

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 3/2005 rd**

**Regeringens proposition med förslag till lag om
ändring av lagen om jämställdhet mellan kvin-
nor och män**

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 13 oktober 2004 en proposition med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 195/2004 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Utlåtande

I enlighet med riksdagens beslut har grundlagsutskottet lämnat utlåtande i ärendet. Utlåtandet (GrUU 40/2004 rd) ingår som bilaga till betänkandet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringssekreterare Carita Heinänen och specialforskare Jouni Varanka, social- och hälsovårdsministeriet
- lagstiftningsråd Tarja Kröger, arbetsministeriet
- lagstiftningsråd Leena Halila, justitieministeriet
- undervisningsråd Armi Mikkola, undervisningsministeriet
- jämställdhetsombudsman Päivi Romanov
- byråchef Anja Nummijärvi, jämställdhetsombudsmannens byrå
- generalsekreterare Hannele Varsa och sekreterare Jussi Aaltonen, Delegationen för jämlikhetsärenden

- planeringsdirektör Petri Pohjonen, Utbildningsstyrelsen
- forskare Tapio Rissanen, Tampereen työelämäntutkimuslaitos
- personalchef Keijo Tauriainen, Seinäjoki yrkeshögskola
- arbetsmarknadsjurist Tarja Tuominen, Kommunala arbetsmarknadsverket
- jurist Riitta Myllymäki, Finlands Kommunförbund
- jämställdhetssekreterare Marja Erkkilä, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Jaana Meklin, Akava r.f.
- specialrådgivare Minna Etu-Seppälä, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund TT
- direktör Rauno Vanhanen, Företagarna i Finland rf
- arbetsmarknadsombud Juri Aaltonen, Undervisningssektorns Fackorganisation
- ordförande Lea Karjalainen, Finlands Arbetslösas Samarbetsorganisation TVY rf
- generalsekreterare Tanja Auvinen, Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS rf
- vice ordförande Leena Linnainmaa, Kvinnoorganisationernas Centralförbund rf
- tf. generalsekreterare Aija Salo, Unionen, Kvinnosaksförbundet i Finland
- ordförande Tiia Aarnipuu, Sexuellt likabärande SETA rf

- ordförande Heli Piikkilä och ordförande för kommittén för grundläggande utbildning Satu Haime, Suomen opinto-ohjaajat ry
- forskningschef Ritva Mitchell, Cupore, kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämisyhtiö
- ordförande Dan Johansson, Finlands Svenska Lärarförbund FSL
- professor Johanna Niemi-Kiesiläinen
- professor Kevät Nousiainen
- professor Niklas Bruun
- juris licentiat, vicehäradshövding Anja Hannuniemi
- forskare Ralf Sund.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) ändras. Genom förslaget genomförs samtidigt Europeiska unionens direktiv om likabehandling i arbetslivet.

Bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplanering preciseras. Enligt förslaget ska jämställdhetsplanen innehålla en utredning av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns arbetsuppgifter. För att jämställdhetsplaneringen ska bli effektivare föreslås att en arbetsgivare som efter en uppmaning av jämställdhetsombudsmannen försummar planeringsskyldigheten ska kunna föreläggas vite.

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

intresseorganisation försummar sin skyldighet att se till att trakasserier förhindras.

Den som överträtt förbudet mot diskriminering kan dömas att betala gottgörelse till den som kränkts. För gottgörelsen fastställs inget maximibelopp utom i anställningssituationer. Också motåtgärder, trakasserier och diskriminering vid läroanstalter och i intresseorganisationer ska omfattas av skyldigheten att betala gottgörelse. I fråga om yrkande på gottgörelse förlängs tiden för väckande av talan till två år, utom i anställningsfall, där tiden för väckande av talan är ett år.

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

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

*Allmän motivering***Jämställdhet som en rikedom i livet och framgångsfaktor i samhället**

En lång rad studier och vardagserfarenheter visar att medarbetarna mår bra på en arbetsplats där kvinnor och män arbetar tillsammans och med största möjliga jämställdhet. Olikheter är berikande för en arbetsplats och främjar kreativiteten. Välbefinnande och skaparlust höjer i sin tur produktiviteten. När arbetslivet eftersträvar större produktivitet vore det befogat att allt mer fokusera på jämställdhetspolicyn och de möjligheter den ger.

Kvinnor och män är olika i många hänseenden, och målet med jämställdhetspolicyn är inte att göra dem likadana. Kvinnors och mäns divergerande egenskaper och olika sätt att tänka och göra saker och ting är en stor rikedom. Ett av de primära målen med jämställdhetspolicyn bör vara att lyfta fram och ta tillvara denna rikedom till glädje och nytta för hela samhället och alla individer.

Varken alla kvinnor eller alla män är likadana. Det som är bra för den ena är inte nödvändigtvis bra för den andra. Det viktiga är att varje kvinna och varje man utifrån en jämställdhetsprincip har lika möjligheter att satsa på sina egna ambitioner och önskemål — bygga upp ett eget liv utan den barlast som traditionella könsroller innebär.

Sett i ett internationellt perspektiv, med undantag för de nordiska grannarna, är Finland ett relativt jämställt land. Vi har all orsak att vara stolta över våra resultat. Vi har hög utbildningsnivå och hög förvärvsfrekvens bland kvinnor, en heltäckande barnomsorg, kostnadsfria skolmåltider och familjeledighet inskriven i arbetsmarknads- och sociallagstiftningen.

För att vi ska bli ännu mer jämställda är det viktigt att inse att det återstår mycket att göra. Lönerna inom kvinnodominerade branscher måste höjas och motsvara arbetskraven. Vi måste undanröja hindren för kvinnor som vill göra

karriär. Det finns inte många kvinnor på ledande positioner inom de privata företagen i Finland. Kvinnor kan tillföra ledarskapet en annan typ av kompetens, nya perspektiv och ett nytt sätt att tänka i företagets beslutsprocesser samtidigt som de kan ge nya lösningar på problemen med produktivitet och sysselsättning.

Det finns fortfarande mycket att göra när det gäller samordningen mellan arbetsliv och familjeliv och pappornas benägenhet att utnyttja familjeledigheten. Det är extra oroväckande att de kortvariga anställningarna och all den osäkerhet de medför först och främst drabbar kvinnor i fertilitetsålder.

Den föreslagna reformen av jämställdhetslagen avser att utveckla och öka jämställdhetsplaneringen och att främja integreringen av jämställdhetsperspektivet. Det görs bland annat genom nya skyldigheter för myndigheterna. Förslagen är både motiverade och önskvärda, framhåller utskottet. Samtidigt vill utskottet understryka att jämställdhetslagen och förpliktelserna i den, hur bra de än är, har sina begränsningar när det gäller att främja jämställdheten. Vi behöver en samhällssyn som stöttar och respekterar jämställdheten på ett kraftfullt sätt. Vidare behöver vi aktiv handling på bred front. I december i fjol antogs regeringens jämställdhetsprogram, som utarbetats av alla ministerier. Det var ett viktigt steg i rätt riktning. Det är, enligt utskottet, ytterst viktigt att alla förvaltningar fortsätter att samarbeta och främja jämställdheten. Utskottet understryker extra mycket vikten av att regeringens lagförslag och statsbudgeten också analyserar konsekvenserna i ett jämställdhetsperspektiv.

Uppföljning av jämställdhetsplanerna och konsekvenserna av lagstiftningen

Tanken bakom propositionen är att jämställdhetsplanerna ska bli vanligare och integreras i samarbetsförfarandet på arbetsplatserna. Lagförslaget preciseras med exaktare bestämmelser om de materiella minimikraven på jämställd-

hetsplanerna. Enligt lagförslaget ska jämställdhetsplanen innehålla uppgifter om jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika arbetsuppgifter samt en löneanalys. Planen ska också redogöra för planerade åtgärder för att främja jämlikheten och en bedömning av hur åtgärder i tidigare jämställdhetsplaner har utfallit.

Utskottet menar att jämställdhetsplanering är en viktig fråga och påpekar att välupplagda jämställdhetsplaner kan tillföra arbetsplatserna ett mervärde när det gäller problemanalys och problemlösning. Vid utfrågningen i utskottet var det många som föreslog obligatorisk planering också för arbetsplatser med färre än trettio anställda. Särskilt inom kvinnodominerade branscher finns det många arbetsplatser som nu inte berörs av skyldigheten. I dagsläget anser utskottet dock att skyldigheten inte bör utsträckas till mindre arbetsplatser, utan resurserna bör inriktas på att de lagstadgade jämställdhetsplanerna genomförs.

Det är viktigt att lagen följs upp och resultaten bevakas. Regeringen ska lämna en utredning till utskottet senast den 31 december 2009. I uppföljningen av effekterna av lagen bör uppmärksamheten särskilt fokuseras på hur skyldigheten att upprätta jämställdhetsplaner fullföljs och vilka resultat jämställdhetsplanerna ger. Utifrån erfarenheterna av lagstiftningen bör man sedan ta ställning till om skyldigheten att upprätta jämställdhetsplaner också kunde gälla arbetsplatser med färre än 30 anställda. Utskottet föreslår ett uttalande om uppföljning av lagen (*Utskottets förslag till uttalande 5*).

Det är vidare angeläget att arbetsplatserna får anvisningar och utbildning i hur jämställdhetsplaner läggs upp, påpekar utskottet. I anvisningarna kan med fördel bl.a. organiseringen av jämställdhetsinsatserna på arbetsplatsen samt information och utbildning i jämställdhetsplanering för hela personalen tas upp.

Tidsbegränsade anställningar

År 2003 hade 20 procent av kvinnorna och 12,7 procent av männen tidsbegränsade anställningar.

Tidsbegränsade anställningar är betydligt vanligare inom den offentliga än inom privatsektorn. I 29 procent av fallen förklaras tidsbegränsningen med vikariat, inom kommunsektorn i hela 50 procent av fallen. Vikariatet hänger samman med till exempel familjeledighet, semester, sjukskrivningar, altemneringsledighet och studieledighet. Bland relativt unga kvinnor med akademisk utbildning är tidsbegränsade anställningar vanligare än i andra grupper.

Det är inte oproblemiskt att tidsbegränsade anställningar är så vanliga och i synnerhet drabbar kvinnor i fertil ålder, framhåller utskottet. Det är både otryggt och svårt att skaffa familj och köpa bostad om man inte har fast anställning. De kortvariga anställningarna är inte oviktiga för den demografiska politiken och unga familjers välbefinnande. Därför måste problemen lyftas fram och åtgärder målmedvetet vidtas för att de tidsbegränsade anställningarna skall bli färre. Åtminstone de större arbetsplatserna bör eftersträva att permanenta vikariat för tidsbegränsade anställningar bara ska tillämpas vid tillfälliga behov och merparten av vikariatet innehas av fastanställda vikarier. Flera kommuner kunde gå samman och skapa en personalpool. Då kunde till exempel de tidsbegränsade anställningarna inom vård, skola och omsorg bli fasta jobb. Utskottet föreslår att riksdagen godkänner ett uttalande där riksdagen förutsätter att regeringen följer upp hur tidsbegränsade anställningar drabbar kvinnor och män i den ålder då de bildar familj och utreder hur avbrotten i anställningarna kunde minska och därmed reducera den stora osäkerheten i unga vuxnas liv (*Utskottets förslag till uttalande 1*).

Resurserna för jämställdhetsarbete

I avsnittet om ekonomiska verkningar beskriver regeringen i omfattande ordalag de nya och stora arbetsuppgifter som lagförslaget medför för jämställdhetsombudsmannen. Enligt motiven till propositionen kräver den ökade arbetsbördan större personalresurser och ökade anslag för omkostnader. Utan resurstillskott kan jämställdhetsombudsmannen inte övervaka de nya skyl-

digheterna på behörigt sätt eller uppfylla kravet på effektiv rättssäkerhet. Enligt propositionen krävs det åtminstone två nya tjänster för de nya arbetsuppgifterna. I budgeten för 2005 får jämställdhetsombudsmannens byrå anslag för en ny tjänst.

Enligt utskottet är det angeläget att lagstadgade skyldigheter kan fullföljas på behörigt sätt. Därför anser utskottet att jämställdhetsombudsmannen bör få de resurser som arbetsuppgifterna kräver. Utskottet vill särskilt påpeka att jämställdhetsombudsmannen vid misstänkt diskriminering måste kunna lämna ett utlåtande innan tiden för väckande av talan enligt 12 § går ut. Den som misstänker diskriminering har svårt att själv bedöma om det är möjligt att driva talan med framgång. Så utan ett utlåtande från jämställdhetsombudsmannen är det lätt hänt att ingen talan väcks i rädsla för höga rättegångskostnader. I situationer då någon med hänvisning till 17 § 3 mom. begär löneuppgifter genom jämställdhetsombudsmannen kan fristen på två månader leda till att de övriga arbetsuppgifterna läggs på hög. Utskottet förutsätter att det följs upp hur bestämmelsen fungerar och vilka konsekvenser den har för arbetsbelastningen. En utredning av frågan bör ingå i den utredning som lämnas till utskottet senast den 31 december 2009.

Utskottet påpekar att många organisationer gör ett värdefullt jämställdhetsarbete med förankring i levande livet, men med mycket anspråkslösa resurser och utan någon förvisning om fortsatt stöd. Det är viktigt att organisationerna får tryggade resurser för sitt långsiktiga jämställdhetsarbete, framhåller utskottet.

Utskottet föreslår att riksdagen godkänner ett uttalande om vikten av att säkerställa att jämställdhetslagen genomförs och övervakas och att organisationerna får tryggade resurser för sitt jämställdhetsarbete (*Utskottets förslag till uttalande 4*).

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden — uppgifter om befogenheter

Enligt lagen om likabehandling kan den som misstänker etnisk diskriminering begära hjälp av diskrimineringsombudsmannen med att få förlikning och diskrimineringsnämnden kan fastställa förlikning mellan parterna. Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden har inga sådana förlikningsuppdrag. Förlikning har ansetts vara ett snabbt och billigt rättsmedel som lämpar sig mycket väl för diskrimineringsfrågor. Utskottet menar att regeringen måste utreda om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämndens uppgifter och befogenheter bör ses över och om förfaranden kunde införas som tillåter förlikning och fastställelse av förlikning också vid diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagen och offentlig upphandling

På senare år har många arbetsmoment inom stat och kommun lagts ut på utomstående och köps nu av privata aktörer. Därmed har den offentliga upphandlingen ökat och fått avsevärt större betydelse.

Vid offentlig upphandling är det av största vikt att vara uppmärksam på att upphandlingarna görs hos företag som följer arbets-, social-, skatte- och miljölagarna, men också jämställdhetslagen. Regeringen bör tillsammans med Kommunförbundet ta fram anvisningar för offentlig upphandling. Anvisningarna bör bl.a. ange vilken roll jämställdhetslagen spelar för anbudsförfrågningar och besluten om offentlig upphandling.

Män och jämställdhet

Insatser för att främja jämställdheten gäller både könen och det är en fråga som kvinnor och män bör lösa tillsammans. För större jämställdhet är det absolut nödvändigt att också män ser jämställdhet som en viktig fråga och aktivt arbetar för större jämställdhet.

Utskottet menar att konsekvensanalyser i ett jämställdhetsperspektiv också måste inbegripa

konsekvenserna för män. Konsekvenserna för män och kvinnor kan vara överraskande olika och en del åtgärder kan ha vissa icke önskvärda effekter. Utan kunskaper om jämställdhetskonskvenserna för båda könen kan besluten inte fattas medvetet och väl avvägt med hänsyn till olika typer av konsekvenser för jämställdheten.

Många av punkterna i lagförslaget, till exempel bättre samordning av arbetslivet och familjelivet, insatser för att förebygga trakasserier och färre tidsbegränsade anställningar gäller också många män och förbättrar deras situation. Arbetsplatserna blir mer trivsamma om könssegreringen på arbetsmarknaden minskar. Då är båda könen representerade och också män kan räkna med bättre arbetshälsa.

Utskottet vill särskilt betona männens rätt till föräldraskap och anser att män bör få stöd på allt sätt att ta ansvar för sina familjeplikter. Inte minst arbetsgivarnas attityder spelar en stor roll i sammanhanget. På senare år har det visserligen skett tydliga förändringar i attitydsklimatet. Ändå visar jämlikhetsbarometern för 2004 att arbetstägarna, särskilt inom privatektorn, har en betydligt negativare inställning till att fäder utnyttjar föräldraledighet och vårdledighet än att mödrarna gör det.

Män utsätts mer för indirekt diskriminering. Trots att lagstiftningen om vårdnad av barn och umgängesrätt både vad målen och formuleringarna beträffar är icke-diskriminerande upplever män ofta att de särbehandlas negativt vid vårdnadstvister på grund av sitt kön. Många gånger är det svårt för män att få vårdnaden om sitt barn trots att han de facto hade haft bättre möjligheter att ta hand om barnet. Utskottet påpekar att barnets bästa alltid ska komma i första hand i vårdnadsfrågor och menar att det inte är oproblematiskt för vare sig barnets bästa eller i ett jämställdhetsperspektiv att män inte ens föreslår vårdnaden för sig själva efter som de misstänker att systemet är partiskt. Utskottet förutsätter att regeringen utreder om det i vårdnadsfrågor på grund av lagstiftningen, förvaltningspraxis eller myndigheternas attityder fattas beslut som diskriminerar fäderna och att det i förekommande fall vidtas åtgärder för att kvinnor och män ska

behandlas på lika villkor i vårdnadsfrågor (*Utskottets förslag till uttalande 3*).

När ena föräldern bor på annat håll är det svårt att ta ansvar för barnens liv och vara närvarande i deras vardag. Till exempel bestämmelsen om rätt till fyra dagars tillfällig vårdledighet på grund av sjukt barn enligt arbetsavtalslagen gäller bara personer som bor i samma hushåll som barnet. Det är angeläget att lagstiftningen ses över för att också föräldrar som bor på olika håll får bättre möjligheter att satsa på sitt föräldraskap. Med hänsyn till de mycket varierande familjesituationerna och de varierande behoven att samordna arbetsliv och familjeliv är det enligt utskottet viktigt att regeringen utreder om rätten till tillfällig vårdledighet kan utsträckas till föräldrar som bor på annan adress.

Lönejämsställdhet

Det är erkänt svårt att generera jämsställdhet i lönefrågor. I motiven till propositionen säger regeringen att det under de senaste decennierna inte har skett några större förändringar i löneskillnaderna mellan könen. År 2003 var kvinnors genomsnittliga månadslön vid heltidsarbete 85 procent av männens genomsnittliga månadslön. Studier pekar på att ungefär hälften av skillnaden kan förklaras med den kraftiga segregeringen på arbetsmarknaden mellan manliga och kvinnliga arbeten och med löneeftersläpningar inom kvinnodominerade yrken. Resten kan förklaras med bl.a. att män har bättre möjligheter än kvinnor att göra karriär och lättare få ledande positioner. Enligt propositionen innehas ungefär en fjärdedel av de ledande positionerna inom arbetslivet av kvinnor. Men i den högsta ledningen är det mycket glesare med kvinnor. Om man ser till lönen för samma arbete på en och samma arbetsplats ligger löneskillnaden på ungefär 2—7 procent.

Utskottet understryker vikten av insatser för att undanröja segregeringen av arbetsmarknaden och anser att åtgärderna bör sättas in redan i den tidiga barndomen och i grundskolan. Attityderna och valet av läroämnen spelar en stor roll eftersom de är en plattform för framtida yrkes-

studier. Utskottet menar att lärarna och studiehandledarna spelar en framträdande roll dels för de ungas möjligheter att lära känna olika yrken, dels för att backa upp flickor och pojkar att modigt och utan fördomar välja yrken som går ut över det traditionella yrkesvalet.

Både i EU och på nationell nivå ses jämställdhet i lönefrågor som ett viktigt mål. På senare tid har ett flertal studier publicerats och många olika projekt är aktuella och under arbete. Ändå finns det en del andra underströmmar i samhället som kan leda till ökade löneklyftor. På senare år har löneklyftornas roll öppet lyfts fram i samhällsdebatten och många har ansett att den ökade flexibiliteten på arbetsmarknaden också måste gälla lönerna. Mot bakgrunden av studier förefaller ökade löneklyftor samtidigt att innebära större löneskillnader mellan könen. Detta kan framför allt förklaras med att många låglöneyrken är kvinnodominerade. Studier pekar också mot att löneskillnaderna mellan könen ökar när resultatbonus och andra lönetillägg får en större del av den totala lönen. Det är viktigt att undersöka vilka arbetstagargrupper som får lönetillägg och hur tilläggen fördelas internt inom grupperna.

Vi behöver en uppföljning av hur större löneflexibilitet och nya lönesystem påverkar jämställdheten i löneavseende, anser utskottet. Vidare är det angeläget att försöka påverka utvecklingen så att arbetskraven inom kvinnodominerade branscher och de egenskaper där kvinnorna är starkare beaktas i lönesystemen på behörigt sätt. Lönesystemet bör snabbt anpassas efter förändringar i arbetet. När arbetsbördan ökar och arbetskraven höjs måste det också ge utslag i lönen.

Större jämställdhet i läroanstalterna

Läroanstalter spelar en viktig roll för jämställdheten, påpekar utskottet. Läroanstalterna spelar en framträdande roll till exempel när det gäller att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. Systematiska insatser för att främja jämställdheten är A och O, anser utskottet och föreslår att lagförslaget får en bestämmelse om jäm-

ställdhetsplaner vid läroanstalterna. Tanken är att personalen tillsammans med representanter för de studerande gör en analys av jämställdhetsläget och förekommande problem samt söker vägar för lämpliga metoder för att främja jämställdheten vid läroanstalten. Utskottet tror att jämställdhetsplanering som genomförs i samråd med de studerande är en bra metod att minska den typ av diskrimineringsmisstanke som avses i 8 b §.

Regeringen föreslår att grundskolorna ska undantas tillämpningen av 8 b § som gäller diskriminering vid läroanstalter. Förslaget avviker från riktlinjerna i lagen om likabehandling. I 1 och 2 § i lagen om likabehandling sägs att lagen gäller all utbildning, men inte tillämpas på mål eller innehåll i utbildningen och inte på utbildningssystem. I betänkandet (AjUB 7/2003 rd — RP 44/2003 rd) om lagen om likabehandling ansåg utskottet det viktigt att framtida ändringar av jämställdhetslagen beaktar lagen om likabehandling och att bestämmelserna i mån av möjlighet samordnas.

Grundskolan spelar en synnerligen viktig roll för de attityder och ämnesval som påverkar jämställdheten. I grundskolorna förekommer det också ofta förolämpande benämningar med könsaspekter och andra trakasserier, som enligt utskottet systematiskt bör påtalas. Bland de sakkunniga var det framför allt företrädarna för utbildningsstyrelsen som ansåg att insatserna för att främja jämställdheten i grundskolorna och de där förekommande jämställdhetsproblemen bör tas om hand inom ramen för befogenheterna och läroplanerna i enlighet med lagen om grundläggande utbildning. Å andra sidan framhöll många av de sakkunniga behovet av att synliggöra jämställdhetsproblemen i grundskolorna och att systematiskt främja jämställdheten också i grundskolorna i överensstämmelse med jämställdhetslagen. I dagsläget anser utskottet det inte befogat att föreslå ändringar i propositionen i detta avseende. Enligt utskottet är det dock viktigt att regeringen följer upp hur arbetet för att främja jämställdheten i grundskolorna framskrider och i förekommande fall vidtar åtgärder för att precisera lagstiftningen.

Delade kostnader för föräldraskap

Kostnaderna för familjeledighet slår relativt sett hårdast mot kvinnodominerade branscher eftersom det är kvinnor som utnyttjar merparten av familjeledigheterna. Arbetsgivarnas kostnader har jämnats ut genom att arbetsgivaren får en ersättning motsvarande sjukdagpenningen när lönen för mammaledighet betalas ut. Dessutom har arbetsgivarna rätt att anhålla om ersättning för semesterkostnaderna i samband med familjeledighet. Åtgärderna räcker emellertid inte till för att jämna ut arbetsgivarnas kostnader för föräldraskap. En studie som kvinnoföretagare har gjort visar att arbetsgivare med kvinnliga arbetstagare kan drabbas av kostnader på upp till 13 000 euro per barn på grund av bl.a. föräldraledighet och tillhörande semester i kombination med rekrytering och inskolning av vikarier. Kostnaderna slår extra hårt mot små arbetstagare; detsamma gäller anställning av vikarier. När kostnaderna slår hårdast mot arbetsgivare med kvinnliga anställda försämrar kvinnornas möjligheter att hävda sig på arbetsmarknaden. I vissa fall kan det hända att arbetsgivarna hellre anställer en man än en kvinna.

Utskottet förutsätter att regeringen vidtar åtgärder för att arbetsgivarnas kostnader för föräldraskap ska delas jämnt mellan alla arbetsgivare enligt principen för solidariskt ansvar (*Utskottets förslag till uttalande 2*).

Medier, reklam och underhållningsindustrin

I princip har jämställdhetslagen ett generellt tillämpningsområde. Men lagen har inga särbestämmelser som gäller jämställdhet i medier, reklam och underhållningsindustrin. Faktum är dock att reklam, musikvideor, filmer, tv-serier, tidningar och mode i mycket hög grad påverkar attityderna.

Inte minst barns och ungas världsbild utformas till stor del utifrån incitamenten från medierna. Därför är det ingalunda oviktigt vilken världsbild och människosyn de förmedlar. Med tanke på jämställdheten är det oroväckande att medierna förmedlar en så stereotyp bild av kvinnor och män. Ofta är människan bara ett objekt

och människokroppen framställs på ett oetiskt och nedvärderande sätt. Mediernas verklighetsfrämmande sätt att beskriva kvinnor och män påverkar de ungas uppfattning av könsroller och ger en förvriden bild av sexualiteten.

Utskottet anser det viktigt att regeringen utreder hur vår vardag som är så genomsyrad av medierna påverkar de ungas uppfattning om sig själva, könsroller och vad som kan göras för att medierna ska förmedla en mer jämställd bild av män och kvinnor. Enligt uppgifter till utskottet har till exempel Norge lagstiftning som tillåter intervention när reklam strider mot jämställdheten mellan könen. Utskottet menar att vi också i Finland bör utreda om en liknande lagstiftning behövs här.

Kvotering

Ett balanserat deltagande av män och kvinnor i politiska och offentliga beslutsprocesser är ägnat att främja större rättvisa i samhället och öka demokratin, anser utskottet. När båda könen är engagerade i beslutsprocessen på lika grunder diversifieras debatten samtidigt som nya frågor och aspekter kan lyftas fram och prioritetsordningen omvärderas.

I lagförslaget föreslås kvotbestämmelsens tillämpningsområde utsträckas till organ för kommunal samverkan. Enligt motiven till propositionen är syftet att förtydliga bestämmelsen. Inom kommunal samverkan tillämpas kvotbestämmelsen redan nu på många organ, till exempel kommunala representantförsamlingar, förbundsfullmäktige och förbundsstyrelse samt nämnder, styrelser och direktioner.

Det föreslagna förtydligandet är motiverat, anser utskottet. Utskottet påpekar emellertid att tillämpningen kan medföra en del problem när organ för kortvariga samarbetsprojekt är gemensamma för flera kommuner. Organen utses i egentlig mening inte av någon alls utan varje kommun utser sin representant. I sådana fall kan det vara svårt att samordna organens sammanställning och uppfylla kraven i jämställdhetslagen. Utskottet menar att kvotbestämmelsen kan undantas från tillämpningen på organ för kom-

munal samverkan när det gäller kortvariga arbetsgrupper som är gemensamma för flera kommuner.

Detaljmotivering

3 §. Definitioner av parterna i anställningsförhållanden. I sitt utlåtande fäster sig grundlagsutskottet vid formuleringen i bestämmelsen och anser att begreppet arbetstagare är viktigt med tanke på lagens räckvidd, men förblir oklart i 3 § 1 mom. på grund av ordet "anställningsförhållande" och de jämförelser som görs i momentet.

Lagförslaget ska genomföra direktivet om likabehandling i arbetslivet som inte bara gäller anställningar och tjänsteförhållanden utan också andra former av arbete, till exempel egenföretagare. Tanken är att 3 § ska täcka in direktivets något oklara räckvidd. Utskottet omfattar grundlagsutskottets syn att bestämmelsen är något otydlig och tvetydig. Det är viktigt att tillämpningen av bestämmelsen följs upp och att lagen ses över utifrån erfarenheterna från tillämpningen.

I motiven till propositionen nämns verkställande direktörers situation och det sägs att denna kategori också berörs av diskrimineringsförbudet i den gällande lagen. Det är till exempel förbjudet att häva eller låta bli att förnya ett vdvartal på grund av graviditet. Utskottet påpekar att en vd i ett aktiebolag samtidigt är ett organ och anser att tolkningen av jämställdhetslagen måste ta hänsyn till aktiebolagets stora rätt att välja sin vd. Enligt utskottets uppfattning kan diskrimineringsbestämmelserna komma att tillämpas på en vd i ett aktiebolag i det närmaste bara när en persons rättsförhållande har avbrutits till exempel på grund av graviditet, barns-börd, föräldraskap eller någon annan familjere-laterad skyldighet.

6 §. Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten. I överensstämmelse med ingressen och lag-anvisningarna föreslår utskottet att 1 mom. och 2 mom. 1 och 2 punkten tas in i förslaget trots att de inte ändras.

6 a § Åtgärder för främjande av jämställdheten. Utskottet föreslår att 2 mom. preciseras med att en jämställdhetsplan också ska innefatta förslag till hur lönejämställdhet ska nås. För att jäm-ställdhetsplanerna konkret ska främja lönejäm-ställdhet är det viktigt att det görs jämförelser mellan kvinnors och mäns löner och att orsaker-na till löneskillnaderna utreds. Löneanalyserna bör ta sikte på att mäns och kvinnors löner fram-ställs utifrån arbetskraven och arbetsuppgifter-na. Dessutom bör löneanalyserna göras så att lö-nebeloppen inte kan förknippas med enskilda anställda. Med hänvisning till synpunkterna ovan i den allmänna motiveringen anser utskot-tet det angeläget att arbetsplatserna vid uppläg-get av jämställdhetsplanerna går igenom sina lö-nesystem och i mån av möjlighet utreder om de behandlar kvinnor och män enligt jämlika grun-der och om arbeten på samma kravnivå behand-las på lika grunder.

Öppenhet och rättvisa spelar en framträdande roll för människors arbetshälsa. Därför påpekar utskottet att misstankar om lönediskriminering bör kunna utredas så snabbt som möjligt på ar-betsplatserna.

Också bedömningsgrunderna för resultatpre-mier ska vara desamma för kvinnliga och manli-ga arbetstagare som är anställda av samma ar-betsgivare, påpekar regeringen i propositionen. Enligt utskottet är detta en problematisk stånd-punkt. Enligt utskottet bör bedömningsgrunder-na för resultatlön inom olika branscher där ar-betsgivaren är densamma kunna vara olika. De får däremot inte vara diskriminerande.

6 b §. Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter. Med hänvisning till den all-männa motiveringen ovan påpekar utskottet lä-roanstalternas stora betydelse för systematiskt främjande av jämställdheten och föreslår en ny paragraf om jämställdhetsplaner vid läroanstal-terna. Vid tillämpningen avses med läroanstalt bl.a. yrkesläroanstalter, universitet och yrkes-högskolor samt folkhögskolor, medborgarinstit-ut och arbetarinstitut. I 8 d och 10 a § används formuleringen "en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning

och undervisning". Utskottet menar att en sådan jämställdhetsplan inte kan upprättas i samråd med företrädare för de studerande om samman slutningen bara tillhandhåller kortvarig utbildning. Formuleringen är tänkt att undanta dessa utbildningsformer från tillämpningsområdet.

Med hänvisning till den allmänna motivering- en ovan föreslår utskottet att bestämmelsen om jämställdhetsplaner inte tillämpas på grundskolor.

7 §. Förbud mot diskriminering. Enligt en dom av Europeiska gemenskapens domstol täcker diskriminering på grund av kön in diskriminering på grund av könstillhörighet, men också diskriminering på grund av könsbyte. Utskottet påpekar att det för dessa personers mänskliga rättigheter är viktigt att de skyddas mot alla former av diskriminering och särbehandling. Samtidigt anser utskottet att diskrimineringsbestämmelserna i vår jämställdhetslag i linje med EG-domstolens ståndpunkt måste tolkas så att de också inbegriper denna typ av diskriminering. Vi har att göra med en människogrupp som inte tidigare har definierats i diskrimineringslagstiftningen. Därför anser utskottet det inte möjligt att i detta sammanhang lägga till en särbestämmelse om könsbyte. Samtidigt som regeringen bereder ändringar av jämställdhetslagen till följd av direktivet om likabehandling av kvinnor och män vid tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster är det viktigt att regeringen samtidigt utreder om sexuella minoriteter bör nämnas i jämställdhetslagen eller om frågan snarare bör tas upp i en ändring av lagen om likabehandling.

Grundlagsutskottet anser det problematiskt att 7 § 4 mom. om att ett förfarande inte är lagstridigt om det inte har ett godtagbart mål och medlen för att nå målen är befogade och nödvändiga bara gäller indirekt diskriminering. Enligt 6 § 2 mom. i grundlagen betraktas det inte som diskriminering om någon särbehandlas på förbjudna diskrimineringsgrunder om det finns en godtagbar grund till det. Enligt direktiven är direkt diskriminering aldrig tillåten på de grunder som anges i direktiven. Å andra sidan anger direktivet liksom 9 § i lagförslaget ett förfarande

som inte betraktas som diskriminering. Särbehandling på de grunder som anges i 7 § 2 mom. betraktas inte som diskriminering när förfarandet kan motiveras med ett kriterium enligt 9 §. Dessutom förbjuder inte lagen positiv särbehandling. Med hänvisning till inkommen information, kraven i direktiven och bestämmelserna i 7 och 9 § har utskottet inte ansett det nödvändigt att ändra definitionen på direkt diskriminering.

Med hänvisning till erhållen utredning föreslår utskottet att definitionen på indirekt diskriminering preciseras genom att skrivningen om särbehandling på grund av annan orsak som beror på kön stryks.

9 §. Förfarande som inte skall anses vara diskriminering. Med hänvisning till ingressen och lag- anvisningarna föreslår utskottet att paragrafen också inbegriper 1 mom. 1 och 2 punkten trots att inga ändringar föreslås i dem.

9 a §. Bevisbörda. Med hänvisning till utlåtan- det från grundlagsutskottet föreslår utskottet att paragrafen kompletteras med en skrivning om att den föreslagna bestämmelsen om omvänd be- visbörda inte är tänkt att tillämpas vid brottmål.

10 §. Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande. Med hänvisning till in- gressen och laganvisningarna föreslår utskottet att 4 och 5 mom. tas in i paragrafen trots att inga ändringar föreslås i dem.

17 §. Lämnan- de av uppgifter till jämställdhets- myndigheterna. Med hänvisning till ingressen och laganvisningarna föreslår utskottet att para- grafen kompletteras med 2 mom. trots att inga ändringar föreslås i momentet.

Enligt 10 mom. har varken förtroendemannen eller någon annan som företräder en arbetstaga- re som misstänker lönediskriminering rätt att få löneuppgifter av arbetsgivaren om en jämförelseperson utan personens samtycke om ingenting annat sägs i ett kollektivavtal. I 17 § 3 mom. föreslås en bestämmelse som säger att en företrä- dare för arbetstagaren har rätt att få en jämförelsepersons löneuppgifter genom jämställdhets-

ombudsmannen om det finns anledning att miss-tänka lönediskriminering.

Utskottet påpekar att löneuppgifterna för alla kommunalt och statligt anställda är offentliga. Dessutom framhåller utskottet att största möjli-ga öppenhet och insyn i alla lönefaktorer är det bästa sättet att skapa ett förtroendefullt och rätt-vist arbetsklimat både inom den privata och of-fentliga sektorn.

Det föreslagna förfarandet som innebär att jämförelsepersoners löneuppgifter i sista hand skaffas fram genom jämställdhetsombudsman-nen är byråkratiskt, påpekar utskottet. Det kan hända att man drar sig för att lyfta fram löne-diskriminering med ett sådant förfarande. Då måste man befara att de anställda hellre låter bli att gräva i frågan än att få en stämpel på sig på arbetsplatsen.

Utskottet förutsätter att regeringen följer upp hur jämställdhetslagen utfaller och fäster sär-skilt avseende vid förfarandet för inhämtande av löneuppgifter och eventuella problem samt läm-nar en redogörelse till utskottet om dessa frågor (*Utskottets förslag till uttalande 5*).

Utskottet föreslår en språklig justering i 3 mom. i den finska lagtexten. Dessutom föreslår utskottet bestämmelser om rättsmedel för situa-tioner då jämställdhetsombudsmannen vägrar ge löneuppgifter. I sådana fall kan en företrädare för arbetstagaren låta jämställdhetsnämnden ut-reda frågan. Beslut av jämställdhetsnämnden får överklagas hos förvaltningsdomstolen.

18 §. Kontroller och handräckning. Med hän-visning till ingressen och laganvisningarna före-

slår utskottet att 2 och 3 mom. tas in i paragrafen trots att inga ändringar föreslås i dem.

19 §. Lämnande av råd och anvisningar. Ut-skottet föreslår att 3 mom. ändras på grund av ändringarna i den nya 6 b § om jämställdhetspla-ner för läroinrättningar.

20 §. Anhängiggörande av ett ärende vid jäm-ställdhetsnämnden. Utskottet föreslår att 2 mom. ändras på grund av ändringarna i den nya 6 b § om jämställdhetsplaner för läroinrättning-ar.

21 §. Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande. Utskot-tet föreslår att 4 mom. ändras på grundval av ändringarna i den nya 6 b § om jämställdhetspla-ner vid läroinrättningar.

21 a §. Jämställdhetsombudsmannens rätt att fö-relägga vite. Med hänvisning till erhållen utred-ning föreslår utskottet att paragrafen får ett nytt 2 mom. med hänvisning till viteslagen. Hänvis-ningen är tänkt att täcka in alla vitesärenden som grundar sig på denna lag.

Förslag till beslut

Med stöd av det ovan anförda föreslår arbets-livs- och jämställdhetsutskottet

att lagförslaget godkänns med ändring-ar (Utskottets ändringsförslag) och

att fem uttalanden godkänns (Utskot-tets förslag till uttalanden).

*Utskottets ändringsförslag***Lag****om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen av den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 13 §, *ändras* 3, 4, 6, 6 a, 7—12, 15 och 17—23 §, av dem 4, 6, 6 a, 7, 11 och 15 § sådana de lyder i lag 206/1995, 8, 9, och 21 § sådana de lyder delvis ändrade (*utesl.*) i lag (*utesl.*) 206/1995 samt 10 § sådan den lyder delvis ändrad i nämnda lag 206/1995 och i lag 71/2001 samt 20 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 610/1986 och i nämnda lag 206/1995, samt
fogas till lagen nya 4 a, 6 b, 8 a—8 d, 9 a och 10 a § som följer:

3, 4 och 4 a §
 (Som i RP)

6 §

som enligt planerna skall inledas eller genomföras

(3 punkten som i RP)

(4 punkten som i RP)

Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten

6 b § (Ny)

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen (*Nytt*).

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

1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män (*Ny*)

2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang (*Ny*).

(3—6 mom. som i RP)

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten

(1 mom. som i RP)

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

(1 punkten som i RP)

2) åtgärder som är nödvändiga för att jämställdheten och uppnå lönejämställdhet, och

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Läroanstalterna skall årligen utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Planen skall innehålla uppgifter om jämställdhetsläget vid läroanstalten och en kartläggning av problemen samt de nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten. Särskilt avseende skall fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande tas in, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Jämställdhetsplanen skall innefatta en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten. I stället för en årlig genomgång kan man inom läroanstalten komma överens om att en jämställdhetsplan utarbetas minst en gång per tre år.

Denna paragraf tillämpas inte på utbildningshuvudmän och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

7 §

Förbud mot diskriminering

(1 och 2 mom. som i RP)

Med direkt diskriminering avses i denna lag att

(1 punkten som i RP)

2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar (*utesl.*).

(4 och 5 mom. som i RP)

8 och 8 a—8 d §
(Som i RP)

9 §

Förfarande som inte skall anses vara diskriminering

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

1) särskilt skydd för kvinnor på grund av havandeskap och barnsbörd, (*Ny*)

2) att värnplikt endast gäller för män, (*Ny*)

(3 och 4 punkten som i RP)

9 a §

Bevisbörda

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

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

(1—3 mom. som i RP)

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (55/2001) eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och om anställningsvillkor för en enskild arbetstagar med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor. (*Nytt*)

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan att denne samtycker därtill. (*Nytt*)

10 a, 11, 12 och 15 §
(Som i RP)

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna

(1 mom. som i RP)

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av honom utsatt skäligen tid av var och en få de uppgifter som behövs för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att handling som är i någons besittning av honom skall företes, om han inte enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller förete handlingen. (*Nytt*)

På begäran av en arbetstagar som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild

arbetstagare av jämställdhetsombudsmannen när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen skall lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. *Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan en representant för arbetstagaren hänskjuta ärendet till jämställdhetsnämnden.*

(4 mom. som i RP)

18 §

Kontroller och handräckning

(1 mom. som i RP)

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

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

19 §

Lämnande av råd och anvisningar

(1 och 2 mom. som i RP)

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

20 §

Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden

(1 mom. som i RP)

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

(3 och 4 mom. som i RP)

21 §

Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

(1—3 mom. som i RP)

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

(5 mom. som i RP)

21 a §

Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

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

I övrigt tillämpas viteslagen (1113/1990) på vite. (Nytt)

22 och 23 §

(Som i RP)

Ikraftträdandebestämmelsen

(Som i RP)

Utskottets förslag till uttalanden

1. Riksdagen förutsätter att regeringen följer upp hur tidsbegränsade anställningar berör kvinnor och män i åldern

för familjebildning och utreder hur avbrotten i anställningarna och den anknytande osäkerheten kan reduceras i unga vuxnas liv.

2. *Riksdagen förutsätter att regeringen vidtar åtgärder för att arbetsgivarnas kostnader för föräldraskap ska fördelas mellan alla arbetsgivare enligt principen om solidariskt ansvar.*
3. *Riksdagen förutsätter att regeringen utreder om det i frågor som gäller vårdnad om barn på grund av lagstiftningen, förvaltningspraxis eller myndigheternas attityder fattas beslut som diskriminerar fäder och i förekommande fall vidtar åtgärder för att kvinnor och män ska behandlas lika i vårdnadsfrågor.*
4. *Riksdagen förutsätter att regeringen ser till att det finns adekvata resurser för genomförande och övervakning av jämställdhetslagstiftningen och tryggar möjligheterna för organisationer som utför jämställdhetsarbete att långsiktigt arbeta för att främja jämställdheten.*
5. *Riksdagen förutsätter att regeringen noga följer upp hur jämställdhetslagen fullföljs och lämnar en redogörelse till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av 2009 om bl.a. upprättande, innehåll och effekter av jämställdhetsplanerna och om förfarandet för utlämnande av löneuppgifter.*

Helsingfors den 17 mars 2005

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jukka Gustafsson /sd
vordf. Anne Holmlund /saml
medl. Tarja Cronberg /gröna
Sari Essayah /kd
Susanna Haapoja /cent
Esa Lahtela /sd (delvis)
Pehr Löw /sv
Riikka Moilanen-Savolainen /cent
Markus Mustajärvi /vänst (delvis)
Terhi Peltokorpi /cent

Leena Rauhala /kd
Paula Risikko /saml
Tero Rönni /sd
Kimmo Tiilikainen /cent
Jaana Ylä-Mononen /cent (delvis)
ers. Matti Kauppila /vänst
Päivi Räsänen /kd (delvis)
Oras Tynkkynen /gröna (delvis)
Tuula Väättä /sd (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.

RESERVATION 1

Motivering

I regeringens proposition gällande jämställdhetslagen (RP 195/2004 rd) ingår ett nytt 17 § 3 mom., som föreskriver att på begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna (förtroendeman) rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare av jämställdhetsombudsmannen när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna senast inom två månader från det han mottog begäran.

Avsikten med den föreslagna ändringen är att göra det lättare att utreda misstänkta lönediskrimineringar på arbetsplatser. Med hänsyn till att förtroendemännen i mångt och mycket är djupt involverade i att förbättra lönerna på arbetsplatser, i löneförhandlingar och i att lösa löneproblem, är det onödigt byråkratiskt att, som regeringen föreslår, låta löneuppgifterna om en enskild person ta en omväg via jämställdhetsombudsmannen. I vissa fall kan det leda till att lagens syfte inte uppfylls när det stelbenta systemet gör det onödigt svårt att få uppgifter i eventuella lönediskrimineringsfall. På jämställdhetsombudsmannens byrå har inte avsatts några nya personella resurser för de planerade uppgifterna.

Det går väl ihop med förtroendemannens ställning att han eller hon i välgrundade fall får tillgång till uppgifter om lön och andra anställningsvillkor för en enskild arbetstagare. Genom en förtroendemens händer går ju även annars en mängd information som avslöjar vad enskilda arbetstagare förtjänar. Direkt tillgång till infor-

mation i eventuella fall av lönediskriminering leder inte till något annat än att praxis blir smidigare.

Inom den offentliga sektorn är alla löner offentliga. Inte minst av den orsaken finns det någon anledning till det överdrivna skyddet för löneuppgifter inom den privata sektorn, när en förtroendeman eller någon annan arbetstagarrepresentant har ett särskilt, i lagen angivet skäl att få uppgifterna.

Förslag

Med stöd av det ovan anförda föreslår vi

att 17 § i lagförslaget godkänns med följande ändringar:

Reservationens ändringsförslag

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna

(1 och 2 mom. som i AjUB)

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare av *arbetsgivaren* när det finns grundad anledning till misstanken. (*Utesl.*)

(4 mom. som i AjUB)

Helsingfors den 17 mars 2005

Markus Mustajärvi /vänst
Matti Kauppila /vänst

RESERVATION 2

Motivering

Regeringen är med sin proposition med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet och utskottet har i sitt betänkande ytterligare gjort en lång rad nödvändiga kompletteringar och förbättringar i lagen. Det är också alldeles utmärkt att utskottet sällar sig till kravet att kostnaderna för föräldraskap ska delas mellan alla arbetsgivare för att kvinnor ska få bättre villkor på arbetsmarknaden. Men reformerna i betänkandet är inte tillräckligt radikala och därmed har utskottet försuttit en ypperlig chans att åtgärda en mängd stora jämställdhetsproblem. Särskilt beklagligt är det att utskottet saknat mod att skapa ordentliga förutsättningar för införande av större jämställdhet i grundskolan och för bekämpning av löne- och anställningsdiskriminering, trots att klara och tydliga förbättringsförslag lagts fram under hela översynsprocessen.

Det är svårt att komma åt jämställdhetsproblemen, eftersom de ofta är attitydrelaterade och bygger på generella uppfattningar om kvinno- respektive mansroller och om godtagbart beteende. Utskottet påpekar helt berättigat i sitt utlåtande att åtgärderna för att upphäva könssegreringen i arbetslivet måste sättas in redan i småbarnsåldern och i grundskolan. Jämställdhetsfrämjande insatser i grundskolan kan bära frukt i ett långt framtidsperspektiv. Det är viktigt att bearbeta attityderna men för jämställdheten är det ännu viktigare att grundskoleleverna får gå i skola i en miljö som ogillar bråk och trakasserier och som kan och vill angripa problem. Det är helt fel att tro att jämställdhetsproblemen i samhället inte skulle gälla grundskolorna och deras elever. Förbudet mot diskriminering och kravet på en jämställdhetsplan bör utsträckas att gälla alla läroanstalter, alltså även grundskolor.

Kvinnor och män får inte alltid samma lön för samma arbete. Lönediskriminering kan påvisas bara med hjälp av löneuppgifter för kontrollpersoner och kontrollgrupper. Jämlikhet och icke-diskriminering är så vitala konstitutionella rätt-

tigheter att det inte finns något skäl att onödigt försvåra övervakningen av att de tillgodoses. Den reviderade jämställdhetslagens funktion borde alltså vara att göra det lättare att på arbetsplatsnivå hantera misstankar om lönediskriminering.

De svårtillgängliga löneuppgifterna motive-ras med integritetsskyddet. Men motiveringen haltar, eftersom löneuppgifterna inom den offentliga sektorn redan nu är offentliga och för att löneuppgifterna enligt allmän uppfattning inte hör till kärnområdet för integritetsskyddet. Den gällande jämställdhetslagen tillåter de facto att man genom arbets- eller tjänstekollektivavtal avtalar om att förtroendemannen har rätt att få uppgifter om en jämförelsepersons lön utan dennes samtycke. Det är en otänkbar tanke att en grundläggande rättighet kan begränsas genom avtal men att det inte skulle gå att lagstifta om samma begränsning.

Ett tydligt, smidigt och finkänsligt sätt att lägga upp kontrollen av om en misstanke om lönediskriminering håller streck är att ge förtroendemannen rätt att få löneuppgifter för såväl enskilda arbetstagare som arbetstagargrupper direkt av arbetsgivaren. Detta direkta och enkla förfarande borgar också för att misstankarna om lönediskriminering inte överbelastar jämställdhetsombudsmannens byrå, vars resurser redan utan detta "lönebulvansuppdrag" hotar tryta.

Det förekommer en annan allvarlig form av diskriminering i arbetslivet förutom lönediskriminering, nämligen diskriminering vid anställning. Denna diskriminering beror ofta på att det inte lönar sig för arbetsgivaren att anställa gravida kvinnor eller personer som kan tänkas utnyttja familjeledigheter under de närmaste åren. Ekonomiskt sätt uppmuntrar vårt nuvarande system till diskriminering och situationen blir inte bättre av att diskriminering vid anställning inom den privata sektorn inte leder till att anställningsavtalet med en annan sökande upphävs

utan ingenting annat än penningersättning kan komma i fråga.

Den i jämställdhetslagen föreskrivna gottgörelsen spelar en viktig roll som ersättning för arbetsplats som gått förlorad på grund av diskriminering, eftersom kriterierna för betalning av skadestånd respektive gottgörelse skiljer sig från varandra och den som utsatts för diskriminering sällan har kraft att yrka på ersättningar av olika slag. Det är också helt tänkbart att alla diskrimineringssituationer inte uppfyller villkoren för utdömande av skadestånd även om de ger rätt till gottgörelse. Gottgörelsen enligt jämställdhetslagen bör följaktligen vara en reell och effektiv ersättning för diskriminering vid anställning och det finns ingen anledning att sätta ett övre tak för den. Slopandet av taket skulle också rimma bättre än propositionen med EG-domstolens krav.

Förslag

Med stöd av det ovan anförda föreslår vi

att lagförslaget i övrigt godkänns enligt utskottets betänkande men 6 b, 8 b, 10, 11 och 17 § med följande ändringar:

Reservationens ändringsförslag

6 b §

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

(1—3 mom. som i AjUB)
(4 mom. *utesl.*)

8 b §

Diskriminering vid läroanstalter

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordina-

rie verksamhet försätter en person i en mindre förmånlig ställning än andra på grund av kön eller annars behandlar honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. (*Utesl.*)

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

(1—3 mom. som i AjUB)

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (55/2001) eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagar (*utesl.*) eller för en grupp av arbetstagare (*utesl.*), om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

(5 mom. som i AjUB)

11 §

Gottgörelse

(1 mom. som i AjUB)

I gottgörelse skall betalas minst 3 000 euro. (*Utesl.*) När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkningen av personen.

Gottgörelsen kan nedsättas från det fastställda beloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt slopas, om det med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter anses skäligt. (*Utesl.*)

(4 mom. som i AjUB)

Reservation 2

AjUB 3/2005 rd — RP 195/2004 rd

17 §

(3 mom. *utesl.*)

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna

(3 mom. som 4 mom. i AjUB)

(1 och 2 mom. som i AjUB)

Helsingfors den 17 mars 2005

Tarja Cronberg /gröna
Oras Tynkkynen /gröna