

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av diskrimineringslagen och till lagar som har samband med den

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av diskrimineringslagen och till lagar som har samband med den (RP 148/2022 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till kulturutskottet för utlåtande.

Motion

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande motion:

- lagmotion LM 42/2020 rd Merja Mäkisalo-Ropponen sd m.fl. Lagmotion med förslag till lag om ändring av 15 § i diskrimineringslagen.

Utlåtande

Utlåtande har lämnats av

- kulturutskottet KuUU 24/2022 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- konsultativ tjänsteman Jasmiina Jokinen, justitieministeriet
- biträdande justitieombudsman Pasi Pölönen, riksdagens justitieombudsmans kansli
- regeringsråd Tarja Kröger, arbets- och näringsministeriet
- undervisningsråd Mervi Eskelinen, undervisnings- och kulturministeriet
- direktör Tanja Auvinen, social- och hälsovårdsministeriet
- jurist Katja Danner, social- och hälsovårdsministeriet
- specialsakkunnig Jenny Rintala, social- och hälsovårdsministeriet
- direktör Eerik Tarnaala, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- byråchef Rainer Hiltunen, Diskrimineringsombudsmannens byrå
- diskrimineringsombudsman Kristina Stenman, Diskrimineringsombudsmannens byrå
- jurist Anu-Tuija Lehto, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Katariina Sahlberg, STTK rf
- ledande expert Miika Sahamies, Akava ry

Betänkande AjUB 14/2022 rd

- sakkunnig Katja Leppänen, Finlands näringsliv rf
- sakkunnig Atte Rytkönen-Sandberg, Företagarna i Finland rf
- generalsekreterare Merja Heikkonen, Riksomfattande handikapprådet
- generalsekreterare Juhani Kortteinen, Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden
- ordförande Sari Kokko, Handikappforum rf
- sakkunnig Anne Mäki, Handikappforum rf
- professor (emeritus) Niklas Bruun.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Jämställdhetsombudsmannens byrå
- Barnombudsmannens byrå
- Finlands Kommunförbund
- professor Tuomas Ojanen.

PROPOSITIONEN OCH MOTIONEN

Propositionen

Regeringen föreslår att diskrimineringslagen, lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, lagen om diskrimineringsombudsmannen samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ändras.

Enligt förslaget ska likabehandlingsplaneringen och främjandet av likabehandling enligt diskrimineringslagen utvidgas till att gälla också anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken. Definitionen av trakasserier föreslås bli ändrad så att trakasserier även kan vara riktade mot människogrupper. Ansvar för anordnare av småbarnspedagogik, serviceproducenter inom småbarnspedagogiken samt utbildningsanordnare att ingripa i trakasserier som de fått vetskap om ska förtydligas. Ett ärende ska kunna föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling utan att det finns ett namngivet offer.

Skyldigheten att göra rimliga anpassningar ska gälla också möjligheten att ta del av myndigheters tjänster. Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga ska i första hand behoven hos personer med funktionsnedsättning beaktas.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska kunna rekommendera betalning av gottgörelse till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier. Tidsfristen för yrkande på gottgörelse ska avbrytas för den tid som ärendet behandlas i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Bestämmelserna om arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling ska förtydligas i fråga om bedömningen av hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen. En arbetsplats likabehandlingsplan ska också innehålla slutsatserna av bedömningen av likabehandling.

Diskrimineringsombudsmannen ska ha behörighet att utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen också i arbetslivet. Även arbetarskyddsmyndighetens behörighet ska preciseras. Det föreslås att

Betänkande AjUB 14/2022 rd

lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ändras så att en uppmaning åt arbetsgivaren att rätta till sin verksamhet i fortsättningen ska kunna meddelas också i fråga om arbetsgivarnas skyldighet att bedöma och främja likabehandling på arbetsplatsen.

Det föreslås dessutom att i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ändras bestämmelserna om nämndens organisation och förfarande.

Propositionen grundar sig på de skrivningar i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering enligt vilka en delreform av diskrimineringslagen kommer att genomföras under regeringsperioden och det ska föreskrivas att jämställdhets- och likabehandlingsplanerna är förpliktande också inom småbarnspedagogiken.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2023 och avses bli behandlad i samband med den.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 juni 2023.

Lagmotionen

I lagmotionen LM 42/2020 rd föreslås en ändring i 15 § i diskrimineringslagen. Det föreslås att det till paragrafens 2 mom. fogas en preciserande definition av att de rimliga anpassningar som nämns i paragrafen avser såväl fysiska hjälpmedel som arrangemang som stöder kognitiva prestationer och funktionsförmåga exempelvis i arbetet.

Avsikten är att förtydliga lagens skyldighet att göra rimliga anpassningar och i synnerhet tillämpningen av denna skyldighet i förhållande till personer med sådana funktionsnedsättningar som inverkar på den kognitiva funktionsförmågan.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår ändringar i diskrimineringslagen (1325/2014), lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014), lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bakgrunden till de ändringar som föreslås i propositionen är det som står i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering om att en delreform av diskrimineringslagen ska genomföras under regeringsperioden. Dessutom har det skrivits in i programmet att det föreskrivs om förpliktande jämställdhets- och likabehandlingsplaner också inom småbarnspedagogiken.

Syftet med diskrimineringslagen, som trädde i kraft 2015, var att förenhetliga förbudet mot diskriminering och att olika diskrimineringsgrunder ska omfattas av ett enhetligt rättsskydd inom

Betänkande AjUB 14/2022 rd

alla livsområden. Enligt en utredning från 2020 har diskrimineringsgrunderna enligt olika lagar inte en helt enhetlig ställning. Myndigheternas befogenheter enligt diskrimineringsgrund försvårar bland annat identifieringen av flerfaldig diskriminering eller leder till att flerfaldig diskriminering behandlas endast delvis. Dessutom hänförs flerfaldig diskriminering till olika rättsskyddskanaler.

Syftet med de ändringar som föreslås i propositionen är att utveckla och förbättra rättsskyddet och rättssäkerheten i anslutning till likabehandling och förbud mot diskriminering. Ett ytterligare mål är att effektivisera främjandet av likabehandling och att förtydliga bestämmelserna om rimliga anpassningar så att de bättre än för närvarande motsvarar FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och dess tolkningsrekommendationer.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att det är nödvändigt och viktigt att utveckla bestämmelserna om likabehandling och rättsskydd. Utskottet anser att den föreslagna regleringen förnyar jämlikhetsregleringen så att den bättre än för närvarande uppfyller kraven i bestämmelserna om jämlikhet och förbud mot diskriminering i 6 § 1 och 2 mom. i grundlagen och bestämmelserna om jämlikhet och förbud mot diskriminering inom Europeiska unionen och enligt internationella människorättskonventioner. Utskottet stöder lagförslagen, men med följande ändringsförslag och kommentarer.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att det även efter de ändringar som nu föreslås finns en stark och tydlig åtskillnad mellan arbetslivsrelaterade ärenden och andra tillsyns- och rättsmedel. Utskottet anser det vara viktigt att vidareutveckla regleringen om likabehandling och rättsskydd så att olika diskrimineringsgrunder omfattas av ett enhetligt rättsskydd inom alla livsområden.

Främjande av likabehandling

I propositionen föreslås preciseringar i myndigheternas och utbildningsanordnarnas skyldigheter att främja likabehandling och till diskrimineringslagen fogas en ny 6 a §, där det föreskrivs om skyldigheterna för anordnare av småbarnspedagogik att främja likabehandling. Utskottet tillstyrker de föreslagna ändringarna och tilläggen.

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling preciseras så att arbetsgivaren enligt den ändring som föreslås i 7 § 1 mom. vid bedömningen av likabehandling ska beakta olika diskrimineringsgrunder och beakta att de uppfylls också vid anställning. Enligt det föreslagna 2 mom. ska arbetsplatsens likabehandlingsplan innehålla en redogörelse för slutsatserna av den bedömning som avses i 1 mom.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet betonar att bedömningen av hur likabehandling uppnås och konsekvenserna för befolkningsgrupperna samt bedömningen och planeringen av åtgärder som främjar likabehandling på arbetsplatserna ska genomföras regelbundet, så att myndigheterna och anordnaren och serviceproducenten av utbildning och småbarnspedagogik samt arbetsgivaren i realtid kan vidta behövliga åtgärder för att främja likabehandling.

Betänkande AjUB 14/2022 rd

Främjande av likabehandling inom småbarnspedagogik. Likabehandlingsplaneringen och skyldigheten att främja likabehandling föreslås i enlighet med 6 a § i lagförslag 1 bli utvidgade till att gälla även anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter. Skyldigheten gäller såväl offentlig som privat småbarnspedagogik och även förskoleundervisning när den sker inom ramen för småbarnspedagogiken.

Enligt motiveringen till 6 a § 3 mom. (s. 69) har också sådana privata serviceproducenter inom småbarnspedagogiken som regelbundet har färre än 30 anställda skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan. Utskottet noterar att denna skyldighet inte framgår av föreslagna författningstexten. Utskottet föreslår att bestämmelsen preciseras på det sätt och på de grunder som närmare framgår nedan av detaljmotiveringen.

Kulturutskottet ansåg i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (KuUU 24/2022 rd) att det är oklart vilka förutsättningar och möjligheter utbildningsanordnarna och anordnarna av småbarnspedagogik i praktiken har att bedöma konsekvenserna för olika befolkningsgrupper enligt 6 § 1 mom. och 6 a § i den föreslagna diskrimineringslagen. Utskottet föreslår därför att ordalydelsen i 6 och 6 a § preciseras så att utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för och anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken "i mån av möjlighet" ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att syftet med de föreslagna bestämmelserna om bedömning av konsekvenserna för olika befolkningsgrupper i 6 och 6 a § i diskrimineringslagen är att precisera och förtydliga syftet och innehållet i bedömningen av hur likabehandling uppnås. För att likabehandling ska kunna bedömas är det viktigt att identifiera hur till exempel olika verksamhetssätt, strukturer och praxis konkret påverkar människor som hör till olika befolkningsgrupper. Arbets- och jämställdhetsutskottet anser inte att kulturutskottets ändringsförslag är behövliga.

Rimliga anpassningar

Enligt 15 § 1 mom. i den gällande diskrimineringslagen ska en myndighet göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter.

Enligt propositionen (s. 72—73) motsvarar den gällande formuleringen "att utträta ärenden hos myndigheter" inte villkoren i funktionsrättskonventionen, eftersom formuleringen i fråga om rimliga anpassningar endast hänvisar till konkreta och externa ändringar, medan konventionen förutsätter möjlighet också till innehållsmässiga ändringar. Därför föreslås det i propositionen att uttrycket "utträta ärenden hos myndigheter" i 15 § 1 mom. ändras till "ta del av myndigheters tjänster".

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att "ta del av myndigheters tjänster" snarare hänvisar till förutsättningarna för att få service än till sättet att tillhandahålla servicen och föreslår att ordalydelsen preciseras på det sätt som framgår av detaljmotiveringen så att det tydligare framgår

Betänkande AjUB 14/2022 rd

att avsikten är att trygga möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att anlita myndighetstjänster som beviljas, ordnas för eller erbjuds dem.

Lagmotion LM 42/2020 rd. I lagmotionen föreslås det att 15 § ändras så att anpassningarna kan omfatta såväl ändringar i den fysiska miljön och fysiska förnödenheter som sådana arrangemang och sådan hjälp som underlättar kognitiva prestationer. Utskottet konstaterar att kognitiv anpassning inte har uteslutits från de rimliga anpassningsåtgärder som förutsätts och anser att rimliga anpassningar i enlighet med syftet med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och det omfattande begreppet funktionsnedsättning gäller alla personer med funktionsnedsättning oberoende av deras funktionsnedsättning. Därför föreslår utskottet att lagmotionen LM 2/2019 rd förkastas.

Tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet

Enligt 18 § i den gällande diskrimineringslagen övervakar diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna efterlevnaden av lagen. Tillsynsmyndigheternas behörighet är inte allmän, utan tillsynsbehörigheten är beroende av diskrimineringsgrunden. I arbetslivet övervakas diskrimineringslagen av arbetarskyddsmyndigheterna.

I propositionen föreslås det att diskrimineringsombudsmannens tillsynsbehörighet utvidgas så att diskrimineringsombudsmannen i fortsättningen ska kunna utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen också i arbetslivet. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att det är viktigt och värt att understöda att diskrimineringsombudsmannens tillsynsbehörighet utvidgas till arbetslivsfrågor.

I anslutning till justitieministeriet finns en självständig och oberoende diskriminerings- och jämställdhetsnämnd, som behandlar och avgör de ärenden som hör till den enligt diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens verksamhetsområde skiljer sig i fråga om diskrimineringsfrågor och jämställdhetsfrågor på så sätt att nämnden kan behandla arbetslivsfrågor som anknyter till jämställdhetslagen men inte arbetslivsfrågor som anknyter till diskrimineringslagen. Utskottet noterar att det i propositionen inte föreslås någon motsvarande ändring av diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet som i diskrimineringsombudsmannens behörighet och konstaterar att de föreslagna ändringarna till denna del inte motsvarar det mål som riksdagen anser vara viktigt, således att olika diskrimineringsgrunder ska ha samma rättsmedel och påföljder.

Enligt propositionen (s. 60) har man under beredningen av lagförslaget endast i korthet hunnit utreda möjligheterna att utvidga diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet till arbetslivet. I propositionen bedöms att en utvidgning av nämndens behörighet till arbetslivet kan ha flera konsekvenser bland annat för arbetsgivare och arbetstagare. Till skillnad från diskrimineringsombudsmannen kan nämnden meddela bindande beslut, såsom att förbjuda att diskrimineringen fortsätter eller upprepas. För att nämndens behörighet ska kunna utsträckas till arbetslivsfrågor förutsätts det enligt propositionen en mer djupgående utredning och konsekvensbedömning än vad som har gjorts i samband med delreformen av diskrimineringslagen. Enligt propositionen är det dock viktigt att frågan utreds i fortsättningen.

Betänkande AjUB 14/2022 rd

Utskottet påpekar att grundlagsutskottet redan 2014 i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet om diskrimineringslagen (GrUU 31/2014 rd) fäste uppmärksamhet vid skillnaderna i nämndens behörighet i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen och konstaterade att skillnaderna i behörighet i praktiken kan visa sig vara problematiska särskilt vid handläggningen av fall där det förekommer multipel diskriminering. Också arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har vid behandlingen av diskriminering i olika sammanhang fäst allvarlig uppmärksamhet vid olikheterna i den rättsliga ställningen för offer för diskriminering och trakasserier och betonat vikten av att förbättra offrens rättsskydd inom alla livsområden och på alla diskrimineringsgrunder. (AjUU 11/2014 rd, AjUU 2/2022 rd)

Utskottet beklagar att de utredningar som behövs för att genomföra reformen inte har gjorts och förutsätter att regeringen utreder en utvidgning av diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet i arbetslivsfrågor inom diskrimineringslagens tillämpningsområde (*Utskottets förslag till uttalande*).

Gottgörelse

Enligt 23 § i diskrimineringslagen har den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med diskrimineringslagen har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier. Gottgörelse ska krävas i tingsrätten och talan som gäller gottgörelse behandlas som tvistemål. Enligt undersökningar behandlas gottgörelseärenden utomordentligt sällan i allmänna domstolar, sannolikt på grund av de höga rättegångskostnaderna och den låga gottgörelsen.

Grundlagsutskottet ansåg redan i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (GrUU 31/2014 rd) om diskrimineringslagen att den som utsatts för diskriminering bör få enkel tillgång till rättsmedel som också tillåter beslut om eventuell gottgörelse utan risk för stora kostnader och lång handläggningstid. Grundlagsutskottet såg det som viktigt att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet utreder om frågor om gottgörelse i första instans kan behandlas i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet omfattade grundlagsutskottets ståndpunkt i sitt betänkande (AjUB 11/2014 rd), men ansåg då att bestämmandet av gottgörelse i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden bör utredas separat. I samband med behandlingen av jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2022 (B 1/2022 rd) godkände riksdagen på förslag av arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 8/2022 rd) ett ställningstagande (RSk 40/2022 rd) där riksdagen förutsätter att statsrådet utreder möjligheterna att för att stärka rättsskyddet för offren för diskriminering utveckla diskriminerings- och jämställdhetsnämnden till ett rättsskyddsorgan med låg tröskel som kan bestämma att gottgörelse ska betalas.

I propositionen föreslås det att 20 § i diskrimineringslagen ändras så att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden i stället för att bestämma endast kan rekommendera att gottgörelse betalas till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier. Gottgörelse ska fortfarande krävas i tingsrätten. Enligt propositionen kan den föreslagna regleringen främja att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden anlitas som rättsskyddsorgan med låg tröskel.

Betänkande AjUB 14/2022 rd

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att den möjlighet att rekommendera betalning av gottgörelse som föreslås i propositionen inte fullt ut motsvarar målet att stärka enhetligheten och effektiviteten i de rättsmedel som står till offrets förfogande. Utskottet understöder dock förslaget och anser att rekommendationen om betalning av gottgörelse betonar gottgörelsens betydelse till följd av diskriminerande förfarande eller förfarande som strider mot förbudet mot repressalier, och kan uppmuntra en aktör som brutit mot bestämmelserna i diskrimineringslagen att betala ekonomisk gottgörelse. Rekommendationen kan också hjälpa parterna att nå förlikning till exempel om gottgörelsens belopp.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att tillgången till effektiva rättsmedel för dem som misstänker diskriminering bör stärkas ytterligare. Utskottet påpekar att påföljderna för diskriminering, inklusive ersättning till brottsoffer, enligt artikel 15 i direktivet om etnisk diskriminering och artikel 17 i arbetslivsdirektivet ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om ändring av diskrimineringslagen

6 a §. Skyldighet att främja likabehandling inom småbarnspedagogik. I den föreslagna nya 6 a § föreskrivs det om skyldigheten för anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken att främja likabehandling. Enligt motiven till 1 mom. har också sådana privata serviceproducenter inom småbarnspedagogiken som regelbundet har färre än 30 anställda skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar att enligt 5 § 2 mom. i diskrimineringslagen gäller myndigheternas skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan inte de privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som regelbundet har färre än 30 anställda. Utskottet anser att motiveringen till 1 mom. står i strid med det som uttryckligen står i 5 § 2 mom. och skapar oklarhet i skyldigheten för privata tjänsteproducenter med färre än 30 anställda att utarbeta en likabehandlingsplan. Utskottet föreslår därför att 2 mom. kompletteras med en bestämmelse om att planeringsskyldigheten också gäller de privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som regelbundet har färre än 30 anställda.

15 §. Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås. Enligt 15 § 1 mom. i den gällande diskrimineringslagen ska en myndighet göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra "uträtta ärenden hos myndigheter".

Enligt propositionen (RP 148/2022 rd, s. 72—73) motsvarar den gällande formuleringen "uträtta ärenden hos myndigheter" inte villkoren i funktionsrättskonventionen, eftersom formuleringen i fråga om rimliga anpassningar endast hänvisar till konkreta och externa ändringar, medan konventionen förutsätter möjlighet också till innehållsmässiga ändringar. Därför föreslås det i propositionen att uttrycket "uträtta ärenden hos myndigheter" i 15 § 1 mom. ändras till "ta del av myndigheters tjänster".

Betänkande AjUB 14/2022 rd

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att den föreslagna formuleringen "ta del av myndigheters tjänster" snarare gäller förutsättningarna för att få service än till det sätt som tjänsterna utförs på och föreslår att formuleringen preciseras till "använda myndigheters tjänster". Utskottet understryker att syftet med bestämmelsen är att garantera personer med funktionsnedsättning möjlighet att använda myndighetstjänster som de beviljas eller erbjuds eller som ordnas för dem.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelsen. Regeringen föreslår inga övergångsbestämmelser i diskrimineringslagen om den föreslagna skyldigheten att planera likabehandling inom småbarnspedagogiken eller ändringarna i arbetsgivarens skyldighet att planera likabehandling. Utskottet menar att det behöver reserveras en skälig övergångstid för genomförandet av de föreslagna ändringarna och föreslår att lagförslaget kompletteras med övergångsbestämmelser enligt vilka de planer som avses i 6 a § 2 mom. ska vara utarbetade inom två år från lagens ikraftträdande och den plan som avses i 7 § 2 mom. ska innehålla en redogörelse för slutsatserna av den bedömning som avses i 1 mom. inom två år från lagens ikraftträdande.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2—4 i proposition RP 148/2022 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 i proposition RP 148/2022 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen forkastar lagförslaget i lagmotion LM 42/2020 rd.

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av diskrimineringslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i diskrimineringslagen (1325/2014) 5 § 1 mom., 6 § 1 mom., 7 § 1 och 2 mom., 14 § 1 mom., 15 § 1 och 2 mom., 18 §, 19 § 2 och 3 mom., 20 § 2 och 3 mom., 21 §, 22 § 1 och 2 mom. och 23 § 1 mom. samt

fogas till 4 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 643/2021, ett nytt 5 mom., till lagen en ny 6 a §, till 14 § ett nytt 3 mom. och till 26 § ett nytt 3 mom. som följer:

4 §

Definitioner

Med *anordnare av småbarnspedagogik* avses i denna lag den som ordnar småbarnspedagogik som grundar sig på lag.

5 §

Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling

Myndigheterna ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

6 §

Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling

Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna

Betänkande AjUB 14/2022 rd

ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

6 a §

Skyldighet att främja likabehandling inom småbarnspedagogik

Anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av småbarnspedagogikens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken ska se till att varje småbarnspedagogiskt verksamhetsställe har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Planen ska utarbetas i samarbete med personalen. Skyldigheten gäller också för de privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som regelbundet har färre än 30 anställda.

Barnen och deras vårdnadshavare ska ges möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. ansvarar kommunen för att det för de aktörer inom familjedagvård och kommunal öppen småbarnspedagogisk verksamhet som är verk samma på kommunens område utarbetas gemensamma likabehandlingsplaner i samarbete med dessa aktörer i stället för en separat plan för varje verksamhetsställe.

7 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling

Arbetsgivare ska med beaktande av olika diskrimineringsgrunder bedöma hur likabehandling uppnås vid anställning och på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Planen ska dessutom innehålla en redogörelse för slutsatserna av den bedömning som avses i 1 mom. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

14 §

Trakasserier

Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons eller människogrups människovärde kränks innebär trakasserier, om beteendet har samband med någon av de grunder som anges i 8 § 1 mom. och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen eller

Betänkande AjUB 14/2022 rd

människogruppen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot personen eller människogruppen.

Förfarandet hos en anordnare av småbarnspedagogik, serviceproducent inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnare ska betraktas som diskriminering, om anordnaren av småbarnspedagogik, serviceproducenten inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnaren, efter att ha fått vetskap om att ett barn, en elev eller en studerande har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. på verksamhetsstället, i skolan eller i läroanstalten eller vid en tillställning eller verksamhet som anordnaren av småbarnspedagogik, serviceproducenten inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnaren arrangerat någon annanstans, underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserier.

15 §

Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås

Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra använda myndigheters tjänster samt att få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas i första hand behoven hos personer med funktionsnedsättning och dessutom den i 1 mom. avsedda aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna.

18 §

Tillsynsmyndigheter

Diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag.

Diskrimineringsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag i arbetslivet. Bestämmelser om dessa myndigheters uppgifter och behörighet finns dessutom i lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

På riksdagen och på riksdagens organ tillämpas tillsynsbestämmelserna i denna lag bara om det är fråga om riksdagens eller organets verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

Tillsynsbestämmelserna i denna lag tillämpas inte på republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet.

Tillsynsbestämmelserna i denna lag tillämpas inte på domstolarnas och andra rättskipningsorgans verksamhet om det är fråga om deras rättskipningsverksamhet.

Betänkande AjUB 14/2022 rd

19 §

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet

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 tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Bestämmelser om diskrimineringsombudsmannens övriga uppgifter för att främja likabehandling och förebygga diskriminering finns i lagen om diskrimineringsombudsmannen.

20 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens uppgifter och behörighet

På begäran av diskrimineringsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av eller syftet med denna lag, om inte ärendet gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. På begäran av en domstol eller en annan myndighet eller av en sammanslutning som främjar likabehandling kan nämnden ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av eller syftet med denna lag, om inte ärendet gäller tillämpning av lagen i arbetslivet eller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens rätt att begära utlåtande av nämnden finns i 22 § 3 mom.

I andra ärenden än sådana som gäller arbetslivet får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna, förelägga aktören att inom en skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag eller rekommendera att gottgörelse betalas till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier. Nämnden får förena sitt förbud eller föreläggande med vite.

21 §

Rätten att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Förlikningsparterna tillsammans eller, med parternas samtycke, diskrimineringsombudsmannen får hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ärenden som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier.

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som främjar likabehandling får föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom. Om det i ärendet finns en ovan avsedd målsägande, får ärendet föras till nämnden endast med dennes samtycke.

Diskrimineringsombudsmannen får föra ett ärende som gäller försummelse av planeringsskyldigheterna enligt 5, 6 och 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom.

Diskrimineringsombudsmannen eller den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier får föra ett ärende som gäller försummelse av skyldigheterna enligt 5 § 1 mom., 6 § 1

Betänkande AjUB 14/2022 rd

mom. och 6 a § 1 mom. till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom.

Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

22 §

Arbetskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag i arbetslivet. Bestämmelser om tillsyn finns utöver i denna lag i lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Arbetskyddsmyndigheterna ska vidta sådana åtgärder enligt lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen som inkomna anmälningar om diskriminering i enskilda fall ger anledning till och underrätta den som lämnat in en anmälan om diskrimineringsombudsmannens uppgift att främja förlikning och bistå dem som utsatts för diskriminering.

23 §

Gottgörelse

Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, anordnare av småbarnspedagogik, serviceproducent inom småbarnspedagogiken, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med denna lag har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier.

26 §

Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. för den tid som nämndförfarandet pågår.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om ett ärende är anhängigt vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden vid ikraftträdandet av denna lag, avbryts tidsfristen enligt 26 § 2 mom. på det sätt som avses i 26 § 3 mom. när lagen träder i kraft.

De planer som avses i 6 a § 2 mom. ska vara utarbetade inom två år från lagens ikraftträdande. Den plan som avses i 7 § 2 mom. ska innehålla en redogörelse för slutsatserna av den bedömning som avses i 1 mom. inom två år från lagens ikraftträdande.

2.

Lag

om ändring av lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014) 13 § 3 mom., sådant det lyder i lag 855/2020,
ändras 4 § 1 mom., 6 och 7 §, 8 § 1 mom. och 11 § samt
fogas till lagen en ny 4 a § och till 9 § ett nytt 4 mom. som följer:

4 §

Utnämning av medlemmar

Statsrådet utnämner ordföranden samt nämndens övriga medlemmar och deras ersättare för fyra år i sänder. Statsrådet förordnar två av de lagfarna medlemmarna till vice ordförande, som vid förhinder för ordföranden utövar ordförandens befogenheter.

4 a §

Redogörelse för bindningar

Nämndens ordförande samt nämndens övriga medlemmar och deras ersättare ska före utnämningen till uppgiften lämna en i 8 a § i statstjänstemannalagen (750/1994) avsedd redogörelse för sina bindningar till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och justitieministeriet. Sådana förändringar i bindningarna som inträffar under tiden för uppgiften ska utan dröjsmål anmälas till nämnden och justitieministeriet.

6 §

Sektioner

Nämnden arbetar uppdelad i sektioner. Till en sektion hör nämndens ordförande eller en vice ordförande som sektionens ordförande samt tre övriga medlemmar, av vilka en ska vara lagfaren.

Betänkande AjUB 14/2022 rd

Nämnden har en förvaltningssektion, som består av nämndens ordförande och en av vice ordförandena samt fyra övriga medlemmar. Förvaltningssektionen behandlar nämndens administrativa ärenden.

7§

Förstärkt sektion

Till en förstärkt sektion hör nämndens ordförande eller en vice ordförande som den förstärkta sektionens ordförande samt fem övriga medlemmar, av vilka två ska vara lagfarna.

I den förstärkta sektionen kan avgöras principiellt betydelsefulla och vittsyftande ärenden. Nämndens ordförande avgör om ett ärende ska behandlas i den förstärkta sektionen. Av särskilda skäl kan en sektion dock hänskjuta ett ärende som den behandlar till den förstärkta sektionen för avgörande.

8§

Beslutförhet, omröstning och föredragning

En sektion och en förstärkt sektion är beslutföra när de är fulltaliga.

9§

Medlemmarnas ansvar och jäv

Nämndens ordförande samt nämndens övriga medlemmar och deras ersättare är skyldiga att avgå från sin uppgift vid utgången av den månad under vilken de fyller 70 år.

11§

Avvisande av ärenden

Ett ärende som är anhängigt i domstol eller hos någon annan myndighet tas inte upp till prövning i nämnden.

Ett ärende som är äldre än två år tas inte upp till prövning i nämnden, om det inte finns särskilda skäl till det.

Nämndens ordförande får besluta att ett ärende ska avvisas och avslå ett klart ogrundat yrkande.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som före ikraftträdandet av denna lag har utnämnts till ordförande för eller övrig medlem eller ersättare i nämnden ska inom sex månader från ikraftträdandet lämna en redogörelse enligt 4 a § i denna lag.

Betänkande AjUB 14/2022 rd

Avgångsåldern enligt 9 § 4 mom. i denna lag tillämpas inte på nämndens ordförande eller övriga medlemmar och deras ersättare under den mandatperiod som pågår vid ikraftträdandet av denna lag.

3.

Lag

om ändring av lagen om diskrimineringsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) 4 § 1 mom. samt 5 och 6 § som följer:

4 §

Rätt att få information

Trots sekretessbestämmelserna har diskrimineringsombudsmannen rätt att av myndigheter och andra som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken, av arbetsgivare och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster avgiftsfritt få den information som är nödvändig för att ombudsmannen ska kunna utföra sina tillsynsuppgifter enligt diskrimineringslagen samt rätt att av myndigheter och andra som sköter offentliga förvaltningsuppgifter få den information som är nödvändig för att ombudsmannen ska kunna utföra sina uppgifter enligt utlänningslagen (301/2004).

5 §

Rätt att få redogörelser

Diskrimineringsombudsmannen har rätt att av myndigheter och andra som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken, av arbetsgivare och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få redogörelser som behövs för skötseln av ombudsmannens uppgifter. Rätten att få redogörelser gäller inte information om sådana omständigheter som den som redogörelsen begärs av har rätt att vägra vittna om.

Betänkande AjUB 14/2022 rd

6 §

Inspektionsrätt

Diskrimineringsombudsmannen får inspektera lokalerna hos en myndighet, hos en utbildningsanordnare och en läroanstalt, hos en anordnare av småbarnspedagogik och en serviceproducent inom småbarnspedagogiken, hos en arbetsgivare samt hos den som tillhandahåller varor eller tjänster, om inspektionen behövs för tillsynen över att diskrimineringslagen följs i ärenden som hör till ombudsmannens behörighet. Inspektioner får inte utföras i utrymmen som används för boende av permanent natur. Vid inspektion ska bestämmelserna i 39 § i förvaltningslagen (434/2003) iakttas.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lag 449/2016, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

5) förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen (1325/2014), arbetsgivarnas skyldighet enligt 7 § 1 mom. i den lagen att bedöma och främja likabehandling, skyldigheten enligt 7 § 2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. för företrädare för personalen att få information,

Betänkande AjUB 14/2022 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att statsrådet före utgången av 2024 utreder diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet i ärenden som gäller arbetslivet inom diskrimineringslagens tillämpningsområde.

Helsingfors 17.11.2022

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Aino-Kaisa Pekonen vänst
vice ordförande Katja Taimela sd
medlem Kim Berg sd
medlem Bella Forsgrén gröna
medlem Atte Kaleva saml
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Rami Lehto saf
medlem Niina Malm sd
medlem Hanna-Leena Mattila cent
medlem Jukka Mäkynen saf
medlem Anders Norrback sv
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Arto Satonen saml
medlem Ruut Sjöblom saml
medlem Riikka Slunga-Poutsalo saf.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.

Betänkande AjUB 14/2022 rd Reservation

Reservation

Motivering

Enligt propositionen ska likabehandlingsplaneringen och främjandet av likabehandling utvidgas till att gälla även anordnare och tillhandahållare av småbarnspedagogik. Definitionen av trakasserier föreslås bli ändrad så att trakasserier även kan vara riktade mot människogrupper.

Utarbetande av likabehandlingsplaner

När det gäller likabehandlingsplanering och främjande av likabehandling är det tvivelaktigt om propositionen ändrar eller förbättrar nuläget. Redan nu kräver lagen om småbarnspedagogik att likabehandling och jämställdhet mellan könen främjas. I grunderna för Utbildningsstyrelsens plan för småbarnspedagogik beskrivs genomförandet av småbarnspedagogiken närmare i fråga om delaktighet, likabehandling och jämlikhet.

Kommunförbundet påpekar i sitt sakkunnigyttrande att systematiskt jämställdhetsarbete redan genomförs på ett tämligen omfattande sätt i fostrings- och undervisningsarbetet för barn under skolåldern. Inom småbarnspedagogiken ska det för varje barn utarbetas exempelvis en individuell plan för småbarnspedagogik. Det kan därför bedömas att likabehandlingsplaneringen enligt propositionen i praktiken inte ändrar, än mindre förbättrar, jämställdheten vid enheterna inom småbarnspedagogiken, utan dess praktiska effekter sträcker sig närmast till en ökning av den administrativa arbetsmängden.

Om propositionen genomförs utvidgas skyldigheterna inom småbarnspedagogiken trots att det samtidigt råder en omfattande resursbrist inom småbarnspedagogiken. Enligt propositionen tar det första gången två timmar att göra upp de planer som lagen kräver. Kommunförbundet anser att denna bedömning och de kostnader som beräknats utifrån den är underdimensionerade. Det arbete som behövs för att utarbeta planen, informationssökning, samarbete och utarbetande av planen tar betydligt mer tid än de två timmar som nämns. Dessutom bör det beaktas att allt extra administrativt arbete som regeringen nu tillför genom denna proposition tar tid och resurser från kärnverksamheten inom småbarnspedagogiken, alltså från fostran och omsorg.

Propositionen är i detta avseende på ovan nämnda grunder onödig eller i värsta fall rentav skadlig med tanke på småbarnspedagogiken, eftersom den ökade administrativa bördan medför en oskälig belastning för personalen inom småbarnspedagogiken, som lider brist på resurser.

Finlands näringsliv påpekar i sitt yttrande att arbets- och näringsministeriets trepartsarbetsgrupp som berett propositionen överskred sitt mandat i fråga om utvidgningen av skyldigheten att utarbeta likabehandlingsplaner. Arbets- och näringsministeriets arbetsgrupp hade enligt uppdraget till uppgift att bedöma om myndigheternas uppgifter och behörighet är tillräckliga samt eventuella ändringsbehov i tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen. Arbetsgivarnas skyldigheter att främja likabehandling faller således klart utanför arbetsgruppens mandat. Förslaget har därför inte beretts på behörigt sätt och bör inte genomföras. Sannfinländarna utskottsgrupp omfattar den framställda synpunkten.

Betänkande AjUB 14/2022 rd Reservation

Ingripande i trakasserier

Regeringen föreslår att diskrimineringslagen ändras så att trakasserier inte bara kan riktas mot individen utan också mot en grupp av människor. I praktiken innebär detta också att diskrimineringsombudsmannen och en sammanslutning som främjar likabehandling kan föra till diskrimineringsnämnden också sådana diskrimineringsärenden som grundar sig enbart på deras bedömning och där en enskild målsägande inte kan identifieras. Detta fördunklar rättsstatsprincipen, enligt vilken medborgarna tydligt måste kunna förutse vad som är förbjudet. Propositionen ökar möjligheten till svårtolkade diskrimineringsfall där det i värsta fall kan vara fråga om godtycke och politiska eller personliga meningsskiljaktigheter. Kommunförbundet påpekar i sitt yttrande att det ur kommunens synvinkel kan uppstå svårhanterliga situationer om ett ärende förs till nämnden utan en specificerad målsägande.

Diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som anser sig främja likabehandling och som i motiveringen till 21 § i lagförslag 1 har definierats så brett att nästan vilken sammanslutning som helst kan uppfylla denna definition, kan när propositionen genomförs anföra klagomål utan offer med hänvisning till sin egen åsikt. Detta bidrar till att skapa tryck på den hårt belastade arbetsgemenskapen inom småbarnspedagogiken, eftersom anordnarna av småbarnspedagogik och utbildning redan nu ingriper i trakasserier inom ramen för den gällande lagstiftningen, vilket också Kommunförbundet konstaterar i sitt yttrande.

Om åtgärderna enligt propositionen genomförs kommer de att vara tunga för den största sektorn i framtidens kommuner. Regeringens förslag till angivarkanal bör inte skapas och i synnerhet inte på det sätt som regeringen föreslår så att det inte behövs ens målsägande i fallen.

Rimliga anpassningar

Målet att arbetsgivare samt tillhandahållare av varor och tjänster ska göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning är i och för sig värt att understöda. Finlands näringsliv påpekar i sitt utlåtande att propositionen inte heller till denna del har beretts på behörigt sätt. Förslaget bereddes av en arbetsgrupp vid justitieministeriet (JM) och den fungerade inte på trepartsbasis. Lagstiftningen om arbetslivet måste beredas på trepartsbasis. Men JM ville av någon anledning inte följa denna regel. JM hade inga sakliga grunder att bryta mot principerna för lagberedning på trepartsbasis. Förslaget bör därför inte genomföras. När det gäller förslagets innehåll skulle det öka den rättsliga osäkerheten. Motiveringen till förslaget i propositionen är mycket knapphändig. Både arbetsgivare och leverantörer av varor eller tjänster skulle ha svårt att förstå vad lagen kräver av dem. Det är beklagligt att just JM bereder lagstiftning bristfälligt.

Enligt Företagarna i Finland är konsekvensbedömningarna av ändringarna i fråga om rimliga anpassningar i praktiken obefintliga i propositionen. Det har exempelvis inte presenterats några uppskattningar i euro av vilka konsekvenser en eventuell ändring skulle ha för företagen. I propositionen konstateras det dock att tolkningen att kostnaderna för rimliga anpassningar i typiska fall är små och inte medför betydande kostnader står i strid med utgångspunkterna i funktionsrättskonventionen. Till denna del är propositionens motiveringar och konsekvensbedömningar fullständigt bristfälliga och de uppskattade kostnaderna för ändringarna borde ha bedömts betydligt noggrannare och klart mer konkret än vad som har gjorts i propositionen.

Betänkande AjUB 14/2022 rd
Reservation

Sannfinländarnas utskottsgrupp instämmer i kritiken och anser att trots att propositionens mål är bra till denna del har propositionen beretts så bristfälligt att den inte kan godkännas i denna form. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att regeringen till denna del måste vidta åtgärder för att bereda en ny proposition om rimliga anpassningar till riksdagen. Propositionen ska vara förenlig med utgångspunkterna i funktionshinderkonventionen, den ska beredas på trepartsbasis i fråga om arbetslivet och den ska innehålla lämpliga konsekvensbedömningar.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslagen.

Helsingfors 17.11.2022

Rami Lehto saf
Riikka Slunga-Poutsalo saf
Jukka Mäkynen saf