandling på grund av etniskt ursprung.

12 (11) §

Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning

Särbehandling (*utesl.*) är berättigad i arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås.

Särbehandling på grund av ålder eller böningsort är *dessutom* berättigad, om (*utesl.*) särbehandlingen har ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga.

(3 mom. *utesl.*)

12 § (*Utesl.*)

13 §

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering ska anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller

honom eller henne som person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringssättet (*utesl.*) har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga.

14—17 § (Som i RP)

4 kap.

Tillsyn

18 § (Som i RP)

19 §

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet

(1 mom. som i RP)

Ombudsmannen kan i enskilda fall *lämna motiverade ståndpunkter* för att förebygga ett förfarande som strider mot denna lag eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas, om det inte är fråga om ett ärende som omfattas av en arbetarskyddsmyndighets tillsynsbehörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal.

(3 mom. som i RP)

20 och 21 § (Som i RP)

22 §

Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet

(1 mom. som i RP)

Arbetarskyddsmyndigheterna ska vidta sådana åtgärder enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen som inkomna klagomål om diskriminering i enskilda fall ger anledning till och underrätta den som anfört klagomålet om diskrimineringsombudsmannens uppgift att bistå dem som utsatts för diskriminering. (Nytt 2 mom.)

(3 mom. som 2 mom. i RP)

6 kap.

5 kap.

Särskilda bestämmelser

(Som i RP)

Rättssäkerhet och påföljder

(Som i RP)

2.

Lag

om diskrimineringsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

(Som i RP 111/2014 rd)

2—12 §

(Som i RP 19/2014 rd)

3.

Lag

om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

(Som i RP 111/12014 rd)

5 §

Personal

2 och 3 §

(Som i RP 19/2014 rd)

(1 och 2 mom. som i RP 19/2014 rd)

Justitieministeriet utnämner generalsekreteraren och nämndens övriga anställda. (Nytt 3 mom.)

4 §

(Som i RP 111/2014 rd)

6—14 §

(Som i RP 19/2014 rd)

15 §

(Som i RP 111/2014 rd)

16—17 §
(Som i RP 19/2014 rd)

4.

Lag
om jämställdhetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §
(Som i RP 111/2014 rd)

2—6 §
(Som i RP 19/2014 rd)

24.

Lag
om ändring av 1 och 3 § i lagen om barnombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om barnombudsmannen (1221/2004) 1 § och 3 § 1 mom. som följer:

1 §
(Som i RP 111/2014 rd)

rättelse om sitt verksamhetsområde samt utarbeta en verksamhetsplan.

— — — — —

3 § (Ny)

Verksamhetsberättelse och verksamhetsplan

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP 111/2014 rd)

Barnombudsmannen *ska* årligen lämna statsrådet och vart fjärde år lämna riksdagen en be-

AjUB 11/2014 rd — RP 19/2014 rd, RP 111/2014 rd

Helsingfors den 4 december 2014

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Tarja Filatov /sd
vordf. Anne-Mari Virolainen /saml
medl. Anna Kontula /vänst
Laila Koskela /cent
Jari Lindström /saf
Eeva-Maria Maijala /cent
Lea Mäkipää /saf
Elisabeth Naucclér /sv (delvis)

Mikael Palola /saml
Terhi Peltokorpi /cent
Arto Satonen /saml
Eero Suutari /saml
Katja Taimela /sd
Maria Tolppanen /saf
ers. Jukka Kärnä /sd
Sari Palm /kd.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.