

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att det stiftas en diskrimineringslag som ersätter lagen om likabehandling. Enligt förslaget ska det också stiftas en lag om diskrimineringsombudsmannen, en lag om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt en lag om jämställdhetsombudsmannen. Vidare innebär förslaget att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och sju andra lagar ändras. I en införandelag föreslås det bestämmelser om den samlade lagstiftningens ikraftträdande, om upphävande av lagen om likabehandling, lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden samt lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden och om arrangemangen under övergångsperioden för reformen.

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

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

Definitionerna av diskriminering och berättigad särbehandling föreslås bli preciserade. Diskriminering på grund av bland annat ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, eller på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person, ska vara förbjuden på samma sätt som för närvarande. Våg-

ran att göra rimliga anpassningar ska definieras som diskriminering. Det föreslås att skyldigheten att göra rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås utvidgas.

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

Tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen revideras till vissa delar. Den nuvarande tjänsten som minoritetsombudsman ersätts med en tjänst som diskrimineringsombudsman. Ombudsmannens behörighet utvidgas till att omfatta alla former av diskriminering som avses i den föreslagna diskrimineringslagen. Tillsynen över efterlevnaden av lagen i enskilda fall i arbetslivet ska dock på samma sätt som för närvarande höra till uppgifterna för arbetarskyddsmyndigheterna. Diskrimineringsombudsmannen ska övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen och även i övrigt främja likabehandling och förebygga diskriminering.

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

Bestämmelser om främjande av jämställdheten mellan könen och förbud mot diskriminering på grund av kön ska enligt förslaget fortfarande finnas i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Förbuden mot diskriminering på grund av kön utvidgas till att omfatta även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagen kompletteras med bestämmelser om skyldighet

att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Bestämmelserna om läroanstalternas skyldighet att främja jämställdhet förtydligas och utvidgas till att gälla läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning. Bestämmelserna om jämställdhetsplanen för arbetsplatser och den därtill hörande skyldigheten att göra en lönekartläggning preciseras. Förverkligandet av jämställdheten mellan könen övervakas och främjas även i fortsättningen av jämställdhetsombudsmannen.

De nuvarande bestämmelserna om diskrimineringsförbud i de lagar som gäller an-

ställningsförhållanden ersätts med hänvisningar till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

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

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

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

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	3
ALLMÅN MOTIVERING	7
1 INLEDNING.....	7
2 NULÄGE	7
2.1 Lagstiftning och praxis.....	7
Grundlagen	7
Lagen om likabehandling	8
Bestämmelser som gäller minoritetsombudsmannen	10
Jämställdhetslagen	11
Speciallagstiftning som gäller likabehandling och diskriminering	14
Strafflagen	16
Tillgänglighetslagstiftning.....	17
Rättspraxis	18
Tillsynsmyndigheter	18
Domstolarna	20
Forskningsrön som gäller diskriminering och jämställdhet	21
2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU	24
Förenta nationerna	24
Europarådet	26
Europeiska unionen	27
Internationella människorättsinstansers rekommendationer som rör Finland	30
Lagstiftningen mot diskriminering i vissa nordiska länder och EU-länder	31
Lagstiftningen om likabehandling	31
Jämställdhetslagstiftningen	31
2.3 Bedömning av nuläget	35
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	37
3.1 Målsättning.....	37
3.2 Alternativ	37
Lagstiftningens grundstruktur	37
Myndighetsorganisationens struktur och uppgifter	38
3.3 De viktigaste förslagen.....	39
Ett utvidgat tillämpningsområde för diskrimineringslagen	39
Främjande av likabehandling	39
Förbud mot diskriminering.....	39
Rimliga anpassningar	40
Tillsyn.....	40
Gottgörelse	41
Ändringar i jämställdhetslagstiftningen	41
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	42
4.1 Konsekvenser för individernas rättsställning	42
4.2 Övriga samhälleliga konsekvenser.....	43
4.3 Konsekvenser för myndigheterna	44
4.4 Ekonomiska konsekvenser	45

	Konsekvenser för företagen.....	45
	Konsekvenser för den offentliga ekonomin	47
	Statsfinanserna.....	47
	Den kommunala ekonomin	49
	Samhällsekonomiska konsekvenser	50
5	BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	51
5.1	Beredningsskeden och beredningsmaterial	51
	Revideringen av lagstiftningen om likabehandling	51
	Revideringen av jämställdhetslagstiftningen.....	53
5.2	Remissyttranden och hur de har beaktats.....	54
	Lagstiftningen om likabehandling	54
	Jämställdhetslagen.....	55
	DETALJMOTIVERING	57
1	LAGFÖRSLAG	57
1.1	Diskrimineringslagen	57
	1 kap. Allmänna bestämmelser	57
	2 kap. Främjande av likabehandling	64
	3 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier	69
	4 kap. Tillsyn	88
	5 kap. Rättssäkerhet och påföljder.....	94
	6 kap. Särskilda bestämmelser	98
1.2	Lagen om diskrimineringsombudsmannen	99
1.3	Lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden	104
1.4	Lagen om jämställdhetsombudsmannen	112
1.5	Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	115
1.6	Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	131
1.7	Arbetsavtalslagen	131
	1 kap. Allmänna bestämmelser	131
	2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter.....	132
	12 kap. Skadeståndsskyldighet	133
1.8	Lagen om sjoarbetsavtal.....	133
	1 kap. Allmänna bestämmelser	133
	2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter.....	133
	12 kap. Skadeståndsskyldighet	134
1.9	Lagen om kommunala tjänsteinnehavare.....	134
1.10	Statstjänstemannalagen	134
1.11	Lagen om Finlands Banks tjänstemän.....	134
1.12	Lagen om riksdagens tjänstemän	135
1.13	Lagen om republikens presidents kansli	135
1.14	Lagen om utstationerade arbetstagare	135
1.15	Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	136
	1 kap. Allmänna bestämmelser	136
1.16	Samiska språklagen.....	136
1.17	Utlänningslagen	136
1.18	Lagen om utlänningsregistret.....	136
1.19	Lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter	137
1.20	Lagen om samarbete inom företag.....	137
1.21	Lagen om integritetsskydd i arbetslivet	137

1.22	Lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet	137
1.23	Lag om införande av diskrimineringslagstiftningen	137
2	NÄRMARE BESTÄMMELSER OCH FÖRESKRIFTER	139
3	IKRAFTTRÄDANDE	139
4	FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	139
	Allmänt	140
	Diskrimineringsförbud	140
	Legitima grunder för särbehandling	141
	Positiv särbehandling	142
	Hemfridsskydd	142
	Yttrandefrihet	142
	Bevisbörda.....	143
	Slutsats	143
	LAGFÖRSLAG	144
	<u>1. Diskrimineringslag</u>	144
	<u>2. Lag om diskrimineringsombudsmannen</u>	151
	<u>3. Lag om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden</u>	153
	<u>4. Lag om jämställdhetsombudsmannen</u>	156
	<u>5. Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män</u>	158
	<u>6. Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om</u> <u>arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen</u>	163
	<u>7. Lag om ändring av arbetsavtalslagen</u>	164
	<u>8. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal</u>	165
	<u>9. Lag om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare</u>	166
	<u>10. Lag om ändring av 6 och 11 § i statstjänstemannalagen</u>	167
	<u>11. Lag om ändring av 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän</u>	167
	<u>12. Lag om ändring av 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän</u>	168
	<u>13. Lag om ändring av 13 § i lagen om republikens presidents kansli</u>	168
	<u>14. Lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare</u>	169
	<u>15. Lag om ändring av 1 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och</u> <u>företagsservice</u>	170
	<u>16. Lag om ändring av 2 § i samiska språklagen</u>	171
	<u>17. Lag om ändring av utlänningslagen</u>	172
	<u>18. Lag om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret</u>	173
	<u>19. Lag om ändring av 6 och 6 a § i lagen om bemötande av utlänningar</u> <u>som tagits i förvar och om förvarsheter</u>	173
	<u>20. Lag om ändring av 19 § i lagen om samarbete inom företag</u>	174
	<u>21. Lag om ändring av 17 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet</u>	175
	<u>22. Lag om ändring av 5 § i lagen om inkvarterings- och</u> <u>förplägnadsverksamhet</u>	175
	<u>23. Lag om införande av diskrimineringslagstiftningen</u>	176
	BILAGA	179
	PARALLELTEXT	179
	<u>5. Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män</u>	179
	<u>6. Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om</u> <u>arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen</u>	190
	<u>7. Lag om ändring av arbetsavtalslagen</u>	192

<u>8. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal</u>	195
<u>9. Lag om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare</u>	198
<u>10. Lag om ändring av 6 och 11 § i statstjänstemannalagen</u>	200
<u>11. Lag om ändring av 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän</u>	202
<u>12. Lag om ändring av 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän.....</u>	203
<u>13. Lag om ändring av 13 § i lagen om republikens presidents kansli.....</u>	204
<u>14. Lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare</u>	205
<u>15. Lag om ändring av 1 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.....</u>	207
<u>16. Lag om ändring av 2 § i samiska språklagen.....</u>	208
<u>17. Lag om ändring av utlänningslagen</u>	210
<u>18. Lag om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret</u>	212
<u>19. Lag om ändring av 6 och 6 a § i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsheter</u>	213
<u>20. Lag om ändring av 19 § i lagen om samarbete inom företag</u>	215
<u>21. Lag om ändring av 17 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.....</u>	216
<u>22. Lag om ändring av 5 § i lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet.....</u>	217

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Lagen om likabehandling (21/2004) trädde i kraft 2004. Genom lagen genomfördes rådets direktiv 2000/43/EG om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, nedan *diskrimineringsdirektivet*, och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, nedan *direktivet om likabehandling i arbetslivet*. Det förbud mot diskriminering som anges i lagen om likabehandling är beroende på diskrimineringsgrund tillämpligt på alla levnadsområden, vilket är förenligt med angreppssätten enligt direktiven.

I samband med stiftandet av lagen om likabehandling förutsatte riksdagen att regeringen bereder en proposition med förslag till en likabehandlingslagstiftning utifrån det finländska systemet med dess grundläggande fri- och rättigheter och med samma rättsmedel och påföljder för alla diskrimineringsgrunder (RSv 95/2003 rd).

2 Nuläge**2.1 Lagstiftning och praxis**

Grundlagen

Enligt 6 § 1 mom. i Finlands grundlag (731/1999) är alla lika inför lagen. Bestämmelsen uttrycker huvudprincipen för jämlikhet och jämställdhet. Den inrymmer ett förbud mot godtycke och ett krav på enahanda bemötande i likadana fall. Bestämmelsen riktar också till lagstiftaren. Vissa personer eller persongrupper får inte genom lag godtyckligt ges en gynnsammare eller ogynnsammare ställning än andra personer eller persongrupper. Enligt jämlikhetsbestämmelsen förutsätts det ändå inte att alla människor ska bemötas likadant i alla avseenden, om inte de förhållanden som inverkar på saken är likadana. Å andra sidan är det typiskt för lagstiftningen att den på grund av ett visst godtagbart samhälleligt intresse behandlar människor olika bland annat för att främja faktisk jämlikhet

(RP 309/1993 rd, GrUU 38/2006 rd, s. 2). Grundlagsutskottet brukar i sin praxis anse att inga skarpa gränser för lagstiftarens prövning kan härledas ur jämlikhetsprincipen när en lagstiftning som avspeglar den rådande samhällsutvecklingen eftersträvas (GrUU 18/2006 rd, s. 2, GrUU 1/2006 rd, s. 2, GrUU 8/2003 rd, s. 3, GrUU 65/2002 rd, s. 4).

Den allmänna jämlikhetsbestämmelsen i 6 § 1 mom. i grundlagen kompletteras med ett förbud mot diskriminering i 2 mom. Enligt det får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller funktionsnedsättning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

På samma sätt som i diskrimineringsbestämmelserna i de internationella konventionerna om mänskliga rättigheter räknar man i diskrimineringsbestämmelsen i grundlagen upp vissa sådana grunder för åtskillnad som kan betraktas som kärnområdet i förbudet mot diskriminering i samhället. Avsikten är dock inte att förteckningen ska vara uttömmande, utan särbehandling ska vara förbjuden förutom på de grunder som nämns särskilt också på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Exempel på sådana omständigheter är samhällelig ställning, egendom, deltagande i föreningsverksamhet, familjeförhållanden, äktenskaplig börd, sexuell inriktning och bostadsort (RP 309/1993 rd).

Diskrimineringsbestämmelsen innebär inte att all åtskillnad mellan människor är förbjuden. Det väsentliga är om det är möjligt att motivera åtskillnaden på ett sätt som är godtagbart med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna. Kraven på en motivering är dock höga, särskilt vad gäller de i bestämmelsen uppräknade förbjudna grunderna för åtskillnad (RP 309/1993 rd, GrUU 14/2006 rd, s. 2, GrUU 25/2006 rd, s. 2, GrUU 46/2006 rd, s. 2). Bestämmelsen utgör inget hinder för till exempel så kallad positiv särbehandling för att värna faktisk jämlikhet, det vill säga åtgärder

för att förbättra ställningen och förhållandena för en viss grupp (RP 309/1993 rd).

Grundlagsutskottet brukar bedöma om åtskillnaden är godtagbar men också om den valda metoden står i rätt proportion till det eftersträvade målet (se till exempel GrUU 38/2006 rd, s. 2, GrUU 60/2010 rd, s. 3, GrUU 23/2012 rd, s. 2).

Förbudet mot diskriminering gäller också åtgärder som indirekt leder till ett diskriminerande resultat. Förekomsten av diskriminering ska bedömas mot de faktiska konsekvenserna av ett förfarande. Det måste anses vara förbjudet att någon gynnas eller att en enskild person eller grupp medges en privilegierad ställning, om det i sak innebär att andra diskrimineras (RP 309/1993 rd, GrUU 28/2009 rd, s. 2). En viktig godtagbar grund för att särbehandla vissa personer eller grupper har blivit att det gäller att trygga någon annans grundläggande fri- eller rättigheter (se till exempel GrUU 3/1997 rd, s. 3, GrUU 57/2001 rd, s. 2). Även exempelvis tryggnad av kommunal självstyrelse har betraktats som en godtagbar grund för åtskillnad (GrUU 9/2000 rd, s. 2, GrUU 43/2002 rd, s. 2).

Enligt 6 § 3 mom. i grundlagen ska barn bemötas som jämlika individer och ha rätt till medinflytande enligt sin utvecklingsnivå i frågor som gäller dem själva. I 6 § 4 mom. finns det en särskild bestämmelse om jämställdhet mellan könen. Enligt det momentet förutsätts det att jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

Jämlikhetsregleringen enligt grundlagen gäller i princip endast fysiska personer. Jämlikhetsprincipen kan emellertid vara relevant också vid bedömning av reglering som gäller juridiska personer, inte minst om regleringen indirekt kan påverka fysiska personers rättsliga ställning. Den aspekten förlorar i tyngd ju lösare kopplingen är (GrUU 11/2012 rd, s. 2).

I 22 § i grundlagen föreskrivs det generellt om att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna ska tillgodoses. Bestämmelsen framhäver strävan efter att materiellt trygga de grundläggande fri-

och rättigheterna vid sidan om det skydd för de grundläggande fri- och rättigheterna som sammanhänger med procedurkraven.

Lagen om likabehandling

Lagen om likabehandling trädde i kraft den 1 februari 2004. Genom lagen genomfördes diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet.

Syftet med lagen om likabehandling är enligt dess 1 § att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättsskyddet för dem som blivit utsatta för diskriminering i sådana diskrimineringssituationer som omfattas av lagens tillämpningsområde.

Enligt 2 § tillämpas lagen på såväl offentlig som privat verksamhet när det är fråga om 1) villkor för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet, 2) anställningskriterier, arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, personalutbildning eller avancemang, 3) erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller yrkesvägledning, samt 4) medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, eller de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.

Lagen tillämpas dessutom på diskriminering på grund av etniskt ursprung när det är fråga om 1) socialservice och hälsovårdsservice, 2) socialskyddsförmåner eller andra stöd, rabatter eller förmåner som beviljas på sociala grunder, 3) fullgörande av värnplikt, frivillig militärtjänst för kvinnor eller civil-tjänst, eller 4) tillhandahållande för allmänheten av bostäder, annan lös eller fast egendom eller tjänster som är allmänt tillgängliga, med undantag av rättshandlingar som hör till privatlivet och familjelivet.

Enligt 3 § omfattar tillämpningsområdet inte utbildningens mål och innehåll eller utbildningssystemet och inte heller särbehandling av utlänningar på grund av deras rättsliga ställning enligt lag. Lagen tillämpas inte heller i situationer där bestämmelser som gäller utlänningars inresa och vistelse i landet tillämpas.

Enligt 6 § får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, na-

tionalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Innehållsligt är bestämmelsen analog med grundlagens ”ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas” (GrUU 10/2003 rd, s. 3). Begreppet diskriminering inrymmer direkt och indirekt diskriminering, trakasserier samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

I 8 § föreskrivs det om förbud mot represalier. Enligt paragrafen får ingen missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder därför att han eller hon har anfört klagomål eller vidtagit åtgärder för att trygga likabehandling.

I 7 § föreskrivs det om förfaranden som inte anses som diskriminering. Enligt 1 mom. anses inte som diskriminering 1) förfaranden i enlighet med en likabehandlingsplan som går ut på att syftet med lagen om likabehandling ska uppnås i praktiken, 2) till sitt syfte legitim och proportionerlig särbehandling som föranleds av ett verkligt och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och deras utförande, 3) särbehandling på grund av ålder, om särbehandlingen har ett objektiva och befogade syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller yrkesutbildning eller något annat därmed jämförbart, legitimt syfte eller när särbehandlingen beror på åldersgränser som fastställts som en förutsättning för att erhålla pensions- eller invaliditetsförmåner i socialskyddssystemen. Genom lagen om likabehandling förhindras inte enligt 2 mom. sådana specialåtgärder vilkas syfte är att uppnå faktisk likabehandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering (*positiv särbehandling*).

Enligt 4 § ska myndigheterna i all sin verksamhet målmedvetet och systematiskt främja likabehandling samt etablera sådan förvaltningsordning och sådana verksamhetsätt som säkerställer att likabehandling främjas när ärenden bereds och beslut fattas. Myndigheterna ska särskilt ändra de omständigheter som förhindrar uppnående av likabehandling. Myndigheterna ska dessutom utarbeta en likabehandlingsplan för att främja etnisk likabehandling. Planer uttryckligen för att främja etnisk likabehandling har ansetts befogade

eftersom man på detta sätt kan främja integreringen av invandrare i samhället. Det är viktigt att myndigheterna i sina likabehandlingsplaner inte bara tar hänsyn till invandrare utan också särskilt uppmärksammar samerna och romerna (AjUB 7/2003, s. 5).

I 5 § föreskrivs det om förbättrande av förutsättningarna för sysselsättning av och utbildning för personer med funktionsnedsättning. Enligt paragrafen ska den som låter utföra ett arbete och den som ordnar utbildning vid behov i frågor som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om likabehandling vidta rimliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska få tillträde till arbete eller utbildning samt för att han eller hon ska klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet. En funktionshindrad sökande som uppfyller kraven på kunskaper, kompetens och erfarenhet får inte förbigås på den grunden att arbetsgivaren, om den funktionshindrade får arbetet, måste vidta vissa åtgärder som med hänsyn till kostnaderna och arbetsgivarens ställning kan betraktas som rimliga. Anpassningsåtgärderna kan hänföra sig till arbetsmiljö, arbetsredskap och organisationen av arbetet (AjUB 7/2003 rd, s. 6).

Den som blivit utsatt för diskriminering har under vissa förutsättningar rätt att få gottgörelse. Enligt 9 § i lagen om likabehandling kan den som tillhandahåller arbete, lös eller fast egendom eller tjänster, utbildning eller förmåner och som på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning har brutit mot bestämmelserna om förbud mot diskriminering eller förbud mot represalier bli skyldig att betala gottgörelse.

När gottgörelsens belopp bedöms beaktas diskrimineringens art, omfattning och varaktighet, hur den som brutit mot bestämmelserna om förbud mot diskriminering eller förbud mot represalier förhåller sig till sin gärning, eventuell förlikning mellan parterna, huruvida ett jämlikt rättsläge återställts, gärningsmannens ekonomiska ställning och andra omständigheter samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkningen av personen. Gottgörelse behöver inte dömas ut, om detta är skäligt med beaktande

av omständigheterna. I gottgörelse ska enligt kränkningens art betalas högst 16 430 euro. Detta maximibelopp får av särskilda skäl överskridas, om det är motiverat med beaktande av diskrimineringsens varaktighet, allvarlighetsgrad och andra omständigheter. Trots erhållande av gottgörelse får den kränkte yrka ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen (412/1972) eller någon annan lag.

I 11 § föreskrivs det om de myndigheter som övervakar efterlevnaden av lagen. Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av lagen om likabehandling i fråga om arbetsavtals- och tjänsteförhållanden samt i arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på en arbetsplats. Minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden övervakar att förbudet mot etnisk diskriminering följs, utom när det gäller de situationer som nämns i det föregående.

Enligt 12 § kan den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering på grund av etniskt ursprung, enligt lagen om likabehandling be minoritetsombudsmannen om anvisningar, råd, rekommendationer och åtgärder för att förlikning ska åstadkommas. Denna rätt gäller dock inte i ärenden som omfattas av arbetskyddsmyndigheternas behörighet.

I 13 § föreskrivs det om diskrimineringsnämndens uppgifter. I ett ärende som gäller etnisk diskriminering, till den del det inte gäller ett arbetsavtalsförhållande eller en offentligrättslig anställning, arbetspraktik eller annan motsvarande verksamhet på en arbetsplats, kan nämnden vid behov vid vite förbjuda att ett förfarande som strider mot förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier fortsätter eller upprepas. Enligt 15 § får minoritetsombudsmannen eller den som blivit utsatt för diskriminering ansöka om beslut om förbud hos diskrimineringsnämnden.

Enligt 13 § kan diskrimineringsnämnden också fastställa förlikning mellan parterna. En förlikning kan fastställas antingen på initiativ av parterna eller med parternas samtycke på initiativ av minoritetsombudsmannen.

Diskrimineringsnämnden kan också ge utlåtande om tillämpningen av lagen om likabehandling i frågor som gäller etnisk diskri-

minering. Domstolar, minoritetsombudsmannen, andra myndigheter och föreningar kan begära utlåtande.

Bestämmelser som gäller minoritetsombudsmannen

Enligt 2 § i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (660/2001) ska minoritetsombudsmannen 1) övervaka att lagen om likabehandling följs, 2) främja goda etniska relationer i samhället, 3) följa och förbättra utlänningars och etniska minoriteters ställning och rättigheter, 4) göra och låta göra oberoende utredningar i frågor som gäller etnisk diskriminering, 5) rapportera om hur likabehandlingen förverkligas för olika etniska grupper samt om olika etniska gruppers förhållanden och ställning i samhället samt ta initiativ till undanröjande av diskriminering och missförhållanden som minoritetsombudsmannen har observerat och 6) ge information om lagstiftningen om diskriminering på grund av etniskt ursprung och lagstiftningen om etniska minoriteters och utlänningars ställning samt om tillämpningen av denna lagstiftning. Dessutom har ombudsmannen uppgifter enligt utlänningslagstiftningen och i anslutning till rapportering om människohandel.

När minoritetsombudsmannen observerar etnisk diskriminering ska han eller hon enligt 3 § 1 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden genom anvisningar och råd försöka förhindra att diskrimineringen fortsätter eller upprepas. Om ett ärende är av avsevärd betydelse för förebyggande av diskriminering kan ombudsmannen enligt 4 § bistå den som blivit utsatt för diskriminering då det gäller att trygga hans eller hennes rättigheter.

Enligt 7 § i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden har ombudsmannen rätt att av övriga myndigheter få de uppgifter som behövs för skötseln av minoritetsombudsmannens åligganden enligt den lagen och utlänningslagen (301/2004).

Ombudsmannen har dessutom rätt att av myndigheter och verksamhetsutövare samt av deras anställda få upplysningar om omständigheter som behövs för skötseln av de

tillsynsuppdrag som ombudsmannen har enligt lagen om likabehandling. Enligt 7 a § kan skyldigheten att lämna upplysningar förnas med vite.

Bestämmelser om minoritetsombudsmannens uppgifter i anslutning till rapportering om människohandel finns likaså i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Ombudsmannen ska ge akt på fenomen med anknytning till människohandel, hur internationella förpliktelser uppfylls och hur den nationella lagstiftningen fungerar samt rapportera om dessa. Ombudsmannen ska lägga fram förslag och rekommendationer och yttra sig och ge råd om verksamheten mot människohandel och tillgodoseendet av offrens rättigheter samt hålla kontakt med internationella organisationer i frågor som gäller människohandel.

Jämställdhetslagen

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, trädde i kraft vid ingången av 1987. Ett flertal EU-direktiv som gäller jämställdhet mellan könen har genomförts genom jämställdhetslagen.

Enligt 1 § är syftet med jämställdhetslagen att hindra diskriminering på grund av kön, främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet.

Jämställdhetslagen har ett generellt inriktat tillämpningsområde. Lagen gäller i princip för alla verksamhetsformer och levnadsområden i samhället. Enligt 2 § omfattar tillämpningsområdet inte verksamhet som ansluter sig till religionssamfundets religionsutövning och inte heller relationerna mellan familjemedlemmar eller andra förhållanden i privatlivet. Dessutom gäller att vissa bestämmelser i jämställdhetslagen inte tillämpas på republikens presidents verksamhet eller på sådan verksamhet i riksdagen som ansluter sig till riksdagsmannavärvet.

I 7 § 1 mom. förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska en-

ligt 7 § 5 mom. anses vara diskriminering enligt lagen.

Det allmänna förbudet mot diskriminering i 7 § kompletteras med särskilda förbud mot diskriminering, av vilka 8 § hänför sig till arbetslivet, 8 b § till läroanstalter, 8 c § till in-tresseorganisationer och 8 e § till tillhandahållande av varor och tjänster.

I förbudet mot diskriminering i arbetslivet i 8 § fastställs de situationer där arbetsgivarens förfarande anses som förbjuden diskriminering. Enligt 1 mom. 3 punkten i den paragrafen gör en arbetsgivare sig skyldig till diskriminering, om arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete.

I 8 b §, som gäller diskriminering vid läroanstalter, har utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning avgränsats från paragrafens tillämpningsområde.

I 8 d § föreskrivs det om förbud mot trakasserier på arbetsplatser. I 8 a § föreskrivs det om förbud mot motåtgärder i arbetslivet och vid tillhandahållande av varor och tjänster. Bestämmelserna i 10 och 10 a § gäller arbetsgivares och läroanstalters skyldighet att till den som blivit utsatt för diskriminering lämna utredning om sitt förfarande.

I 11 § föreskrivs det om den skyldighet att betala gottgörelse som överträdelse av 8 och 8 a—8 e § i jämställdhetslagen medför. Gottgörelsens undre gräns är 3 470 euro. Enligt 14 § får en arbets- eller utbildningsplats inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger eller förfarandet inte grundar sig på en jämställdhetsplan.

Diskrimineringsbestämmelserna i jämställdhetslagen kan i nuläget utifrån EU-domstolens beslut, riktlinjerna från riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott och jämställdhetsombudsmannens anvisningar anses gälla åtminstone diskriminering på grund av könskorrigering.

EU-domstolen har i sitt avgörande i ärendet *P vs. S och Cornwall County* (C—13/94) tol-

kat begreppet diskriminering på grund av kön enligt rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Enligt domstolens avgörande kan begreppet diskriminering på grund av kön inte avgränsas till att avse endast sådan diskriminering som föranleds av att en person har den ena eller den andra könstillhörigheten. I domen konstaterades det dessutom att direktivet är tillämpligt på diskriminering på grund av korrigering av kön också när den diskriminerade personen bara planerar att korrigera sitt kön.

I skäl 3 i ingressen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), nedan *det omarbetade direktivet om jämställdhet i arbetslivet*, konstateras det att domstolen har slagit fast att principen om likabehandling inte kan inskränkas endast till diskriminering som beror på tillhörigheten till ettdera könet. Vidare konstateras det att med beaktande av principens syfte och arten av de rättigheter som den syftar till att skydda, kan den även tillämpas på fall av diskriminering som har sitt ursprung i en persons korrigering av sitt kön.

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott konstaterade i sitt betänkande (AjUB 3/2005 rd) om den ändring av jämställdhetslagen som genomfördes 2005 att bestämmelserna i jämställdhetslagen måste tolkas så att de täcker in också diskriminering på grund av könsbyte. Utskottet påpekade att det för dessa personers mänskliga rättigheter är viktigt att de skyddas mot alla former av diskriminering och särbehandling och ansåg att diskrimineringsbestämmelserna i jämställdhetslagen måste tolkas i linje med EU-domstolens ståndpunkt.

Jämställdhetsombudsmannen har utifrån det domstolsavgörande som beskrivs i arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande och utifrån grundlagens princip om likabehandling påpekat att åtminstone tills saken har fastställts i lag bör jämställdhetslagen tillämpas i bred omfattning på dem som tillhör en könsminoritet utan att skyddet begränsas till dem som korrigerat sitt kön.

Transkönade, intergenderpersoner och transvestiter betraktas vanligen som personer som tillhör en könsminoritet. Det handlar om personer vilkas upplevelse av sin könstillhörighet eller könsuttryck inte alltid sammanfaller med det kön som tilldelades dem vid födelsen. Som personer som tillhör en könsminoritet betraktas dessutom personer vilkas fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är enbart kvinnliga eller manliga (begreppet intersexualism används).

Enligt 4 § ska myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Myndigheterna ska framför allt ändra de omständigheter som hindrar att jämställdhet uppnås. Skyldigheten gäller för alla sektorer och alla förvaltningsnivåer, det vill säga såväl centralförvaltningen som de regionala myndigheterna och kommunerna. I praktiken skapar bestämmelsen en grund för integrering av könsperspektivet. Integrering av könsperspektivet innebär att könsperspektivet inkluderas i allt beslutsfattande. Myndigheterna ska således alltid bedöma vilka direkta och indirekta konsekvenser bland annat åtgärder och beslut relaterade till utbildning och undervisning har separat för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Enligt 4 a § 1 mom. gäller att i statliga och kommunala organ ska på vissa undantag när kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. I vissa organ som utövar offentlig makt ska det enligt 2 mom. finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Även sammanslutningar som har ansvar för utbildning och undervisning är skyldiga att främja jämställdhet mellan könen inom utbildningen. Enligt 5 § ska myndigheter och läroanstalter samt andra sammanslutningar som har ansvar för utbildning och undervisning se till att kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med jämställd-

hetslagen. Enligt 6 b § ska läroanstalterna årligen utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Planen ska innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed samt de nödvändiga åtgärder som planeras. Dessutom ska planen innefatta en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av deras resultat. Särskilt avseende ska fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

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 vart tredje år. I 4 mom. ingår en uttrycklig avgränsning av tillämpningsområdet, enligt vilket paragrafen inte ska tillämpas på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning.

Varje arbetsgivare ska i enlighet med 6 § på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet. Arbetsgivaren ska, med hänsyn till tillgängliga resurser och övriga omständigheter som inverkar på saken, bland annat främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lönen.

I 6 a § föreskrivs det att en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan gäller arbetsgivare inom både den offentliga och den privata sektorn.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med representanter för personalen. Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen, åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och en utvärdering av hur tidigare åtgärder har genomförts och av deras resultat. Enligt re-

geringens proposition (RP 195/2004 rd, s. 25—27) betonas på så sätt att jämställdheten i första hand främjas genom åtgärder och resultaten av dessa åtgärder. Redogörelsen för jämställdhetsläget på arbetsplatsen ska inkludera en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en lönekartläggning, det vill säga en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter.

Med hjälp av jämställdhetsplanen strävar man efter att etablera en jämställdhetssyn och ett jämställdhetstänkande i all planering och beredning och allt beslutsfattande som gäller personal och arbetsmiljö. På grund av den skyldighet som anges i grundlagen ska man i jämställdhetsplaneringen särskilt beakta sådana åtgärder för främjande av jämställdheten som gäller lön och andra villkor för anställningsförhållandet. I ovannämnda proposition konstateras det att lönekartläggningen är ett av de viktigaste medlen för att främja jämställdheten.

Enligt 16 § i jämställdhetslagen ser jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden till att jämställdhetslagen följs.

I jämställdhetslagens 17 § finns bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens och jämställdhetsnämndens rätt att få uppgifter och i lagens 18 § om kontroller och handräkning.

I 19 § i jämställdhetslagen föreskrivs det om lämnande av råd och anvisningar. Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering kan begära råd och anvisningar i ärendet av jämställdhetsombudsmannen. När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som fastställs i jämställdhetslagen inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot lagen, ska ombudsmannen genom råd och anvisningar försöka förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas. Jämställdhetsombudsmannen kan också, om han eller hon finner att arbetsgivaren trots råden och anvisningarna försummar sin skyldighet att göra upp en jämställdhetsplan, sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten ska fullgöras.

Enligt 20 § i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation vid jämställd-

hetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8a—8e eller 14 §. Jämställdhetsombudsmannen kan också vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller utarbetande av jämställdhetsplan.

I 21 § föreskrivs det om jämställdhetsnämndens befogenheter. Enligt den paragrafen kan jämställdhetsnämnden förbjuda den som förfarit i strid med bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan vid behov meddelas vid vite. På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan jämställdhetsnämnden också, vid behov vid vite, förelägga en arbetsgivare eller en läroanstalt som underlåtit att utarbeta en jämställdhetsplan att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan. Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

Enligt 15 § i jämställdhetslagen kan domstolen begära utlåtande av jämställdhetsnämnden om tillämpningen av 7, 8, 8 a—8 e och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på syftet med lagen.

Bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens uppgifter samt frågor som gäller jämställdhetsombudsmannens och jämställdhetsnämndens organisation och deras behandling av ärenden finns i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/1986) och förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (739/1986).

Speciallagstiftning som gäller likabehandling och diskriminering

Förutom i jämställdhetslagen och i lagen om likabehandling har bestämmelser som gäller diskriminering och likabehandling också tagits in bland annat i lagstiftningen om arbetsavtals- och tjänsteförhållanden.

Enligt 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (55/2001) får arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Mot-

svarande förbud mot diskriminering finns i 2 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och i 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). I 6 § i statstjänstemannalagen (750/1994) föreskrivs det att när en myndighet fattar beslut om en utnämning får den inte utan fog särbehandla någon på sådana grunder som nämns i 11 § i statstjänstemannalagen.

Enligt diskrimineringsförbudet i 11 § i statstjänstemannalagen ska en myndighet bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, etniskt ursprung, nationalitet, kön, sexuell läggning, religion, övertygelse, funktionsnedsättning, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. I 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) finns det en bestämmelse med motsvarande innehåll. Enligt 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) ska arbetsgivaren bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

I de bestämmelser i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om kommunala tjänstemän som gäller diskriminering hänvisas det i fråga om begreppet diskriminering, förbudet mot repressalier och bevisbördan till lagen om likabehandling. När det gäller förbudet mot diskriminering på grund av kön innehåller lagarna en informativ hänvisning till jämställdhetslagen. I statstjänstemannalagen sägs att bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringslagen finns då det gäller diskriminering på grund av kön i jämställdhetslagen och då det gäller vissa andra diskrimineringsgrunder i lagen om likabehandling. I lagen om republikens presidents kansli konstateras att bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i jämställdhetslagen och om förbud mot diskriminering på andra grunder i lagen om likabehandling.

Enligt arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om kommunala tjänste-

innehavare har arbetsgivaren en allmän förpliktelse att även i övrigt bemöta arbetstagar- na opartiskt, om det med hänsyn till arbetsta- garnas uppgifter och ställning inte finns an- ledning att avvika från detta.

Enligt 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen ska en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyl- digheter som följer av ett anställningsförhål- lande eller av arbetsavtalslagen ersätta ar- betstagaren för den skada som därigenom uppkommit. Enligt 12 kap. 2 § ska ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal beta- las, om en arbetsgivare i strid med grunderna i arbetsavtalslagen har upphävt ett arbetsav- tal.

I 12 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal finns motsvarande bestämmelser om ersättning som ska betalas för ogrundat upphävande av arbetsavtal.

Även i undervisnings- och utbildningslag- stiftningen finns det bestämmelser som gäller likabehandling och diskriminering. Krav på att enhetliga antagningsgrunder ska tillämpas på dem som ansöker om inträde till utbild- ning anges i 28 § i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), 20 § i gymnasielagen (629/1998), 27 § i lagen om yrkesutbildning (630/1998), 9 § i lagen om yrkespedagogisk lärarutbildning (356/2003), 6 § i lagen om grundläggande konstundervisning (633/1998), 22 § i yrkeshögskolelagen (351/2003), 36 § i universitetslagen (558/2009), 19 § i lagen om Räddningsinsti- tutet (607/2006) och i 14 § i lagen om För- svarshögskolan (1121/2008). Lagen om Sameområdets utbildningscentral och lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning innehåller en hänvisning till bestämmelserna i 27 § i lagen om yrkesutbildning.

I den lagstiftning som gäller utbildning finns dessutom bestämmelser om vilka an- tagningsgrunder som kan användas vid elev- eller studerandeantagning.

Bestämmelser om krav som gäller de sö- kandes hälsotillstånd finns till exempel i la- gen om yrkesutbildning, lagen om yrkesin- riktad vuxenutbildning, yrkeshögskolelagen och universitetslagen.

Enligt 6 § i lagen om grundläggande konstundervisning kan sådana sökande som avses i avtalet om elevantagningen eller så-

dana sökande som kommer från den egna kommunen i fråga om utbildning som kom- munen ordnar och som uppfyller de krav på kunskaper eller färdigheter som förutsätts vid antagningen ges företräde vid elevantagning- en. Dessa sökande som ges företräde får emellertid utgöra högst hälften av de elever som ska antas.

Enligt 36 § i universitetslagen ska likvärdi- ga antagningsgrunder tillämpas på de sökan- de vid antagning av studerande, om universi- tetet på grund av begränsning av antalet stu- derande inte kan anta alla sökande. De sö- kande får dock på grundval av olika utbild- ningsbakgrund delas in i grupper vid antag- ningen. Likvärdiga antagningsgrunder ska då tillämpas på de sökande i en och samma grupp. Avvikelse från de likvärdiga antag- ningsgrunderna får i begränsad utsträckning göras för att utbildningsbehovet hos någon språkgrupp ska kunna tillgodoses.

För utbildningsanordnarna har det också föreskrivits sådana skyldigheter att genomföra främjande åtgärder som hör nära samman med likabehandling.

Enligt 2 § i lagen om grundläggande ut- bildning ska utbildningen främja bildningen och jämlikheten i samhället och elevernas förutsättningar att delta i utbildning och i öv- rigt utveckla sig själva under sin livstid. Ut- bildningens mål är vidare att säkerställa att undervisning ges på lika villkor i tillräcklig utsträckning i hela landet. Elever som behö- ver stöd har under vissa förutsättningar rätt att få stödundervisning eller specialundervis- ning. I 16 a § i lagen om grundläggande ut- bildning föreskrivs det dessutom om intensi- fierat stöd för elever som för sin inläring el- ler skolgång behöver regelbundet stöd eller flera olika former av stöd samtidigt.

Enligt 4 § i statsrådets förordning om riks- omfattande mål för utbildningen enligt lagen om grundläggande utbildning och om tim- fördelning i den grundläggande utbildningen (422/2012) ska hela skolans verksamhet akti- vt stärka jämlikhet och likabehandling inom utbildningen. I undervisningen beaktas sär- skilt könsrelaterade skillnader i elevernas uppväxt och utveckling.

I Grunderna för läroplanen för den grund- läggande utbildningen ger Utbildningsstyre- len bestämmelser om hur planen ska utarbe-

tas. Där ingår en bestämmelse enligt vilken varje utbildningsanordnare åläggs att ta in undervisningens mål och centrala innehåll i läroplanen för respektive skola och anordnare.

Enligt de nuvarande läroplansgrunderna, som godkändes i januari 2004, gäller det att i undervisningen ta hänsyn till olika slags inlärare och främja jämställdheten mellan könen genom att se till att flickor och pojkar ges färdigheter att med lika rättigheter och skyldigheter verka i samhället samt i arbets- och familjelivet.

I 29 § i lagen om grundläggande utbildning, i 21 § i gymnasielagen och i 28 § i lagen om yrkesutbildning föreskrivs det om utbildningsanordnarens skyldighet att i samband med läroplanen utarbeta en plan för att skydda eleverna och de studerande mot våld, mobbning och trakasserier. Planerna ska verkställas och det ska övervakas att de iakttas och förverkligas. Enligt paragraferna ska utbildningsanordnaren i samband med att läroplanen utarbetas utarbeta en plan för att skydda eleverna mot våld, mobbning och trakasserier samt verkställa planen och övervaka att den iakttas och förverkligas. Enligt avsnitt 5.4.2 i 2010 års föreskrift om ändringar och kompletteringar av grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen (Utbildningsstyrelsens föreskrift 20/011/2010, 29.10.2010) gäller följande: ”Att förebygga och ingripa i våld, mobbning och trakasserier hör till alla som arbetar i skolan. Våldet, mobbningen eller trakasseriet kan vara direkt eller indirekt, verbalt eller fysiskt våld eller social manipulering, som kränker människans fysiska, psykiska eller sociala integritet. Förövaren kan vara en elev, en vuxen som arbetar i skolan eller en person utanför skolsamfundet.” Bestämmelser om rätt till en trygg studiemiljö finns också i lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning, yrkeshögskolelagen och universitetslagen.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering har också tagits in på andra ställen i lagstiftningen. Exempelvis enligt 3 § 1 mom. i lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992) har var och en som varaktigt bor i Finland, utan diskriminering och inom gränserna för de resurser som vid respektive tidpunkt står till hälso- och sjukvårdens förfo-

gande rätt till sådan hälso- och sjukvård som hans eller hennes hälsotillstånd förutsätter. Enligt 3 mom. ska patientens modersmål och individuella behov samt den kultur som han eller hon företräder i mån av möjlighet beaktas i vården och bemötandet.

I 4 § i lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården (812/2000) föreskrivs det om klienternas rätt till socialvård av god kvalitet och gott bemötande utan diskriminering. Klienten ska bemötas så att hans eller hennes övertygelse och integritet respekteras. Enligt 2 mom. gäller att när socialvård lämnas ska bland annat klientens modersmål och kulturella bakgrund beaktas.

Bestämmelserna om diskrimineringsförbud i 56 § i värnpliktslagen (1438/2007) och i 37 § i civiltjänstlagen (1146/2007) motsvarar till sitt innehåll 6 § 2 mom. i grundlagen. I förteckningen över förbjudna diskrimineringsgrunder nämns dock separat även sexuell läggning.

I konsumentskyddslagen (38/1978) finns det bestämmelser om marknadsföring som strider mot god sed. Enligt 2 kap. 2 § anses marknadsföringen stå i strid med god sed, om den är klart oförenlig med allmänt godtagna samhälleliga värden och i synnerhet om den kränker människovärdet eller religiösa eller politiska övertygelser. Enligt paragrafen anses marknadsföringen stå i strid med god sed också om den är förenad med diskriminering på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller med annan motsvarande diskriminering på grund av person.

Strafflagen

Bestämmelser om diskriminering, diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet har tagits in i strafflagen.

Enligt 11 kap. 11 § gäller att den som i näringsverksamhet, yrkesutövning, betjäning av allmänheten, tjänsteutövning eller något annat offentligt uppdrag eller vid anordnande av en offentlig tillställning eller ett allmänt möte utan godtagbart skäl inte betjänar någon viss person på gängse villkor, eller förvägrar någon tillträde till tillställningen eller mötet

eller avlägsnar någon därifrån, eller försätter någon i en uppenbart ojämlig eller väsentligt sämre ställning än andra på grund av dennes ras, nationella eller etniska ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuella läggning, genetiska arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller religion, samhälleliga åsikter, politiska eller fackliga verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet ska för diskriminering dömas till böter eller fängelse.

I 11 kap. 10 § föreskrivs det om straff för hets mot folkgrupp. Enligt paragrafen får man inte bland allmänheten sprida uttalanden eller andra meddelanden där en etnisk, raslig eller religiös grupp eller en annan med dessa jämförbar folkgrupp hotas, förtalas eller smädas. För hets mot folkgrupp ska dömas till böter eller fängelse i högst två år.

Enligt 47 kap. 3 § kan en arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, medborgarskap, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning eller hälsotillstånd eller på grund av religion, samhälleliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet göra sig skyldig till diskriminering i arbetslivet. Straffpåföljden kan vara böter eller fängelse i högst sex månader.

I 47 kap. 3 a § föreskrivs det om straff för ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Om en arbetssökande eller arbetstagare vid diskriminering i arbetslivet försätts i märkbart ofördelaktig ställning genom att arbetsökandens eller arbetstagarens ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne eller okunnighet utnyttjas, kan gärningsmannen tilldömas straff för ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Enligt motiveringen till paragrafen kan ofördelaktig ställning innebära till exempel betydligt lägre lön än de andra arbetstägarna eller omotiverade arbetstider (RP 151/2003 rd). Straffpåföljden kan vara böter eller fängelse i högst två år.

I 6 kap. 5 § föreskrivs det om straffskärpningsgrunder. En straffskärpningsgrund är att brottet har begåtts utifrån ett motiv som baseras på ras, hudfärg, härstamning, nationellt eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionsnedsättning eller utifrån ett annat motiv som är jämförbart med dessa. I en regeringsproposition där bestämmelsen behandlas (RP 317/2010 rd) kan andra grupper som kan jämföras med dem som nämns i bestämmelsen tänkas vara till exempel könsrelaterade minoriteter, såsom transpersoner och intersexuella personer samt personer som lider av någon viss sjukdom.

Tillgänglighetslagstiftning

I 5 § 1 mom. i markanvändnings- och bygglagen (132/1999) anges som mål för områdesplaneringen att främja möjligheterna att skapa en livsmiljö och omgivning som tillgodoser behoven hos olika befolkningsgrupper, såsom barn, äldre och personer med funktionsnedsättning. I den mån byggnadens användning det förutsätter ska den enligt 117 § 3 mom. lämpa sig för sådana personers bruk vars rörelse- eller funktionsförmåga är begränsad.

Tillgänglighet definieras närmare i 53 § i markanvändnings- och byggförordningen (895/1999). Enligt den paragrafen ska förvaltnings- och servicebyggnader och sådana affärs- och servicelokaler i annan byggnad som med tanke på jämlikheten ska vara tillgängliga för alla samt byggplatserna för dessa byggnader och lokaler lämpa sig även för personer med nedsatt rörelse- eller funktionsförmåga. Bostadshus och utrymmen i anslutning till boende ska med beaktande av det planerade antalet användare och våningstalet och övriga förhållanden uppfylla de krav på tillgänglighet som ställs i fråga om personer med nedsatt rörelse- eller funktionsförmåga. Vid utformningen och uppförandet av en byggnad som innehåller arbetslokaler ska med hänsyn till arbetsverksamhetens art sörgas för att även personer som avses i det föregående med tanke på jämlikheten har tillräckliga möjligheter att arbeta. Enligt 54 § i förordningen gäller bestämmelserna även samlingslokaler.

Tillgänglighetsreglering finns dessutom i miljöministeriets förordning om den hinderfria byggnaden (F1 Finlands byggbestämmelsesamling).

I lagen om understöd för reparation av bostäder, energiunderstöd och understöd för sanitära olägenheter (1184/2005) finns det bestämmelser om reparations- och energiunderstöd som beviljas för reparationskostnader som gäller bostäder. Med understöden kan enligt 2 § understödjas reparation av bostäder för äldre och personer med funktionsnedsättning samt installering av hiss i redan befintliga flervåningshus. Med understöden kan också understödjas reparationer i syfte att avlägsna rörelsehinder.

Reglering med sikte på tillgänglighet ingår även i trafiklagstiftningen, där målet med regleringen är att främja allas möjligheter att röra sig på lika villkor. Enligt 6 § i kollektivtrafiklagen (869/2009) ska myndigheterna vid planeringen av kollektivtrafiktjänster beakta olika befolkningsgruppers, såsom funktionshindrades, behov.

Utifrån 6 § i banlagen (110/2007) ska behoven hos och tillgängligheten för olika befolkningsgrupper i mån av möjlighet uppmärksammas i samband med byggande av järnväg. Enligt 10 § i lagen om taxitrafik (217/2007) kan ett taxitillstånd förenas med villkor om fordonets tillgänglighet. I 28 b § i vägtrafiklagen (267/1981) föreskrivs det om parkeringstillstånd som beviljas för personer med svår funktionsnedsättning eller för transport av personer med svår funktionsnedsättning.

I Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1107/2006 finns det bestämmelser om rättigheter i samband med flygresor för personer med funktionsnedsättning och personer med nedsatt rörlighet. I Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1371/2007 finns det bestämmelser om rättigheter för tågresenärer med funktionsnedsättning eller nedsatt rörlighet. I Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1177/2010 finns det bestämmelser om rättigheter vid resor till sjöss och på inre vattenvägar för personer med funktionsnedsättning eller nedsatt rörlighet.

Bestämmelser om tillgänglighet finns även i lagstiftningen om kommunikation. I 19 a § i

lagen om televisions- och radioverksamhet (744/1998) föreskrivs det om syn- och hörselskadades tillgång till programutbud. I paragrafen föreskrivs det om de krav som gäller för att televisionsprogram på finska eller svenska ska förses med textning och andra program med referat eller med en tjänst där texten i ett textat program omvandlas till ljud. Närmare bestämmelser om saken finns i statsrådets förordning om införande av ljud- och textningstjänst i televisionsprogram (292/2011). Dessutom ska Rundradion enligt lagen om Rundradion Ab (1380/1993) tillhandahålla ett programutbud även för specialgrupper. Syftet med kommunikationsmarknadslagens (393/2003) bestämmelser om samhällsomfattande tjänster är att säkerställa utbudet av allmänna telefonitjänster i Finland. I förordning av statsrådet (1/2012) föreskrivs dessutom om minimikrav på allmänna telefonitjänster som tillhandahålls hörsel-, tal- och synskadade.

I lagen om biblioteket för synskadade (638/1996) föreskrivs det om rättigheten för Celia – Biblioteket för synskadade att ge synskadade och andra klientgrupper, som på grund av skada eller sjukdom inte kan använda vanligt biblioteksmaterial, möjlighet till information, studier och rekreation samt möjlighet att syssla med litteratur och konst.

Rättspraxis

Tillsynsmyndigheter

År 2011 behandlades sammanlagt 755 kundärenden vid minoritetsombudsmannens byrå. Av fallen gällde 388 diskriminering eller osakligt bemötande, såsom trakasseri. Antalet kundärenden vid ombudsmannens byrå, inbegripet antalet fall av diskriminering eller osakligt bemötande, hölls på någotsånär samma nivå åren 2008—2011. En betydande del av de diskrimineringsfall som ombudsmannen behandlade gällde romer och i synnerhet bostäder.

En stor del av de kontakter till ombudsmannen som gällde diskriminering åtgärdades genom att det gavs information om lagstiftningen om diskriminering eller annars gjordes insatser för att åstadkomma en förlikning.

Under de senaste åren har minoritetsombudsmannen fyra gånger använt sig av den möjlighet att ge diskrimineringsoffer rätts hjälp genom att föra saken till tingsrätten som gäller enligt 4 § i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (660/2001).

Minoritetsombudsmannen har årligen varit medlare i några fall genom att ordna eller delta i ett särskilt medlingssammanträde.

Åren 2008—2012 inkom det sammanlagt 55 ansökningar till diskrimineringsnämnden. I fem fall meddelade nämnden ett beslut om förbud. Under samma period gav nämnden två utlåtanden enligt 14 § i lagen om likabehandling och 19 övriga utlåtanden.

År 2011 diariefördes sammanlagt 482 kundärenden hos jämställdhetsombudsmannen, av vilka 182 fall gällde diskriminering. Dessutom tog ombudsmannens rådgivningstelefon emot 386 samtal. Åren 2008—2011 hölls antalet fall som inkom till ombudsmannen för behandling på någotsånär samma nivå, men antalet samtal till rådgivningstelefonen minskade en aning.

När personer som tillhör en könsminoritet har misstänkt att det förekommit diskriminering har de kontaktat jämställdhetsombudsmannen, som har gett utlåtanden med anledning av dessa ärenden. Jämställdhetsombudsmannens byrå publicerade våren 2012 en utredning om könsminoriteternas ställning. Utredningen innehåller en genomgång av hur företrädare för olika könsminoritetsorganisationer ser på villkoren för dem som tillhör en könsminoritet och en genomgång av åsikterna bland intervjuade myndighetsinstanser. I utredningen kom det fram bland annat att könsminoriteterna är osynliga i debatten i offentligheten, i lagstiftningen och i offentliga handlingar och att diskrimineringsbestämmelserna är otydliga. Vidare behandlades upplevelser av diskriminering i arbetslivet, problem med att ändra arbetsintyg och skolbetyg, brister inom hälso- och sjukvården och i sjukförsäkringssystemet samt problempunkter i lagstiftningen om korrigering av kön.

Jämställdhetsombudsmannen har också analyserat läget i fråga om jämställdhetsplanerna vid läroanstalter på andra stadiet samt vid alla yrkeshögskolor och universitet och

skickat dem anvisningar för hur jämställdhetsplaner ska utarbetas. Nästan alla yrkeshögskolor och universitet har en jämställdhetsplan.

Enligt jämställdhetsombudsmannens erfarenheter från övervakningen har det förekommit avsevärda brister i läroanstalternas jämställdhetsplaner. Den vanligaste bristen har varit att planen inte har utarbetats i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Ofta har även kartläggningen av jämställdhetsläget vid läroanstalten varit bristfällig. Ofta har det också hänt att åtgärder som avser att förebygga sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön inte har varit föremål för särskilt avseende så som förutsätts i lagen.

Om en läroanstalt inte har utarbetat en jämställdhetsplan som avses i lagen ska jämställdhetsombudsmannen i första hand genom anvisningar och råd försöka få läroanstalten att utarbeta en sådan plan. I andra hand kan ombudsmannen sätta ut en frist för utarbetandet av planen. Ombudsmannen kan även föra saken till jämställdhetsnämnden, som i sin tur vid vite kan förelägga läroanstalten att utarbeta en jämställdhetsplan. Hittills har inte ett enda fall som gällt en jämställdhetsplan behandlats i nämnden. Läroanstalterna har lämnat in planen till jämställdhetsombudsmannen inom utsatt tid eller korrigerat den enligt begäran.

Arbetsplatsernas jämställdhetsplanering övervakas i huvudsak i samband med jämställdhetsombudsmannens övriga tillsyn över arbetslivet. Jämställdhetsombudsmannen har gjort bedömningen att det finns ganska mycket att utveckla när det gäller utarbetandet av planerna och innehållet i dem för att jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen ska motsvara de mål som sätts upp i lagstiftningen.

Inte alla arbetsplatser som omfattas av skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan har haft en jämställdhetsplan att visa upp, när jämställdhetsombudsmannen har bett om att få se den. Då har jämställdhetsombudsmannen satt ut en tidsfrist för när en jämställdhetsplan ska lämnas in till jämställdhetsombudsmannen. I allmänhet har representanter för arbetstagarna i någon form deltagit i utarbetandet av jämställdhetsplanen eller också

har planen åtminstone visats upp i arbetsplatsens samarbetsorgan.

Inte alla jämställdhetsplaner som lämnats in till jämställdhetsombudsmannen har innehållit en lönekartläggning. Det är inte ovanligt att en del av personalen har utelämnats från lönekartläggningen. I vissa fall har i lönekartläggningen beskrivits mäns medellöner och kvinnors medellöner endast i fråga om hela arbetsgivarens personal, vilket jämställdhetsombudsmannen har ansett att inte uppfyller minimikraven enligt jämställdhetslagen. I lönekartläggningen kan det hända att endast den uppgiftsrelaterade lönen anges och tilläggen utelämnas. Jämställdhetsombudsmannen har gett som riktlinje att begreppet lön i bestämmelsen om lönekartläggningen inbegriper grundlön, olika lönetillägg samt naturaförmåner som kan anses vara lön. Det finns också sådana lönekartläggningar där man separat granskar fördelningen av olika lönetillägg, till exempel de individuella lönedelarna, mellan kvinnor och män och följer upp hur dessa utvecklas.

På arbetsplatserna görs lönejämförelser, dock sällan mellan olika uppgiftskategorier. Vanligast är att jämförelsen begränsas till mäns och kvinnors löner inom samma lönegrupp, yrkesbenämning eller uppgiftskategori. Ofta förstås och genomförs lönekartläggningen endast som en beskrivning av mäns och kvinnors löner och/eller löneskillnader. Utredningar och bedömningar av orsakerna till löneskillnader som framkommit i lönekartläggningarna kan saknas helt. Jämställdhetsplanerna innehåller endast mycket sällan konkreta åtgärder som gäller avlöningen. I stället kan det som åtgärd stå att jämställdhetsaspekter ska tas i beaktande i avlöningen.

Åren 2008—2011 fördes inte ett enda fall till jämställdhetsnämnden. Under perioden gav nämnden fyra utlåtanden till domstolen i ärenden som gällde tolkning av jämställdhetslagen och två utlåtanden till andra myndigheter.

Klagomål som gäller diskriminering specificeras inte i statistiken över fallen hos riksdagens justitieombudsman eller hos justiekanslern i statsrådet. Enbart hos justitieombudsmannen framställdes under 2008—2011 varje år cirka 50 sådana klagomål där ”dis-

kriminering” ingick som ett nyckelord eller som en del av det.

Det finns inte någon heltäckande statistik över diskrimineringsärenden som behandlas av regionförvaltningsverkens ansvarsområde för arbetarskyddet. Enligt en utredning som Förbundet för mänskliga rättigheter rf gjorde på uppdrag av inrikesministeriet diariefördes det vid regionförvaltningsverkens arbetarskyddsdistrikt 219 diskrimineringsärenden 2012. I statistiken ingår dock inte alla diskrimineringsärenden som inletts på initiativ av en myndighet. Hälsotillstånd, nationalitet, etniskt ursprung och ålder hörde till de vanligaste orsakerna till diskriminering som framkom i samband med fallen.

Domstolarna

I Finland förs det inte någon separat statistik över antalet gottgörelsetalan som väckts med stöd av lagen om likabehandling eller över antalet brottmål som behandlats med stöd av diskrimineringsbestämmelserna i strafflagen. Förbundet för mänskliga rättigheter rf har på uppdrag av inrikesministeriet kartlagt rättsfallen hos olika rättsinstanser under perioden 2008—2011 (Aaltonen et al, *Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta*, 2013). För utredningen analyserades på basis av diarienummer från Justitieförvaltningens datateknikcentral de tingsrätts- och hovrättsdomar i fråga om diskriminering som beställts. På grund av att de tillgängliga undersökningsmetoderna är begränsade är utredningen inte nödvändigtvis alldeles heltäckande.

Åren 2008—2011 avgjordes vid tingsrätterna 15 tvistemål som inletts med stöd av lagen om likabehandling. År 2011 fanns det fyra sådana mål. Åren 2008—2011 handlade det oftast om diskriminering på grund av ålder (åtta fall), etnisk bakgrund (tre fall) eller hälsotillstånd (två fall). Största delen av talan gällde upphörande av ett anställningsförhållande (elva fall) eller anställning av arbetstagar (två fall). Talan godkändes i sammanlagt tio fall. I alla dessa fall fick käranden gottgörelse. Fördelningen för gottgörelserna var 4 000—10 000 euro och medelvärdet var 5 500 euro.

Åren 2008—2011 behandlade tingsrätterna sammanlagt 95 tvistemål på basis av jämställdhetslagen. Största delen av talan gällde situationer i arbetslivet, i synnerhet anställning av arbetstagare (29 fall). Av talan godkändes 15 helt och hållet och 4 partiellt; 18 slutade med förlikning. Fördelningen för gottgörelserna var 3 000—15 000 euro och medelvärdet rörde sig kring 8 000 euro.

I domstol har jämställdhetslagen tillämpats en gång på diskriminering på grund av könskorrigering. I december 2011 bestämde tingsrätten att en arbetsgivare skulle betala gottgörelse enligt jämställdhetslagen i ett fall där en arbetstagare hade blivit diskriminerad efter det att arbetstagaren uppgav sig vara transkönad och meddelade om namnbyte och sitt nya liv enligt sin upplevda riktiga könstillhörighet.

Åren 2008—2011 behandlade tingsrätterna sammanlagt 33 fall av diskrimineringsbrott enligt 11 kap. 11 § i strafflagen. År 2011 fanns det sex fall. Av de fall som behandlades åren 2008—2011 gällde 25 etnisk diskriminering, och i så gott som samtliga fall (31) handlade det om misstanke om diskriminering i samband med tillhandahållande av tjänster. I sammanlagt 17 fall var domen fällande. Fördelningen av de dagsböter som dömdes ut var 10—45 dagsböter och det årliga medelvärdet varierade från 18 till 27 dagsböter. Fördelningen av de skadestånd som dömdes ut var 100—1 200 euro och det årliga medelvärdet varierade från 386 till 600 euro. I sex fall med fällande dom hade målsäganden inte yrkat på skadestånd.

Åren 2008—2011 behandlade tingsrätterna sammanlagt 108 fall av diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. i strafflagen. År 2011 fanns det 19 fall. De fall som behandlades åren 2008—2011 gällde oftast misstanke om diskriminering på grund av hälsotillstånd (35 fall), etnisk bakgrund (32 fall) eller kön (19 fall). I sammanlagt 26 fall handlade talan om fler diskrimineringsgrunder än en. Nästan hälften av fallen (50 fall) gällde upphörande av ett anställningsförhållande. Näst oftast handlade det om anställningsvillkor eller arbetsförhållanden (37 fall). I sammanlagt 54 fall var domen fällande och i fem fall var den delvis fällande. Fördelningen av de dagsböter som dömdes ut var 10—100 dags-

böter och det årliga medelvärdet varierade från 29 till 54 dagsböter. I sex fall som handlade om ockerliknande diskriminering i arbetslivet dömdes svaranden till villkorligt fängelsestraff. Fördelningen av de skadestånd som dömdes ut var 300—3 000 euro, och medelvärdet rörde sig kring 1 000 euro. I två fall bestämdes gottgörelse för målsäganden i enlighet med lagen om likabehandling till ett belopp av 3 000 och 7 000 euro. I ungefär hälften av de fall där domen var fällande hade målsäganden inte yrkat på ersättning eller gottgörelse.

Forskningsrön som gäller diskriminering och jämställdhet

År 2012 publicerade Europeiska kommissionen Eurobarometern om diskriminering (Eurobarometer 77.4). Enligt den ansåg 69 procent av finländarna att diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är utbredd i Finland. Av svarspersonerna ansåg 51 procent att diskriminering av transpersoner är utbredd. Likaså ansåg hälften av svarspersonerna att diskriminering på grund av sexuell läggning är utbredd. I fråga om diskriminering på grund av funktionsnedsättning var andelen 42 procent, på grund av att man är över 55 år 42 procent och på grund av religion eller trosuppfattning eller kön var resultatet 29 procent. Av de intervjuade uppgav 71 procent att de känner till sina rättigheter om de utsätts för diskriminering eller trakasserier. Fler än fyra svarspersoner av fem var för utbildning i mångfaldsfrågor för arbetstagare och arbetsgivare, för åtgärder för att kontrollera rekryteringsprocedurerna för att säkerställa likvärdiga möjligheter och för åtgärder för att kontrollera personalsammansättningen för att utvärdera representationen av grupper som riskerar att diskrimineras.

År 2009 publicerade Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) sin första EU-omfattande undersökning någonsin om etniska gruppers erfarenheter av diskriminering och rasistiska brott (*EU-MIDIS — European Union Minorities and Discrimination Survey*). För undersökningen intervjuades personer från etniska minoriteter och invandrargrupper om sina erfarenheter av

diskriminering inom nio olika områden av livet under ett års tid. I de landsvisa jämförelserna stack diskrimineringen av somalier i Finland ut: 47 procent av somalierna bosatta i Finland upplevde sig ha blivit diskriminerade under de tolv månaderna närmast före undersökningen. Upplevelser av diskriminering var vanligast i samband med jobbsökande (22 procent), på kaféer eller restauranger (16 procent), inom hälso- och sjukvården (14 procent) och i hyresförhållanden (12 procent).

År 2013 publicerade FRA resultaten av en omfattande enkätundersökning om diskriminering av samt våld och trakasserier mot sexuella minoriteter och könsminoriteter. Av de svars personer som hörde till en könsminoritet hade 55 procent upplevt diskriminering under det senaste året. För Finlands del var motsvarande siffra 49 procent. De som hörde till en könsminoritet hade upplevt diskriminering oftare än de som hörde till en sexuell minoritet. I Finland svarade sammanlagt 3 439 personer tillhörande en sexuell minoritet eller en könsminoritet på enkäten. Av dem var antalet transpersoner 481.

Av de personer som hörde till en könsminoritet svarade 19 procent att de under de senaste tolv månaderna upplevt diskriminering på grund av kön vid anställning, medan 23 procent av dem under de senaste tolv månaderna hade upplevt diskriminering i skola eller vid universitet.

Enligt undersökningen hade på europeisk nivå endast 10 procent av de senaste upplevda fallen av diskriminering mot personer tillhörande en könsminoritet rapporterats vidare. För Finlands del var motsvarande siffra 7 procent. Den vanligaste orsaken till att diskriminering inte anmäldes var att man upplevde att anmälan inte skulle ha någon effekt (68 procent). Nästan lika många (63 procent) av de svars personer som hörde till en könsminoritet ansåg att det inte lönar sig att rapportera om diskriminering, eftersom det sker jämt och ständigt. Hälften av svars personerna upplevde att anmälan inte skulle tas på allvar. En tredjedel av svars personerna (35 procent) angav som orsak till att de låtit bli att anmäla att de inte vet hur man gör en anmälan eller till vem. Av de personer som identifierade sig som intergender eller transman (man with

transsexual past) svarade över hälften att de låtit bli att anmäla på grund av bristande kunskaper.

På uppdrag av inrikesministeriet och arbets- och näringsministeriet genomförde Helsingfors universitet år 2012 en undersökning om förekomsten av diskriminering i samband med att någon anställs (*Discrimination in the Finnish Labour Market*, arbets- och näringsministeriets publikationer 16/2012). Undersökningen genomfördes genom en metod för så kallad situationstestning, vars resultat kan betraktas som speciellt tillförlitliga. Enligt rapporten gällde att i fråga arbetssökande som hade samma kompetens och samma kunskaper i finska men där den ena hade ett finskt namn och den andra ett ryskt namn måste sökanden med ryskt namn skicka dubbel så många ansökningar som sökanden med finskt namn för att bli inbjuden till anställningsintervju. Undersökningen gällde restaurang-, transport-, bygg- och kontorsbranschen.

År 2010 publicerade Östra Finlands universitet en undersökning om diskriminering som barn och unga upplevt i sin omvärld i Finland (Inrikesministeriets publikationer 36/2010). Målgruppen bestod av barn och unga i åldern 10–17 år. De som enligt undersökningen verkade vara mera utsatta för diskriminering än genomsnittet var barn och unga med olika slag av funktionsnedläggning eller långvariga sjukdomar samt unga som tillhörde en sexuell minoritet. Bland de svars personer som definierade sin könstillhörighet på något annat sätt än som flicka eller pojke var diskrimineringsupplevelserna av samma typ som bland de övriga grupper som upplevt diskriminering. Den diskriminering som de svars personer som hörde till könsminoriteter eller sexuella minoriteter hade upplevt var dock mera omfattande, och många av dem hade upplevt diskriminering enligt varje diskrimineringsform som analyserades, i varje slag av omvärld och från flera håll.

År 2011 publicerade inrikesministeriet en utredning om diskrimineringsföreteelser i läroanstalter på andra stadiet bland unga som tillhör en sexuell minoritet eller en könsminoritet (Inrikesministeriets publikationer 11/2011). Enligt resultaten hade största delen av svars personerna blivit varse psykiskt våld

eller mobbning i sin skola på grund av tillhörigheten till en sexuell minoritet eller en könsminoritet.

Utbildningsstyrelsen har utrett hur jämställdheten mellan könen förverkligas utifrån uppgifter från det nationella utvärderingssystemet för inlärningsresultat i den grundläggande utbildningen (Koulutuksen seurantaraportit 2013:5). Statistiskt signifikanta skillnader kan ses i flickors och pojkars inlärningsresultat och attityder i flera olika läroämnen. I rapporten presenteras dessutom resultaten av en utvärdering av attityder i fråga om jämställdhet. Av resultaten framgår att 18 procent av flickorna och 37 procent av pojkarna tror att könstillhörigheten inverkar på deras yrkesval. Uppgifter om skillnader i flickors och pojkars inlärningsresultat, attityder och tidsanvändning fås också från PISA-resultaten (till exempel den icke publicerade översikten Välijärvi: *Koulutuksellinen tasavarvo Suomessa PISA-tulosten valossa*, som UKM beställde 2012).

Arbetsmarknadens centralorganisationer har varit aktiva med att utreda jämställdhetsplanernas och lönekartläggningarnas status och funktion. De första utredningarna gjordes 2008—2009. Arbetsmarknadens centralorganisationer utredde hurdan situationen är för arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och lönekartläggningar genom en ny omfattande utredning våren 2012 (SHM:s rapporter 2012:19). Enligt organisationernas enkätundersökningar har antalet jämställdhetsplaner och lönekartläggningar fortsatt att utvecklas i en positiv riktning. Enligt resultaten av arbetsgivarenkäten har största delen av arbetsplatserna gjort en jämställdhetsplan. Enligt löntagarnas svar hade dock färre planer gjorts än vad som framgick av arbetsgivarnas svar. Dessutom kunde en betydande del av förtroendemännen inte säga om en jämställdhetsplan och lönekartläggning hade gjorts.

Enligt enkätundersökningarna bland arbetsgivarna och förtroendemännen baserades den typiska lönekartläggningen på ett visst inkomstbegrepp, utan någon närmare specificering av löns olika delar. En mera precis indelning av lönen i till exempel en uppgiftsrelaterad och en individuell lönedel användes främst hos staten.

Enligt arbetsgivarenkäten hade jämställdhetsplaneringen främjat jämställdheten mellan könen klart eller en aning. Andelen klara ja-svar var dock liten. Största delen av svarspersonerna kunde inte bedöma nyttan av planeringen. En del av svarspersonerna ansåg att jämställdhetsplaneringen inte alls hade främjat jämställdheten. Enligt arbetsgivarenkäten upplevde man jämställdhetsläget på arbetsplatsen allmänt taget som bra och man såg inga större problem i jämställdhetsfrågor. Av personalens representanter ansåg en betydande del att jämställdhetsplanen hade främjat jämställdheten. En del av förtroendemännen hade svårt att bedöma nyttan av jämställdhetsplaneringen. Av enkäten bland personalens representanter framgick att man önskade samarbete i jämställdhetsplaneringen och att personalens representanter ska få delta i utarbetandet av jämställdhetsplanen i de olika skedena av processen.

Social- och hälsovårdsministeriet utredde situationen för arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och lönekartläggningar genom en omfattande undersökning, som gällde hela arbetsmarknaden (SHM:s rapporter 2010:7). Materialet sammanställdes 2008—2009. Också av SHM:s undersökning framgick det att antalet jämställdhetsplaner på arbetsplatserna har vuxit, även om det ännu finns orsak till förbättring. Av undersökningen framgick att det finns behov av att förbättra kvaliteten på jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna, i synnerhet i fråga om personalens medbestämmande, innehållet i lönekartläggningarna samt lönejämförelserna. Det vanligaste sättet att jämföra kvinnors och mäns löner var att jämföra de sammantagna inkomsterna. En liten del av arbetsplatserna hade jämfört de olika delarna av lönen.

Enligt dem som utförde undersökningen bör i synnerhet planernas och lönekartläggningarnas utvärderings- och åtgärdsdelar samt samarbetet med personalen utvecklas. Planeringen bör gå från att vara en planering som uppfyller de formella kraven till att bli en innehållsrikare jämställdhetsprocess med starkare anknytning till arbetsplatsens personalpolitik i övrigt.

Av de hatbrott som kom till polisens kännedom 2010 var största delen (86 procent) rasistiska brott. Andelen hatbrott på grund av

offrets religiösa bakgrund var 6 procent, på grund av sexuell läggning 5 procent, på grund av funktionsnedsättning 2,4 procent och på grund av könsidentitet eller könsuttryck 0,6 procent.

2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU

Förenta nationerna

I flera internationella konventioner och förklaringar om de mänskliga rättigheterna konstateras det att alla människor är berättigade att utan diskriminering få de rättigheter som upptagits i handlingarna tillgodosedda. Exempelvis i artikel 2 i den allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna som antagits av Förenta nationernas generalförsamling konstateras det att var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i förklaringen utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt. Motsvarande bestämmelser ingår också i artikel 2 i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 8/1976), nedan *MP-konventionen*, och i artikel 2 i den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (FördrS 6/1976), nedan *ESK-konventionen*. Den kommitté som övervakar det nationella genomförandet av ESK-konventionen (CESCR) har i sin allmänna rekommendation nr 20 (2009) ansett att diskrimineringsförbudet i artikel 2 inbegriper förbud mot diskriminering på grund av närstående, förbud mot diskriminering på flera grunder och förbud mot presumtiv diskriminering.

CESCR-kommittén konstaterar dessutom att det är förbjudet att använda könsidentitet som diskrimineringsgrund. Kommittén rekommenderar att konventionsstaterna antar åtgärder, inbegripet lagstiftningsåtgärder, för att se till att inte heller enskilda personer eller andra enskilda aktörer utövar diskriminering på grund av sexuell läggning eller tillhörighet till en könsminoritet.

Enligt artikel 26 i MP-konventionen är alla lika inför lagen och har alla rätt till samma skydd av lagen utan åtskillnad av något slag. FN:s människorättskommitté, som övervakar den nationella efterlevnaden av konventionen, har ansett att konventionsbestämmelsen förutsätter att skyddet mot diskriminering ska omfatta myndigheternas samlade verksamhet och rättsförhållanden mellan privata inom centrala levnadsområden, såsom arbete och bostäder. Med stöd av artikel 2 ska den som blivit diskriminerad ha tillgång till effektiva rättsmedel.

Flera internationella överenskommelser som i huvudsak gäller diskriminering är bindande för Finland, exempelvis den internationella konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (FördrS 37/1970), konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 68/1986), nedan *CEDAW-konventionen*, och konventionen om barnets rättigheter (FördrS 59—60/1991).

I CEDAW-konventionen fördömer konventionsstaterna alla former av diskriminering av kvinnor och avtalar om att utan dröjsmål och med alla lämpliga medel inleda avskaffandet av diskriminering av kvinnor. Med diskriminering avses också all slags uteslutande och inskränkning som har till följd eller syfte att försvaga erkännandet, åtnjutandet eller förverkligandet av lika mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för kvinnor. I artikel 5 i CEDAW-konventionen åläggs staterna att ändra mäns och kvinnors typiska beteendemönster för att därmed avskaffa fördomar om det ena könets överlägsenhet eller underlägsenhet och om stereotypa könsroller. I artikel 11 punkt e betonas särskilt vikten av utbildning på alla nivåer och av alla slag när det gäller att undanröja den stela rollfördelningen mellan män och kvinnor. Konventionen förutsätter att konventionsstaterna säkerställer att likalönsprincipen iakttas.

Det centrala målet med konventionen om barnets rättigheter är att garantera de mänskliga rättigheterna för alla barn. I artikel 29 i konventionen anges kvalitativa villkor för barnets utbildning. Enligt artikeln ska utbildningen syfta till att bland annat förbereda barnet för ett ansvarsfullt liv i ett fritt sam-

hålla i en anda av förståelse, fred, tolerans och jämlikhet mellan könen.

FN-kommittén för barnets rättigheter övervakar att konventionen följs, och kommittén har preciserat innehållet i artikeln genom sin allmänna kommentar nr 1(2001). Kommittén konstaterar i kommentaren att exempelvis läroplaner som stärker diskriminering på grund av kön inte är förenliga med principen om jämställdhet mellan könen. Detsamma gäller en ovänlig eller otrygg skolmiljö som kan hindra flickor från fullödig deltagande. En skola där man mobbar eller där det finns andra våldsamma eller exkluderande förfaranden uppfyller inte de mål som fastställs för utbildningen i artikel 29.

Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är den senaste omfattande konvention om mänskliga rättigheter som utarbetats inom FN. Den innehåller viktiga bestämmelser om likabehandling. Finland undertecknade konventionen i mars 2007 och bereder ratificeringen av den. Enligt artikel 1 är konventionens syfte att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åtnjutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla personer med funktionsnedsättning och att främja respekten för deras inneboende värde. Enligt artikel 3 hör icke-diskriminering, respekt för olikheter och lika möjligheter till konventionens allmänna principer.

I artikel 5 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning åläggs de fördragsslutande parterna att förbjuda all diskriminering på grund av funktionsnedsättning och garantera personer med funktionsnedsättning lika och effektivt rättsligt skydd mot diskriminering på alla grunder. Konventionsstaterna ska också vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning tillhandahålls. Enligt artikel 2 är underlåtenhet att göra skälig anpassning en form av diskriminering. I konventionen fästs uppmärksamhet också vid den flerfaldiga diskriminering som kvinnor och barn med funktionsnedsättning upplever.

Enligt artikel 33.2 i konventionen ska konventionsstaterna bibehålla en mekanism som vid behov inbegriper en eller flera oberoende mekanismer för att främja, skydda och övervaka genomförandet av konventionen. Det

civila samhället, särskilt personer med funktionsnedsättning och de organisationer som representerar dem, ska medverka i övervakningsförfarandet.

De grundläggande rättigheterna i arbetslivet regleras genom ett stort antal konventioner av Internationella arbetsorganisationen (ILO). ILO:s konvention nr 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (FördrS 63/1970) är allmän och gäller all diskriminering på arbetsmarknaden och i samband med yrkesutövning. Enligt artikel 1 är diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning och socialt ursprung förbjuden. I konventionen förutsätts att varje medlemsstat förbinder sig att utforma och tillämpa en nationell politik avsedd att genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis, främja likställdhet med avseende på möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning.

Aven ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ (FördrS 114/1992) är av betydelse med tanke på förbudet mot diskriminering. I artikel 5 ges exempel på omständigheter som inte kan utgöra giltiga skäl för uppsägning, nämligen bland annat medlemskap i en facklig organisation, uppdrag som arbetstagarrepresentant, framförande av klagomål och deltagande i rättegång mot en arbetsgivare på grund av dennes påstådda olagliga åtgärd eller förfarande. Förbjudna diskrimineringsgrunder är också ras, hudfärg, kön, civilstånd, familjeansvar, graviditet, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning och socialt ursprung. Konventionen är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden och alla arbetstagare.

Andra ILO-konventioner som är viktiga med tanke på jämlikheten i arbetslivet är bland annat konvention nr 98, som gäller tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (FördrS 32/1951), konvention nr 100, som gäller lika lön för lika arbete (FördrS 9/1963), nedan *likalönskonventionen*, och konvention nr 118, som gäller social trygghet för utlänningar (FördrS 48/1969). Konvention nr 159, som gäller sysselsättning av personer med handikapp (FördrS 24/1986) sä-

kerställer att personer med handikapp inte diskrimineras i arbetslivet eller i arbetskraftstjänster för handikappade. Privata arbetsförmedlingsbyråer, såsom bemanningsföretag, ska enligt konventionen om privata arbetsförmedlingsbyråer nr 181 (FördrS 21/2000) behandla arbetstagare utan diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk åskådning, nationell härkomst, social ställning, ålder eller funktionshinder. Rätten att arbeta utan att bli diskriminerad på grund av skyldighet att ta ansvar för sin familj, försöker man trygga i konvention nr 156 som gäller lika möjligheter och jämlik behandling för manliga och kvinnliga arbetare med familjeansvar (FördrS 72/1983).

ILO:s likalönskonvention handlar om lika lön för arbete av lika värde åt män och kvinnor. Med den strävar man efter att trygga lika lön för män och kvinnor för samma och likvärdigt arbete. Detta avser sådana lönegrunder som har fastställts utan diskriminering på grund av arbetstagarens kön. Konventionen tillåter konventionsstaterna en stor frihet att välja vilka metoder likalönsprincipen främjas genom. Likalönskonventionen sattes i kraft genom kollektivavtal genom att framför allt ur kollektivavtalen ta bort de separata lönetabellerna för män och kvinnor.

Bestämmelserna om inspektion i arbetslivet och inspektörernas opartiskhet baserar sig på ILO:s konvention nr 81 om yrkesinspektion inom industri och handel (FördrS 44/1949) och dess protokoll (FördrS 10/1998) samt på konvention nr 129 om yrkesinspektion inom lantbruket (FördrS 51/1974).

Konventionen mot diskriminering inom undervisningen (FördrS 59/1971) som utarbetats inom FN:s organisation för utbildning, vetenskap och kultur (UNESCO) är viktig med tanke på undervisning.

I Yogyakartapriinciperna, som sammanställts av en grupp framstående experter på mänskliga rättigheter, konstateras det att staterna ska garantera att principerna om lika-behandling och icke-diskriminering iakttas oavsett sexuell läggning och könsidentitet, samt vidta lämpliga lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder för att förbjuda och undanröja diskriminering på dessa grunder i det offentliga och i privatlivet. I Yogyakartapriinciperna avses med könsidentitet förutom perso-

nens egen uppfattning även andra könsrelaterade uttryckssätt.

Europarådet

Enligt artikel 14 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (FördrS 19/1990), nedan *Europakonventionen*, ska åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen säkerställas utan någon åtskillnad. Enligt konventionen är diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt förbjuden.

Protokoll nr 12 till konventionen (FördrS 8/2005) kompletterar diskrimineringsförbudet i artikel 14. Enligt protokollet ska åtnjutandet av varje rättighet som anges i lag säkerställas utan diskriminering på någon grund såsom kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Ingen ska bli diskriminerad av en offentlig myndighet på någon av dessa grunder.

I den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 78/2002) konstateras det att åtnjutandet av de rättigheter som anges i stadgan ska säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, hälsa, tillhörighet till nationell minoritet, börd eller ställning i övrigt. I stadgan säkerställs dessutom rätten till skälig lön. För att säkerställa att rätten utnyttjas förbinder sig avtalsparterna att erkänna att män och kvinnor har rätt till lika lön för likvärdigt arbete.

Med stöd av artikel 4 i Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter (FördrS 2/1998) åtar de fördragsslutande parterna sig att tillförsäkra personer som tillhör en nationell minoritet rätt till likhet inför lagen och till lika skydd av lagen. I detta hänseende ska all diskriminering på grundval av tillhörighet till en nationell minoritet vara förbjuden. Parterna åtar sig att där så är nödvändigt vidta lämpliga åtgärder för att inom alla områden av bland annat det ekonomiska

och sociala livet främja fullständig jämlikhet. Åtgärder av detta slag ska inte betraktas som en diskriminerande handling. Parterna åtar sig likaså att främja de förutsättningar som är nödvändiga för att personer som tillhör nationella minoriteter ska kunna bibehålla och utveckla sin kultur och bevara sin religion, sitt språk, sina traditioner och sitt kulturarv.

Europarådets ministerkommitté har antagit en rekommendation som gäller åtgärder för att motverka diskriminering av dem som tillhör sexuella minoriteter och könsminoriteter (CM/Rec(2010)5). I rekommendationen uppmärksammas bland annat bestämmelser om förbud mot diskriminering och rättsmedel i anknytning till förbudet.

År 2011 gav Europarådets kommissarie för mänskliga rättigheter rekommendationer som gäller villkoren för dem som tillhör en sexuell minoritet eller en könsminoritet. Människorättskommisariens rekommenderar att medlemsstaterna bland annat antar en övergripande diskrimineringslagstiftning och tar med sexuell läggning och könsidentitet bland de förbjudna diskrimineringsgrunderna.

År 2007 antog Europarådets ministerkommitté en rekommendation om integrering av könsperspektivet i utbildningen (CM/Rec(2007)13). Enligt rekommendationen ska regeringarna 1) se över sin politik och lagstiftning i ljuset av de mål och åtgärder som ingår i rekommendationen, 2) främja och uppmuntra i synnerhet åtgärder som innebär att könsperspektivet kan införlivas på alla nivåer inom utbildning och fostran och i lärarutbildningen, 3) ta fram mekanismer som omspannar hela utbildningssystemet och bidrar till att införliva könsperspektivet i skolorna, 4) göra de viktigaste politiska institutionerna och offentliga och privata organ medvetna om själva rekommendationen samt 5) följa och utvärdera hur man lyckas införliva könsperspektivet i skolorna och rapportera om detta till Europarådets behöriga kommittéer.

Europarådet har följt hur ministerkommitténs rekommendation har genomförts i medlemsstaterna. I en rapport (CDEG (2011) 16) som rådets expertkommitté för jämställdhetsfrågor låtit göra konstateras det att största delen av medlemsstaterna har tagit fram och genomfört vissa projekt som gäller jäm-

ställdhet mellan könen och utbildning. Medlemsstaterna har ännu inte tagit fram övergripande strategier för alla aktörer i skolvärlden eller för alla verksamhetsformer i skolan.

Europeiska unionen

Lissabonfördraget, som trädde i kraft 2009, innebär ett förstärkt skydd av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna i Europeiska unionen. Genom fördraget bemyndigas unionen att tillträda Europakonventionen. Genom fördraget blev den ursprungligen som en politisk deklARATION antagna Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna rättsligt bindande. Avdelning III i stadgan gäller jämlikhet och innehåller bestämmelser om främjande av likabehandling, icke-diskriminering och likabehandling av vissa specialgrupper.

I artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuds all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Artikelns förteckning över förbjudna diskrimineringsgrunder är inte uttömmande. Man kan därmed tolka det som att könsidentitet och könsuttryck omfattas av diskrimineringsförbudet, trots att de inte uttryckligen nämns i förteckningen. En sådan tolkning har man kommit fram till till exempel i Europeiska kommissionens publikation *Trans and intersex people* (2012).

Enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla levnadsområden samt ska den kulturella, religiösa och språkliga mångfalden respekteras. Stadgan innehåller också bestämmelser om barns och äldres rättigheter samt om åtgärder som syftar till att säkerställa den sociala och yrkesmässiga integreringen för personer med funktionsnedsättning.

Enligt artikel 18 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, nedan *EUF-fördraget*, ska all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden inom fördragets tillämpningsområde. Fri rörlighet för arbetsta-

gare är en av de fyra grundläggande friheter som den inre marknaden baseras på. I artikel 45 i EUF-fördraget fastställs EU-medborgarnas rätt att flytta till en annan medlemsstat för att arbeta. I det ingår rätten att slippa bli diskriminerad på grund av nationalitet när det gäller anställning, lön och övriga anställningsvillkor. I Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen förbjuds diskriminering på grund av nationalitet vad avser anställning, arbetsförhållanden och anställningsvillkor, sociala och skattemässiga förmåner, tillgång till utbildning, medlemskap i fackföreningar, boende samt tillgång till utbildning för arbetstagarens barn. Artikel 45 i EUF-fördraget och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 tillämpas som sådana i alla medlemsstater, och det finns inget behov av att utfärda nationell lagstiftning för att genomföra bestämmelserna i dem. Alla nationella myndigheter och alla offentliga och privata arbetsgivare ska tillämpa och iaktta de rättigheter som följer av dessa bestämmelser.

Bestämmelser om diskriminering på grund av nationalitet i fråga om tredjelandsmedborgare finns i flera invandringsdirektiv, såsom rådets direktiv 2003/109/EG om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning. Enligt artikel 11 i det direktivet ska varaktigt bosatta åtnjuta den behandling som en medlemsstats egna medborgare får i fråga om följande: a) tillträde till arbetsmarknaden och verksamhet som egenföretagare, under förutsättning att dessa verksamheter inte medför någon som helst offentlig myndighetsutövning, liksom anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägnings- och lönevillkor, b) utbildning och yrkesutbildning, inklusive möjligheterna att få bidrag och stipendier för studier i enlighet med nationell lagstiftning, c) erkännande av yrkesutbildningsbevis, utbildningsbevis för teoretiska utbildningar och andra kvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden, d) social trygghet, socialt bistånd och socialt skydd såsom dessa definierats i nationell lagstiftning, e) skatteförmåner, f) tillgång till varor och tjänster och leveranser av allmänt tillgängliga varor och tjänster samt förfaranden för att erhålla bostad, g) föreningsfrihet och frihet att tillhö-

ra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller någon annan organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke, inklusive de förmåner som dessa typer av organisationer tillhandahåller, utan att åsidosätta nationella bestämmelser om allmän ordning och säkerhet, h) fritt tillträde till hela den berörda medlemsstatens territorium, inom de gränser som fastställs i nationell lagstiftning av säkerhetsskäl.

Bestämmelser om likabehandling finns också i rådets direktiv 2009/50/EG om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och Europaparlamentets samt rådets direktiv 2011/98/EU om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat. Med vissa specifika undantag tryggar det sistnämnda direktivet arbetstagare från tredjeland rätt till likabehandling med medborgarna i den medlemsstat där de vistas när det gäller följande: a) arbetsvillkor, inbegripet löne- och uppsägningsvillkor samt villkor som rör hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, b) föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller någon annan organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke, inklusive de förmåner som sådana organisationer tillhandahåller, utan att det påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser om allmän ordning och allmän säkerhet, c) utbildning och yrkesutbildning, d) erkännande av examensbevis, utbildningsbevis för teoretiska utbildningar och andra yrkeskvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden, e) de grenar av social trygghet som definieras i förordning (EG) nr 883/2004, f) skatteförmåner, om arbetstagaren anses ha sin skattemässiga hemvist i den berörda medlemsstaten, g) tillgång till varor och tjänster och leveranser av allmänt tillgängliga varor och tjänster, inbegripet förfaranden för att erhålla bostad enligt nationell rätt, utan att detta påverkar avtalsfriheten i enlighet med unionsrätten och nationell rätt, h) rådgivningstjänster som tillhandahålls av arbetsförmedlingar.

I artikel 19 (före detta artikel 13) i EUF-fördraget föreskrivs det om unionens behörighet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.

Tre direktiv har antagits med stöd av artikel 19 i EUF-fördraget: rådets direktiv 2000/43/EG om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (diskrimineringsdirektivet), rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (direktivet om likabehandling i arbetslivet) och rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

I direktivet om likabehandling i arbetslivet föreskrivs det om förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning i fråga om a) villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran, b) tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik, c) anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner, d) medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller. Direktivet omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet och ska inte tillämpas på utbetalningar från offentliga system, däribland system för social trygghet eller socialt skydd.

I diskrimineringsdirektivet föreskrivs det om förbud mot diskriminering på grund av ras eller etnisk ursprung förutom i de fall som nämns i direktivet om likabehandling i arbetslivet också när det är fråga om socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård, sociala förmåner, utbildning samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för all-

mänheten, inklusive bostäder. Också för diskrimineringsdirektivet gäller att det inte omfattar särbehandling på grund av nationalitet.

Som diskriminering anses enligt diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och en föreskrift att diskriminera. Medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling inte ska utgöra diskriminering, om en egenskap som har samband med någon av de förbjudna diskrimineringsgrunderna utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt. Direktiven hindrar inte heller medlemsstaterna från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer på någon av diskrimineringsgrunderna missgynnas eller att kompensera för ett sådant missgynnande. I direktivet om likabehandling i arbetslivet föreskrivs det dessutom om befogad särbehandling på grund av ålder. I det direktivet finns det också bestämmelser om rimliga anpassningsåtgärder som ska vidtas för personer med funktionsnedsättning.

I diskrimineringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet föreskrivs det också om bevisbördan vid handläggning av diskrimineringsärenden. Enligt direktiven gäller att när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering ska det åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling. Bestämmelsen ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden.

Enligt artikel 13 i diskrimineringsdirektivet ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av ras eller etnisk ursprung. Dessa organ ska på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, genomföra oberoende undersökningar om diskriminering samt offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering.

År 2008 lade kommissionen fram ett förslag till ett nytt direktiv som gäller likabehandling (KOM(2008) 426 slutlig). Syftet med förslaget är att uppnå ett bättre rättskydd när det gäller social trygghet, hälso- och sjukvård, utbildning samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster vid diskriminering på grund av religion eller övertygelse, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. I det föreslagna direktivet finns det bestämmelser om rimliga anpassningsåtgärder för att säkerställa likabehandling av personer med funktionsnedsättning, och i direktivet fastställs vägran att vidta anpassningsåtgärder som en form av diskriminering.

Artikel 157 (före detta artikel 141) i EUF-fördraget förpliktar medlemsstaterna att säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas. Lika lön utan könsdiskriminering innebär att a) ackordslön för lika arbete ska fastställas enligt samma beräkningsgrunder, och att b) tidlön ska vara lika för lika arbete. I artikeln används ett brett lönebegrepp. Med lön avses i artikeln den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), som antagits med stöd av artikel 157 i EUF-fördraget, är ett av de viktigaste jämställdhetsdirektiven. Det skyddar arbetstagare från könsdiskriminering när det gäller anställningsvillkor, inklusive lön. Enligt artikel 4 i direktivet ska direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning för lika eller likvärdigt arbete. Enligt samma artikel ska ett arbetsvärderingssystem, i synnerhet när det används för att bestämma lön, vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så att det utesluter all könsdiskriminering.

Enligt artikel 21 i direktivet ska medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis uppmuntra arbetsgivarna att på ett planerat

och systematiskt sätt främja likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen när det gäller tillträde till anställning, yrkesutbildning och yrkesmässig befordran. I artikeln konstateras vidare att arbetsgivarna i detta syfte ska uppmuntras att med lämpliga jämna mellanrum förse arbetstagarna och/eller deras företrädare med lämplig information om likabehandlingen av kvinnor och män inom företaget. Informationen kan innehålla en översyn av andelen kvinnor och män på olika nivåer i organisationen, deras löner och löneskillnader, och eventuella åtgärder för att i samarbete med arbetstagarrepresentanterna förbättra situationen. EU-lagstiftningen innehåller ingen sådan skyldighet till jämställdhetsplanering som det föreskrivs om i finländsk lagstiftning.

EU stöder och kompletterar dessutom medlemsstaternas utbildningspolitik och har rekommenderat att lagstiftningen, politikområdena, programmen och projekten inom undervisningssektorn utvärderas och utformas med hänsyn till könsperspektivet och i synnerhet flickornas perspektiv.

Internationella människorättsinstansers rekommendationer som rör Finland

Människorättssituationen i Finland behandlades av FN:s råd för de mänskliga rättigheterna i maj 2012 i samband med den allmänna återkommande utvärderingen (Universal periodic review). I slutsatserna och rekommendationerna utifrån behandlingen uppmanades Finland bland annat att ratificera FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, att fortsätta sina ansträngningar för att förebygga diskriminering, att särskilt uppmärksamma villkoren för etniska minoriteter och att försöka förhindra främlingsfientlighet och hatpropaganda.

FN:s kommitté för avskaffande av rasdiskriminering (CERD) uppmanade i sina senaste slutsatser och rekommendationer gällande Finland (2012) att landet bör säkerställa att förbudet mot etnisk diskriminering gäller även rättshandlingar som hör till privatlivet. Kommittén uppmanade Finland att också ytterligare öka sina ansträngningar att skydda romska barn och invandrabarn mot mobbing i skolan samt förbättra villkoren

för minoriteter och invandrare och integreringen av dem i samhället. Vidare uppmanade kommittén Finland att fästa uppmärksamhet vid spridningen av rasistiskt, diskriminerande och främlingsfientligt material på internet.

I sina senaste slutsatser och rekommendationer angående Finland (2011) fäste FN:s kommitté för barnets rättigheter uppmärksamhet vid den diskriminering som i synnerhet barn med funktionsnedsättning, invandrarbarn, flyktingbarn och barn tillhörande etniska minoriteter upplever. Kommittén uppmanade Finland att effektivisera sina åtgärder mot diskriminering.

Övervakningskommittén för genomförandet av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) uttryckte i sina senaste slutsatser och rekommendationer (2008) oro över en eventuell sammanslagning av jämställdhetslagen och lagen om likabehandling. En sammanslagning av lagarna skulle enligt kommittén kunna leda till att frågor om diskriminering av kvinnor får en mindre framträdande roll och att skyddet mot diskriminering på grund av kön försämras. Kommittén rekommenderade också att tillsyns- och uppföljningsmyndigheterna, i synnerhet minoritetsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen, får mer resurser för skötseln av de nya uppgifter som ålagts dem.

Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI), som finns i anslutning till Europarådet, fäste i sin senaste rapport om Finland (2006) särskild uppmärksamhet vid romernas situation, rasistisk mobbning i skolan, nyhetsförmedlingen i massmedierna och den ryskspråkiga minoritetens ställning.

I rapporten berömdes minoritetsombudsmannens insatser och inrättandet av diskrimineringsnämnden, men samtidigt uppmanades myndigheterna att vidta ytterligare åtgärder för att garantera ombudsmannens och nämndens autonomi samt att anslå mer resurser för ombudsmannen och nämnden för att effektivisera deras arbete. I rapporten uppmanades också till ett allt mera systematiskt offentligt engagemang för arbete mot rasism och rasdiskriminering, till exempel genom satsningar på att bekämpa brott relaterade till detta. I rapporten rekommenderades särskilt

att lagen om likabehandling tillämpas fullt ut på fall som gäller diskriminering i arbetslivet.

Europarådets kommissionär för mänskliga rättigheter Nils Muižnieks fäste i sin rapport om Finland uppmärksamhet vid reformen av lagstiftningen om likabehandling (Rapport om Europarådets kommissionär för mänskliga rättigheter Nils Muižnieks besök i Finland den 11—13 juni 2012, 25.9.2012). I rapporten uttryckte människorättskommissionären sin belåtenhet över reformens målsättning, men uppmanade till att undvika onödig splittring av likabehandlingsorganen.

Lagstiftningen mot diskriminering i vissa nordiska länder och EU-länder

Lagstiftningen om likabehandling

I jämlikhetskommissionens betänkande (JMKB 2009:4) ingår en internationell jämförelse där lagstiftningen om likabehandling i fem länder analyseras. I jämförelsen klarläggs för varje land likabehandlingslagstiftningens struktur, omfattningen av tillämpningsområdet för lagstiftningen samt lösningar när det gäller myndigheternas tillsyn över efterlevnaden av lagstiftningen.

Jämställdhetslagstiftningen

Enligt en utredning som Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) genomförde 2010 hade skydd mot diskriminering för dem som tillhör en könsminoritet genomförts som en del av förbudet mot könsrelaterad diskriminering i tretton EU-länder. Flera europeiska länder hade gått in för den tolkningslinje som EU-domstolen uttalat i avgörandet i målet P mot S, nämligen att skydd mot diskriminering av dem som tillhör en könsminoritet betraktas som en del av skyddet mot diskriminering på grund av kön till den del det är fråga om personer som ämnar korrigera eller har korrigerat sitt kön. Oftast rörde det sig om myndigheters eller domstolars avgörandep Praxis och inte om reglering på lagnivå.

De EU-länder där skydd mot diskriminering av könsminoriteter ingår i lagstiftningen som en självständig diskrimineringsgrund är

Sverige, Storbritannien, Ungern, Tyskland, Spanien och Malta. Grunden för skyddet kan vara begränsat till genomgång av könskorrigering eller så kan det omfatta också könsidentitet och könsuttryck. I Tyskland och Spanien har skydd mot diskriminering av dem som tillhör en könsminoritet genomförts som en del av skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

I nio medlemsländer är diskriminerings-skyddet oklart eller svagt och där har diskriminering av dem som tillhör en könsminoritet inte förbjudits i samband med ett förbud mot diskriminering på grund av kön eller ett förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Enligt en rapport som Europeiska kommissionen publicerade 2012 när diskriminerings-skyddet i Bulgarien, Italien, Litauen, Polen, Portugal och Rumänien inte upp till den nivå som EU-domstolens rättspraxis kräver. För Cyperns, Lettlands och Luxemburgs del konstateras det att det är oklart vad tillståndet är i fråga om diskriminerings-skyddet för könsminoriteter och att det till stor del är beroende av den nationella tillsynsmyndighetens inställning. (European Commission, *Trans and intersex people: Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression*, 2012)

På grund av att diskriminerings-skydd som uttryckligen gäller könsminoriteter saknas på lagnivå är uppgifterna om situationen i en del av medlemsländerna till viss del motstridiga. I rapporten från Europeiska kommissionen anses det att definitionerna av könsdiskriminering i den nationella lagstiftningen i Estland, Slovenien och Grekland möjliggör en tolkning som täcker könsidentitet och könsuttryck. Enligt FRA:s rapport erbjuder dessa länder inget reellt diskriminerings-skydd för könsminoriteter. Också i fråga om det faktiska statusen för diskriminerings-skyddet i Polen, Italien och Lettland framförs motstridiga uppfattningar i rapporter från FRA, Europeiska kommissionen, International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA) och Transgender Europe.

I Sverige ingår reglering som gäller jämställdhet mellan män och kvinnor i diskrimineringslagen (2008:567), som trädde i kraft 2009. Enligt lagen innebär ordet kön till sin grundläggande betydelse helt enkelt att nå-

gon är kvinna eller man. I lagen konstateras dessutom att även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Till diskrimineringslagen fogades dessutom en ny diskrimineringsgrund som innebär ett skydd mot diskriminering för dem som tillhör en könsminoritet.

I Sverige valde man att i lagen ta in termen ”könsöverskridande identitet eller uttryck”. I regeringens proposition fästes avseende vid vikten av att det av definitionen av den nya diskrimineringsgrunden framgår både individens egen uppfattning om sin könstillhörighet och de sätt på vilka individen för utomstående ger uttryck för sitt sociala kön. Transvestiter och intersexuella nämns som exempel på personer som tillhör den kategori av personer som skyddas genom denna vidsträckt diskrimineringsgrund. Det konstateras att diskrimineringsgrunden är tillämplig när de omständigheter som förutsätts kan bekräftas av andra, oavsett om den diskriminerade själv identifierar sig med den aktuella gruppen. Det har ansetts att de nya diskrimineringsgrunderna behövs för att lagen ska behålla sin klarhet och för att tillämpningsområdena för bestämmelserna ska kunna avgränsas.

Diskrimineringslagen i Sverige är förenad med flera förpliktelser med avseende på aktiva åtgärder. I 3 kap. föreskrivs det om aktiva åtgärder såväl i arbetslivet som inom utbildning. I propositionen konstateras det att i lagen utsträcks inte förpliktelserna med avseende på aktiva åtgärder till att omfatta de nya diskrimineringsgrunderna, det vill säga ålder och könsidentitet och könsuttryck, och utvidgas inte tillämpningen av dem till att omfatta nya samhällsområden, i detta fall då värnplikt och civilplikt. I arbetslivet gäller diskrimineringslagens förpliktelser med avseende på aktiva åtgärder följaktligen bara diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Inom området utbildning utsträcks åtgärderna förutom till dessa diskrimineringsgrunder också till diskriminering på grund av funktionsnedsättning och sexuell läggning. De som har ändrat och de som avser att ändra sin könstillhörighet omfattas av begreppet kön.

Enligt diskrimineringslagen i Sverige ska utbildningsanordnaren upprätta en likabehandlingsplan. Enligt lagen ska utbildningsanordnaren varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i utbildningen och den fostrande verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller kön. Planen ska också innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra trakasserier. Lagen förpliktar även förskoleundervisningen.

Diskrimineringslagen i Sverige innehåller en skyldighet för arbetsgivare att göra en jämställdhetsplan, en lönekartläggning och en handlingsplan för jämställda löner. Utgångspunkten är att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka.

Enligt paragrafen om lönekartläggning ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande skillnader i fråga om lön eller övriga anställningsvillkor har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika och skillnader mellan grupp med arbetstagare som utför arbete som är kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är kvinnodominerat. En arbetsgivare som sysselsätter minst 25 arbetstagare ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Arbetsgivaren ska förse den lokala arbetstagarorganisationen med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt. Enligt regeringspropositionen (Prop. 2007/08:95, s. 324—346) är regeln om information till arbetstagarorganisationen en förutsättning för att lönekartläggningen

ska kunna fungera praktiskt. Informationskyldigheten innebär ingen generell rättighet för arbetstagarorganisationen att under arbetet med analysen få del av allas löner. Skyldigheten är begränsad till de fall där man inte på ett meningsfullt sätt kan genomföra analysen utan uppgiften i fråga.

Jämställdhetsplanen ska också upprättas vart tredje år, om arbetsgivaren sysselsätter minst 25 arbetstagare. Jämställdhetsplanen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att bland annat arbetsförhållanden och rekrytering ska vara jämställda.

Miljongranskningen, som genomfördes av diskrimineringsombudsmannen (f.d. jämställdhetsombudsmannen) 2006—2008 är den största granskning av arbetsplatsernas lönekartläggningar som gjorts i Sverige. I samband med granskningen utreddes lönekartläggningarna hos ca 600 arbetsgivare. I början av arbetet med granskningen var det nästan en femtedel av lönekartläggningarna som inte levde upp till lagens krav. Lönekartläggningarna konstaterades ha en konkret betydelse. Det märktes bland annat genom att 44 procent av arbetsgivarna hade funnit osakliga löneskillnader, och på många arbetsplatser rättades de osakliga skillnaderna till. Enligt diskrimineringsombudsmannen är lönekartläggningar ett fungerande och viktigt verktyg i strävan efter jämställda löner. Att lagstiftningen om lönekartläggningen är ganska detaljerad underlättar tillsynen av att lagen iakttas.

I Norge ingår skyddet mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck i samma lag som skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning (Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, nedan *lagen om förbud mot sexuell diskriminering*). Lagen trädde i kraft den 1 januari 2014. Bestämmelser om jämställdheten mellan kvinnor och män finns i lagen om jämställdhet mellan könen (Lov om likestilling mellom kjønnene, 1979, nedan *jämställdhetslagen*). Lagarnas bestämmelser om diskriminering och deras tillämpningsområden har till stor del förenhetligats. De mest betydande skillnaderna gäller rätten till föräldraledighet, könskvoter och jämställda löner, som det

finns bestämmelser om endast i jämställdhetslagen.

Lagen om förbud mot sexuell diskriminering har ett allmänt tillämpningsområde. Den gäller alla delar av samhället fränsett familjelivet och annat som tydligt hör till privatlivet.

Enligt lagen om förbud mot sexuell diskriminering är både direkt och indirekt diskriminering på grund av könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning förbjuden. Diskrimineringen kan baseras på en persons faktiska, antagna, tidigare eller framtida sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessutom är så kallad diskriminering på grund av närstående, trakasserier och uppmaning till diskriminering förbjudna.

Enligt lagen är myndigheterna och arbetsmarknadsorganisationerna skyldiga att planmässigt främja jämställdhet och likabehandling oberoende av sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck. Arbetsgivare och läroanstalter är skyldiga att förebygga och förhindra trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

I jämställdhetslagen föreskrivs dessutom om utbildningsarrangörens skyldighet att ordna undervisning på ett jämställt sätt oberoende av kön. I Norges diskrimineringslagstiftning ingår dock ingen skyldighet för läroanstalter eller andra aktörer att upprätta en handlingsplan för jämställdhet på samma sätt som i Sverige och Finland.

Norges jämställdhetslag innehåller ingen skyldighet att göra en lönekartläggning, men på många arbetsplatser upprättas lönestatistik enligt kön som en del av arbetsgivarens skyldighet att aktivt verka för främjandet av jämställdheten och redogöra för jämställdhetsläget på arbetsplatsen och vilka jämställdhetsåtgärder som planeras eller har genomförts. Arbetstagare har rätt att få uppgifter om vilken lönenivå och lönesättningsgrunder som gäller för kolleger med likvärdigt arbete, om arbetstagaren misstänker lönediskriminering. När det gäller utvecklingen av lönestatistiken har man beslutat att utreda hur befintlig information och befintliga löneregister kan användas för att främja jämställda löner. Ministeriet vill också utreda hur arbetsgivarnas elektroniska lönerapporteringssystem ska kunna utvecklas.

De myndigheter som i Norge är ansvariga för tillsynen över diskrimineringslagstiftningen är jämställdhets- och diskrimineringsombudsmannen (Likestillings- och diskrimineringsombudet) och jämställdhets- och diskrimineringsnämnden (Likestillings- och diskrimineringsnemnda). Ombudsmannen och nämnden utövar också tillsyn över att förbudet mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck iakttas.

I *Belgiens* jämställdhetslag (Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, 10.5.2007) har diskriminering på grund av korrigering av kön likställts med diskriminering på grund av kön. Belgiens jämställdhetslag ger således ett skydd mot diskriminering av dem som officiellt korrigerat sitt kön. Enligt rapporten från Europeiska kommissionen har beredning av lagstiftning om ett uttryckligt skydd mot diskriminering av könsminoriteter inletts i Belgien.

I *Storbritannien* förbjöds diskriminering på grund av kön på olika livsområden genom The Sex Discrimination Act (1975). År 1999 utvidgades diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen genom The Sex Discrimination (Gender Reassignment) Regulations till att gälla även diskriminering på grund av korrigering av kön. År 2008 utvidgades förbudet mot diskriminering på grund av korrigering av kön genom The Sex Discrimination (Amendment of Legislation) Regulations till att gälla även i samband med tillhandahållande av varor och tjänster.

År 2006 medförde Equality Act skyldighet för den offentliga sektorn att sträva efter att jämställdhet mellan könen uppnås. Enligt lagen ska myndigheterna vidta åtgärder för att undanröja lagstridig diskriminering och lagstridiga trakasserier som transkönade tvingas konfronteras med både i arbetslivet och i samband med tillhandahållande av varor och tjänster. Som definition av att vara transkönad används samma definition som i The Sex Discrimination Act, men myndigheterna uppmanas att som god praxis tillämpa bestämmelserna också mera generellt även på andra som tillhör en könsminoritet. Equality Act från 2010 innebar en omfattande totalreform, som trädde i kraft bit för bit. I den totala översynen sammanfördes lagstiftning som

gällt olika diskrimineringsgrunder, och genom lagen förbjöds diskriminering såväl på grund av kön som på grund av korrigerig av kön. Även bestämmelser om myndigheternas skyldigheter att vidta åtgärder togs med.

Ungerns lagstiftning om likabehandling (CXXV 22.11.2003) innehåller ett uttryckligt förbud mot diskriminering på grund av sexuell identitet (sexual identity). Definitionen täcker könsminoriteterna. Diskriminering är förbjuden i arbetslivet, i samband med tillhandahållande av varor och tjänster och på övriga livsområden. Lagen ger dock inget skydd mot diskriminering på grund av könsuttryck.

I *Tjeckiens* lagstiftning om likabehandling har definitionen av könsdiskriminering utvidgats till att täcka sexuell identifikation (sexual identification). Könsminoriteterna ingår i definitionen. I *Slovakien* har definitionen av könsdiskriminering på lagnivå utvidgats till att gälla könsidentifikation och sexuell identifikation (gender identification & sexual identification).

En reform av *Maltas* jämställdhetslag trädde i kraft i juni 2012. Genom reformen infördes ett uttryckligt förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet i arbets- och finansliv och utbildning. Familje- och privatlivet ingår inte i lagens tillämpningsområde.

2.3 Bedömning av nuläget

Det kan anses att den gällande lagstiftningen om likabehandling är splittrad och till vissa delar oenhetlig. Exempelvis bestämmelser om förbud mot diskriminering i arbetslivet har tagits in i lagen om likabehandling samt i arbetsavtalslagen och i andra lagar som gäller anställningsförhållanden. Diskrimineringsbestämmelserna i dessa lagar skiljer sig något från varandra i synnerhet i fråga om de diskrimineringsgrunder som explicit nämns i bestämmelserna. Regleringen bör därför sammanföras och förenhetligas till denna del.

Diskrimineringsregleringen enligt lagen om likabehandling ger ett heltäckande rättsligt skydd mot diskriminering i arbetslivet och inom utbildning. Diskriminering när det är fråga om socialservice och hälsovårdsservice, fullgörande av värnplikt och civiltjänst samt tillhandahållande av varor och tjänster

är däremot förbjuden bara när det är fråga om diskriminering på grund av etniskt ursprung. Regleringen är inkonsekvent till denna del. I samband med stiftandet av den nuvarande lagen om likabehandling förutsatte riksdagen att regeringen bereder en proposition med förslag till en likabehandlingslagstiftning utifrån det finländska systemet med dess grundläggande fri- och rättigheter och med samma rättsmedel och påföljder för alla diskrimineringsgrunder (RSv 95/2003 rd). Även biträdande justitiekanslern i statsrådet har fäst avseende vid att skyddet mot diskriminering är oenhetligt (Justitiekanslern i statsrådets berättelse för år 2009, s. 18).

De skyldigheter att vidta främjande åtgärder som anges i den gällande lagen om likabehandling är begränsade i synnerhet i jämförelse med jämställdhetslagen. I lagen om likabehandling finns det inte några liknande bestämmelser om arbetsgivares och läroanstalters skyldighet att främja jämställdheten som de som finns i jämställdhetslagen. För myndigheter föreskrivs skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan endast för att främja etnisk likabehandling. Effekten av skyldigheten begränsas dock av att till skillnad från jämställdhetslagen innehåller lagen om likabehandling inte några bestämmelser om påföljder vid försummelse av skyldigheten att utarbeta planen.

Det har visat sig att de särskilda myndigheter som övervakar efterlevnaden av lagen om likabehandling behövs men att de är organ med uppgifter som har alltför snäv räckvidd. Minoritetsombudsmannens och diskrimineringsnämndens tillsynsuppdrag inriktas i dagens läge bara på etnisk diskriminering. Även minoritetsombudsmannens uppgifter när det gäller att ge råd, bistå och främja har begränsats till att omfatta enbart etnisk diskriminering. De rättsmedel som står till förfogande för en person och den juridiska hjälp och övriga hjälp som han eller hon kan få är följaktligen i hög grad beroende av vilken diskrimineringsgrund det handlar om i det aktuella fallet.

Hittills har antalet gottgörelsetalan i Finland varit ganska litet i förhållande till den uppenbara spridning som diskrimineringen har i ljuset av forskning om saken. Även denna omständighet understryker behovet av

att ta fram rättsmedel och sådana metoder för att främja likabehandling som innebär att diskriminering kan motverkas.

Enligt artikel 4 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning förutsätts det att konventionsstaterna åtar sig att vidta alla ändamålsenliga lagstiftningsåtgärder för att uppfylla de rättigheter som erkänns i konventionen. Det kan anses att det behövs vissa ändringar av lagstiftningen om likabehandling för att konventionen ska kunna ratificeras. Enligt den gällande lagen om likabehandling innebär inte försummelse av rimliga anpassningsåtgärder i sig diskriminering, i motsats till vad som gäller enligt konventionen. I konventionen finns det också bestämmelser om övervakning av det nationella genomförandet av konventionen. Det föreslås att dessa bestämmelser beaktas när det föreskrivs om den föreslagna diskrimineringsombudsmannens uppgifter.

För närvarande finns det inte några bestämmelser om skydd mot diskriminering eller främjande av jämställdhet för dem som tillhör en könsminoritet. Diskrimineringsskyddet för dem som tillhör en könsminoritet är oklart i synnerhet för andra än personer som har korrigerat eller avser att korrigera sitt kön. Lagstiftningen i Finland tillförsäkrar således inte för närvarande i tillräcklig grad dem som tillhör en könsminoritet rätt att bli bemötta på ett icke-diskriminerande sätt och erbjuder inte någon adekvat målbild för att rättigheterna för dem som tillhör en könsminoritet och deras jämbördiga ställning ska erkännas i samhället.

De begrepp om könsminoriteter som används i lagstiftningen har inte varit etablerade. I den finskspråkiga versionen av lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (563/2002) används termen ”transseksuaalisuus”. I dag anses ”transukupuolisuus” vara ett korrektere uttryck på finska. För närvarande är termen korrigerig av kön ett mera accepterat begrepp än könsbyte. Den finskspråkiga termen ”sukupuolinen suuntautuminen” har oftast avsett ”seksuaalinen suuntautuminen”, det vill säga hetero-, homo- eller bisexualitet, men den förstnämnda termen håller på att försvinna. Det att någon tillhör en könsminoritet uppfat-

tas ibland felaktigt som att personen tillhör en sexuell minoritet.

I Finland har man allt sedan 1970-talet försökt luckra upp arbetsfördelningen enligt kön, det vill säga könssegregeringen. Sedan 1980-talet har man försökt utveckla lärarutbildningen i en gendermedveten riktning, det vill säga att man identifierar könsrelaterade antaganden och uppfattningar. Dessutom har det på 2000-talet uppdagats nya problemområden, nämligen skillnaderna i inlärning mellan flickor och pojkar samt mobbning och trakasserier i skolorna.

År 2005 kompletterades jämställdhetslagen med bestämmelser om läroanstalternas skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan (AjUB 3/2005 rd). De skolor och andra läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning ställdes då utanför tillämpningsområdet för den nya paragrafen. Främjande av jämställdhet har eftersträvats i lagstiftningen om undervisning och i de riksfattande läroplansgrunderna. För att jämställdhetsarbetet ska bli en etablerad del av läroanstalternas verksamhet tycks det dock behövas en uttrycklig bestämmelse i jämställdhetslagen genom vilken läroanstalterna förpliktas till jämställdhetsplanering. Läroanstalternas handlingsplan för jämställdhet enligt 6 b § i gällande lag har visat sig vara ett bra jämställdhetsverktyg, förutsatt att alla, även ledningen, har förbundit sig vid den och att de unga har engagerat sig i den tillsammans med personalen. Jämställdhetslagens bestämmelser om utbildning och fostran stöder och kompletterar för sin del undervisningssektorns egen lagstiftning.

Jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatser har blivit vanligare i och med lagändringen 2005. Jämställdhetsplanen kan ses som i huvudsak fungerande och som en fortfarande modern metod för att strukturera arbetsplatsens jämställdhetsarbete. Jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna har på arbetsplatserna i allmänhet upplevts som nyttiga med tanke på jämställdheten och jämställda löner. Enligt en helhetsutvärdering av likalönsprogrammet finns det ännu behov av förbättring i fråga om omfattningen och kvaliteten på planerna och kartläggningarna.

För att säkerställa jämställdhetslagens funktion och för att utveckla jämställdhets-

planeringen på arbetsplatserna och innehållet i den tillhörande lönekartläggningen ansåg arbetsmarknadens centralorganisationer och social- och hälsovårdsministeriet utifrån de utredningar som gjorts att det finns orsak att genom trepartssamarbete granska vilka behov det finns av att ändra jämställdhetslagen och lönekartläggningen och tillsammans bereda de lagändringar som anses nödvändiga. Behoven av ändringar bedömdes gälla i synnerhet informationen och möjligheterna för personalrepresentanterna att delta i utarbetandet av jämställdhetsplanen och lönekartläggningen.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Målsättning

Det centrala målet med denna proposition är att revidera lagstiftningen om likabehandling och jämställdhet så att den bättre än för närvarande uppfyller de krav som följer av det enhetliga och omfattande diskrimineringsförbud som ingår i 6 § 2 mom. i grundlagen. Avsikten är att utforma en lagstiftning som stärker skyddet för likabehandling genom att den på ett allt enhetligare sätt lämpar sig för alla levnadsområden och innebär att diskriminering på olika grunder omfattas av så likartade rättsmedel och har så likartade påföljder som möjligt. Den föreslagna regleringen är av särskild betydelse för dem som hör till grupper som löper risk att utsättas för diskriminering, såsom invandrare, etniska minoriteter, personer med funktionsnedsättning, äldre, barn, unga, religiösa minoriteter samt könsminoriteter och sexuella minoriteter.

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

Det lagtekniska målet med propositionen är att förtydliga och förenhetliga de formule-

ringar som används. Lagstiftningen blir tydligare och mer konsekvent genom att vissa av de bestämmelser om förbud mot diskriminering som finns i speciallagstiftningen ersätts med bestämmelser där det hänvisas till diskrimineringslagen.

3.2 Alternativ

Lagstiftningens grundstruktur

Den kommission som berett reformen av lagstiftningen om likabehandling övervägde i början av sitt arbete tre alternativa regleringsmodeller. Det första alternativet utgick från en modell med en enda lag, där jämställdhetslagen och lagen om likabehandling skulle sammanföras och även bestämmelser om myndighetsorganisationen tas in i lagen. Det antogs att en sammanföring skulle bidra till en sammanhängande och övergripande granskning av diskrimineringsfrågor och främja hanteringen av situationer där det förekommer diskriminering på flera grunder. Även den allt allmänare trenden i Europa att sammanföra bestämmelser om alla former av diskriminering i en enda lag talade för alternativet med en kombinerad lag. Det konstaterades dock att det har befarats att en sammanföring av lagarna kommer att göra jämställdhetsfrågorna mindre synliga.

Den andra regleringsmodellen som diskuterades vid beredningen utgick från en modell med utspridd lagstiftning, där de nuvarande bestämmelserna i jämställdhetslagen och lagen om likabehandling skulle harmoniseras och en ny lag om likabehandlingsmyndigheterna stiftas. Dessutom skulle det stiftas nya speciallagar eller utfärdas nya särskilda bestämmelser bland annat för att beakta behoven hos personer med funktionsnedsättning och romernas behov. Skillnaderna i fråga om diskrimineringsgrunderna och det att regleringen delvis är specifikt förankrad i diskrimineringsgrunderna även inom folkrätten och EU-rätten talade för denna modell.

Det tredje alternativet utgick för en modell med en reviderad lag om likabehandling och två speciallagar. Enligt den modellen skulle de allmänna bestämmelserna om jämställdhet, likabehandling och diskriminering sam-

manföras i en ny, kombinerad lag och utöver det skulle det i separata lagar föreskrivas om främjande av jämställdhet mellan och likabehandling av kvinnor och män.

Under den fortsatta beredningen diskuteras också en modell med två likabehandlingslagar. Enligt den modellen skulle bestämmelserna om arbetslivet tas in i en lag om likabehandling i arbetslivet samtidigt som det i separata lagar skulle föreskrivas om likabehandling i övrigt samt om jämställdhet mellan könen.

I denna proposition har man gått in för att i enlighet med den gällande lagstiftningen och det som jämlikhetskommissionen föreslog i sitt betänkande låta diskrimineringslagen och jämställdhetslagen vara separata allmänna lagar som reglerar dessa frågor på ett heltäckande sätt. I det här skedet har det inte ansetts vara befogat att ändra den nuvarande, rätt så etablerade grundstrukturen eller att dela upp diskrimineringslagens bestämmelser i två separata lagar.

Avsikten är att diskrimineringskyddet och skyldigheten att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska ingå i jämställdhetslagen. Ett alternativ hade varit att helt eller delvis ta in dessa bestämmelser i diskrimineringslagen. Den valda lösningen är ändamålsenligare av flera skäl. I EU-lagstiftningen har det ansetts att diskriminering på grund av korrigerig av kön omfattas av det omarbetade direktivet om jämställdhet i arbetslivet, som i Finland har genomförts genom jämställdhetslagen. En sådan regleringslösning motsvarar också rådande tillsyns- och rättspraxis, och där har det inte framkommit några problem. Könskorrigering, könsidentitet, och könsuttryck är starkt knutna till en persons kön, vilket gör det naturligt att utvidga jämställdhetslagen till att också omfatta diskriminering på sådana grunder och förebyggande av sådan diskriminering. Att skilja diskrimineringskyddet för transkönade från diskrimineringskyddet för övriga typer av könsidentitet och könsuttryck vore också konstlat, och gränsdragningen mellan olika situationer skulle ibland bli svår.

Myndighetsorganisationens struktur och uppgifter

Under de olika beredningsskedena analyserade man också hur tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen ska ordnas. Som alternativ framfördes bland annat möjligheten att inrätta nya specialombudsmannatjänster utöver de nuvarande tjänsterna som minoritets-, jämställdhets- och barnombudsman, att sammanföra de nuvarande ombudsmannatjänsterna och utvidga uppgifterna samt att utvidga minoritetsombudsmannens uppgifter till att omfatta alla de former av diskriminering som är förbjudna enligt lagen om likabehandling. Vid beredningen utreddes också möjligheten att slå samman jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden.

Enligt propositionen ska jämställdhetsombudsmannen, minoritetsombudsmannen och barnombudsmannen fortfarande vara separata myndigheter samtidigt som det i stället för tjänsten som minoritetsombudsman inrättas en tjänst som diskrimineringsombudsman. Diskrimineringsombudsmannens uppgiftsområde ska omfatta alla former av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen oavsett diskrimineringsgrund. Det har inte ansetts vara ändamålsenligt att slå samman de nuvarande ombudsmannatjänsterna, framför allt med motiveringen att den materiella lagstiftning som ombudsmännen tillämpar kommer att kvarstå som separat lagstiftning.

Det föreslås att den nuvarande jämställdhetsnämnden och den nuvarande diskrimineringsnämnden slås ihop. Dessa små rättskyddsorgan har anlitats i ringa utsträckning och en sammanslagning av dem innebär följaktligen att deras resurser kan användas effektivare och att man bättre än för närvarande kan ingripa när det förekommer diskriminering på flera grunder. Uppgifterna för den kombinerade nämnden kommer också att utvidgas på så vis att nämnden ska övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen även när det gäller annan än etnisk diskriminering.

Under de olika beredningsskedena diskuterade man också vilken myndighet som ska övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet. Alternativen var dagens modell där tillsynen ankommer på arbetarskyddsmyndigheterna, en modell där tillsynen ankommer på den föreslagna diskrimineringsombudsmannen och en modell där dessa

två myndigheter har parallell behörighet att övervaka arbetslivet.

Enligt propositionen ska arbetarskyddsmyndigheterna även i fortsättningen övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet. Arbetarskyddsmyndigheterna har ett rikstäckande nätverk av verksamhetsställen och är de myndigheter som huvudsakligen övervakar efterlevnaden av arbetslivslagstiftningen i Finland. När det gäller arbetslivet omfattar den föreslagna diskrimineringsombudsmannens uppgifter bland annat att bistå arbetsgivarna vid planeringen av främjande åtgärder, att ge allmänna anvisningar för förebyggande av diskriminering och främjande av likabehandling, att vara verksam som medlare och att göra utredningar och ta initiativ. På så vis kompletterar myndigheternas uppgifter varandra.

3.3 De viktigaste förslagen

Ett utvidgat tillämpningsområde för diskrimineringslagen

Det föreslås att tillämpningsområdet för diskrimineringslagen utvidgas så att lagen i princip ska tillämpas inom all offentlig och privat verksamhet. Verksamhet som hör till privatlivet och familjelivet och religionsutövning ska dock stå utanför tillämpningsområdet. Diskrimineringslagen ska inte gälla diskriminering på grund av kön eller jämställdhet mellan könen. Bestämmelser om dessa finns alltså i jämställdhetslagen.

Främjande av likabehandling

Det föreslås att skyldigheterna att främja likabehandling utvidgas. Inte bara myndigheterna utan också utbildningsanordnarna och läroanstalterna samt arbetsgivarna ska vara skyldiga att främja likabehandling. Alla dessa ska också utarbeta en plan för främjande av likabehandling. Arbetsgivarnas skyldighet att utarbeta en plan för främjande av likabehandling ska enligt förslaget dock gälla endast sådana arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda.

Förbud mot diskriminering

Det föreslås att det diskrimineringskydd som finns i lagen om likabehandling utvidgas och förenhetligas så att skyddet är så likartat som möjligt oavsett diskrimineringsgrund.

Förbudet mot diskriminering ska, så som enligt den gällande lagen om likabehandling, omfatta direkt och indirekt diskriminering, trakasserier samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Dessutom ska vägran att göra rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås betraktas som diskriminering. Diskrimineringsförbudet blir också tydligare genom att det i lagen uttryckligen föreskrivs att det inbegriper även diskriminering på så kallad presumtiv grund och diskriminering på grund av närstående. Dessa bestämmelser baserar sig på avgörandepraxis från Europeiska unionens domstol, nedan *EU-domstolen*, och Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna, nedan *Europadomstolen*, och av dem framgår tydligt att det är fråga om diskriminering också när det att någon missgynnas baserar sig på ett felaktigt antagande om till exempel personens sexuella läggning eller när någon har missgynnats på grund av att han eller hon har en närstående med funktionsnedsättning.

Definitionen av direkt diskriminering och bestämmelserna om legitima grunder för särbehandling ändras i synnerhet för att beakta det utvidgade tillämpningsområdet. Enligt den föreslagna allmänna legitima grunden är särbehandling inte diskriminering, om särbehandlingen grundar sig på lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. I lagen ska dessutom ingå de legitimeringsbestämmelser i fråga om olika livsområden och diskrimineringsgrunder som Europeiska unionens direktiv kräver.

Bestämmelserna om legitim särbehandling avviker från den gällande lagen om likabehandling, som inte innehåller någon bestämmelse om allmän legitim grund för särbehandling så som den föreslagna, utan där de legitima grunder som anges i direktiven i fråga om arbetsliv och utbildning har utvidgats till att gälla även de diskrimineringsgrunder som direktiven inte gäller. Bestämmelserna om legitima grunder i den gällande lagen om likabehandling är därmed knutna

till EU-rätten även i de fall då EU-rätten inte kräver det. Förteckningarna över legitima grunder i den gällande lagen är till sin ordalydelse dessutom uttömmande. Ett sådant regleringssätt har haft del i orsakandet av svåra tolkningsproblem (se KKO 2013:10 och KKO 2013:11). Av dessa skäl föreslås det att den legitima grund som är avsedd att vara allmän ska gälla även arbetsliv och utbildning, med undantag för de särskilda fall som direktiven uttryckligen kräver bestämmelser för.

Det föreslås att de förbud mot diskriminering som för närvarande finns i olika lagar som gäller anställningsförhållande ersätts med bestämmelser där det hänvisas till diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen. På så vis förenhetligas och förenklas regleringen av diskriminering i arbetslivet.

Rimliga anpassningar

Det föreslås att myndigheterna, utbildningsanordnarna, arbetsgivarna och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska tillhandahålla rimliga anpassningar för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning, arbete samt varor och tjänster som är allmänt tillgängliga. I enlighet med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och i enlighet med direktivet om likabehandling i arbetslivet görs anpassningarna för personer med funktionsnedsättning, men i vissa fall gagnar de indirekt även exempelvis äldre personer. Det gäller att skilja på rimliga anpassningar och krav på tillgänglighet, om vilka det föreskrivs på andra ställen i lagstiftningen.

Tillsyn

Det föreslås att tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen ska vara en uppgift för diskrimineringsombudsmannen, som ersätter den nuvarande minoritetsombudsmannen. Ombudsmannen ska dock inte övervaka efterlevnaden av lagen till den del tillsynen har angetts som en uppgift för arbetarskyddsmyndigheterna. Diskrimineringsombudsmannen ska kunna bistå myndigheterna,

utbildningsanordnarna och läroanstalterna vid planeringen av främjande åtgärder, ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas, vidta åtgärder för att förlikning ska åstadkommas samt i enskilda fall ge råd och rekommendationer för att förebygga ett förfarande som strider mot diskrimineringslagen eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas.

Bestämmelser om behörighetsvillkor, övriga uppgifter och befogenheter för diskrimineringsombudsmannen och om ombudsmannens byrå finns i den lag om diskrimineringsombudsmannen som föreslås i denna proposition. I anslutning till diskrimineringsombudsmannens byrå ska det finnas en delegation för likabehandlingsärenden. Delegationen ska finnas bland annat för utbyte av information mellan de betydelsefullaste aktörerna och myndigheterna när det gäller likabehandlingsfrågor.

Det föreslås att arbetarskyddsmyndigheterna ska ansvara för tillsynen av efterlevnaden av diskrimineringslagen i enskilda fall i arbetslivet, medan diskrimineringsombudsmannen ska ha hand om mera generellt inriktade främjande uppgifter, uppföljningsuppgifter och medlingsuppgifter som rör arbetslivet. Det föreslås att arbetarskyddsmyndigheterna ska få utökade befogenheter inom tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen.

Det föreslås att diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden slås samman. Den sammanslagna nämnden, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, kommer att överta de nuvarande nämndernas uppgifter och befogenheter. När det gäller diskrimineringslagen utvidgas nämndens ansvarsområde till att omfatta all slags diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Nämnden ska dock inte ha behörighet att behandla ärenden som enligt den föreslagna diskrimineringslagen omfattas av arbetarskyddsmyndigheternas behörighet. Bestämmelser om nämndens uppgifter i frågor som rör jämställdhet och diskriminering på grund av kön ska finnas i jämställdhetslagen. I fråga om jämställdhetslagen ska nämnden på motsvarande sätt som i nuläget också utöva tillsyn över att de bestämmelser som gäller

arbetslivet följs. Inom jämställdhetslagens tillämpningsområde får nämnden meddela beslut om förbud och förpliktelse.

I sådana ärenden som gäller brott mot bestämmelserna i diskrimineringslagen och som omfattas av nämndens behörighet ska den kunna fastställa förlikning mellan parterna, meddela beslut om förbud och förpliktelse samt ålägga myndigheterna eller läroanstalter att fullgöra sin planeringskyldighet.

Bestämmelser om nämndens sammansättning och om behandling av ärenden i nämnden finns i den lag om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som föreslås i denna proposition.

Flera specialmyndigheter arbetar med frågor som gäller likabehandling och diskriminering. Utöver diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och arbetarskyddsmyndigheterna, vilka utövar tillsyn över efterlevnaden av diskrimineringslagen, är bland annat jämställdhetsombudsmannen och barnombudsmannen centrala myndigheter. Detta understryker vikten av ett smidigt samarbete mellan myndigheterna. Bestämmelser om samarbete mellan myndigheter finns i 10 § i förvaltningslagen (434/2003). I den paragrafen sägs att inom ramen för sin behörighet och i den omfattning ärendet kräver ska varje myndighet på andra myndigheters begäran bistå dessa i skötsel av en förvaltningsuppgift, och även i övrigt sträva efter att främja samarbetet mellan myndigheterna.

Gottgörelse

Det föreslås att tillämpningsområdet för bestämmelsen om gottgörelse som ska betalas för diskriminering och repressalier blir vidsträcktare och att den övre gränsen för gottgörelse slopas. Syftet med förslaget är ett bättre rättsskydd för dem som blivit utsatta för diskriminering. Även Europeiska unionens rättspraxis beaktas, enligt vilken man inte kan sätta ut en övre gräns för gottgörelse eller någon annan slags ersättning som betalas på grund av diskriminering.

Ändringar i jämställdhetslagstiftningen

De förbud mot diskriminering på grund av kön som gäller enligt jämställdhetslagen utvidgas till att omfatta även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. I 7 och 8 § föreslås behövliga ändringar av ordalydelsen. Diskrimineringsförbudet blir tydligare på motsvarande sätt som i diskrimineringslagen genom att det i lagen uttryckligen föreskrivs att förbudet inbegriper även diskriminering på så kallad presumtiv grund och diskriminering på grund av närstående. Även diskriminering av detta slag ska betraktas som diskriminering på grund av kön enligt jämställdhetslagen.

I och med utvidgningen av diskrimineringsbestämmelserna utvidgas jämställdhetslagens bestämmelser om bevisbörda, tillsyn och rättsmedel till att gälla diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck samt diskriminering på grund av närstående och presumtiv diskriminering.

Lagen kompletteras med en bestämmelse om skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Det föreslås att den nuvarande begränsningen av tillämpningsområdet till att inte omfatta skolor och läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning stryks i den paragraf som gäller läroanstalternas jämställdhetsplanering. Dessutom föreslås det att paragrafen görs tydligare och flyttas så att den följer på paragrafen om jämställdhet vid utbildning och undervisning.

Det föreslås att arbetsplatsernas jämställdhetsplaner i fortsättningen ska utarbetas minst vartannat år i stället för varje år, vilket är fallet i nuläget. De personalrepresentanter som deltar i utarbetandet av planen är förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktige eller någon annan av personalen utsedd representant, och dessa ska ges tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. I lagen ska ingå en bestämmelse om skyldigheten att informera personalen om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den.

Det föreslås att det föreskrivs om lönekartläggning i en ny paragraf. Syftet med lönekartläggningen är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att

betrakta som lika eller likvärdigt. Om en i lönekartläggningen ingående granskning av grupper som bildats enligt kravprofil eller uppgiftskategori eller enligt andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska orsakerna och grunderna till löneskillnaderna utredas. Också de mest betydande lönedelarna ska beaktas när orsakerna till skillnaderna utreds. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder. Genom revideringen ändras inte förbudet mot lönediskriminering i 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagens bestämmelser om tillsyn revideras genom att jämställdhetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning stärks i den föreslagna lagen om jämställdhetsombudsmannen och genom att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden slås samman. I jämställdhetslagen görs ändringar som föranleds av sammanslagningen av nämnderna.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Konsekvenser för individernas rättställning

Genom att tillförsäkra rätt till likabehandling påverkar de föreslagna revideringarna på ett betydande sätt rättigheterna för alla som står under Finlands jurisdiktion. Genom regleringen säkerställs det skydd mot diskriminering som avses i 6 § 2 mom. i grundlagen och i internationella konventioner om de mänskliga rättigheterna och fullgörs den skyldighet som det allmänna har enligt 22 § i grundlagen, nämligen att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Den föreslagna regleringen är av särskild betydelse för dem som hör till grupper som löper risk att utsätts för diskriminering, såsom invandrare, etniska minoriteter personer med funktionsnedsättning, äldre, barn, unga, religiösa minoriteter samt könsminoriteter och sexuella minoriteter.

I den föreslagna diskrimineringslagen föreskrivs det om ett omfattande och med tanke

på olika diskrimineringsgrunder enhetligt diskrimineringsförbud. Bestämmelserna innebär skydd mot diskriminering som förekommer bland annat i arbetslivet, inom utbildning, när tjänster och varor tillhandahålls och inom myndigheternas verksamhet. Skyddet mot diskriminering på grund av ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning och religion samt på grund av andra omständigheter som gäller den enskilde som person ska vara lika omfattande som skyddet mot diskriminering på grund av etniskt ursprung och kön. En komplettering av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud till att också uttryckligen gälla könsidentitet och könsuttryck förtydligar förbudet mot diskriminering på grund av kön och vilka rättsmedel som personer som hör till könsminoriteter har tillgång till.

Det finns inga tillförlitliga uppgifter om dem som tillhör en könsminoritet eller om deras antal. Utgående från internationella uppskattningar och uppgifter som gäller anlåtande av hälsovårdstjänster kan det beräknas att det finns åtminstone flera hundra transkönade personer i Finland. Om man uppskattar att det finns 1 000 transkönade personer i Finland, innebär det att förekomstfrekvensen är 1:5 000. Föreningen Trasek ry uppskattar förekomstfrekvensen till 1:1 000, vilket innebär 5 000 transkönade personer i Finland.

Med en officiell könskorrigering avses en process som slutar med att personen får en anteckning om annan könstillhörighet i befolkningsdatasystemet. I dagsläget söker sig 100—200 personer per år till en undersökning av sin könsidentitet.

Transvestism har en betydligt större spridning än så. Enligt jämställdhetsombudsmannens utredning uppskattas det internationellt att transvestiterna utgör ungefär en procent av befolkningen, enligt vissa källor hela två procent. Utifrån detta har transvestiternas förening DreamWear Club ry uppskattat att det finns 50 000—100 000 transvestiter i Finland. Transvestism är ofta förenad med rädsla för att komma ut och stämplas, vilket innebär att det är speciellt svårt att få information om företelets omfattning. Beroende på vilken definition och uppskattning som används föds det varje år i Finland några eller några tiotal intersexuella barn.

Utifrån dessa olika uppgifter kan man uppskatta att sannolikt ungefär en procent av befolkningen utgörs av personer som tillhör olika slags könsminoriteter.

Lagändringarna kan antas ha positiva konsekvenser för jämställdheten mellan könen och i synnerhet för jämställda löner. Lika lön och icke-diskriminering i arbetslivet är viktiga frågor om grundläggande rättigheter och mänskliga rättigheter.

Propositionen innebär också att den reglering som gäller rättssäkerhet och rättsmedel revideras. Det föreslås att den nuvarande tjänsten som minoritetsombudsman, vars uppgifter har begränsats till att omfatta endast åtgärder mot etnisk diskriminering, omvandlas till en tjänst som diskrimineringsombud, som ska ingripa i alla former av diskriminering som avses i diskrimineringslagen oavsett vilken diskrimineringsgrund det är fråga om. Det föreslås att diskrimineringsnämnden ersätts med en diskriminerings- och jämställdhetsnämnd, som får utvidgade uppgifter i analogi med ombudsmannen och som dessutom ska ha hand om den nuvarande jämställdhetsnämndens uppgifter. Rättsskyddsorgan med låg tröskel, såsom ombudet och nämnden, gör det möjligt att smidigt, kostnadseffektivt och snabbt ingripa i uppdagade problem. Arbetarskyddsmyndigheterna ska alltså övervaka hur diskrimineringslagen iakttas i arbetslivet, men de kommer att ha befogenheter att effektivare ingripa i diskriminering. Propositionen medför ett bättre rättsskydd också genom att bestämmelserna om gottgörelse får större räckvidd.

Förutom att de föreslagna bestämmelserna medför bättre tillgång till rättsskydd bidrar de också till att förebygga diskriminering och främja likabehandling. Detta underbyggs i synnerhet av myndigheternas, utbildningsanordnarnas och läroanstaltnas samt arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling.

Skyldigheterna att främja likabehandling får praktiska konsekvenser genom att myndigheterna, utbildningsanordnarna och läroanstaltna samt arbetsgivarna säkerställer att de tillämpar icke-diskriminerande förfaranden och regler och i sin verksamhet beaktar behoven hos de grupper som löper risk att utsättas för diskriminering. Likabehandling kan främjas till exempel genom personalutbild-

ning och spridning av information, vilket bidrar till allt positiva attityder gentemot de grupper som riskerar att bli utsatta för diskriminering. I synnerhet läroanstaltnas och utbildningsanordnarnas främjande åtgärder utgör ett viktigt redskap för attitydfostran.

Reformen har indirekt positiva konsekvenser också för jämställdheten mellan könen i och med att icke-diskrimineringsaspekten får allt större tyngd och blir allt synligare. Dessutom förs den materiella jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen innehållsmässigt närmare varandra. Sammanslagningen av jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden förenhetligar tillsynen över jämställdhet och likabehandling och medför allt bättre möjligheter att ingripa i sådan diskriminering på flera grunder där könstillhörighet är en av diskrimineringsgrunderna.

4.2 Övriga samhällsliga konsekvenser

Genom att främja likabehandling och genom att i anslutning till detta förebygga diskriminering och trakasserier och beakta olika gruppers behov kan man ge invandrare, personer som tillhör etniska minoriteter, personer med funktionsnedsättning, personer som tillhör sexuella minoriteter, unga, äldre och andra som tillhör liknande grupper allt bättre möjligheter att på lika villkor delta i utbildning, i arbetslivet och i samhället mera generellt. Genom dessa åtgärder kan man hjälpa dem som tillhör dessa grupper att orka och trivas i sitt arbete och i sin utbildning. Som en faktor som höjer arbetslivets kvalitet kan främjande av icke-diskriminering och likabehandling också bidra till att förlänga tiden i arbetslivet.

Förslaget om rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning utvidgar anpassningsskyldigheten till att förutom arbetsliv och utbildning också gälla myndigheternas verksamhet och tillhandahållande av varor och tjänster. Anpassningar behövs för att personer med funktionsnedsättning ska kunna kontakta myndigheterna på samma villkor som alla andra och få utbildning, arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten. Detta främjar de möjligheter som personer med funktionsnedsättning också enligt FN:s konvention om rättigheter för personer

med funktionsnedsättning ska ha att fullt ut och effektivt delta i samhället.

Den föreslagna regleringen anknyter till flera andra mål som eftersträvas i samhället, exempelvis att stödja integrering av invandrare, att allmänt förebygga marginalisering, att stödja självständig försörjning och att svara på utmaningarna till följd av att den kulturella mångfalden i samhället ökar och befolkningens medelålder stiger.

Den föreslagna nya skyldigheten i jämställdhetslagen att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck och beaktandet av detta i arbetsgivarnas och läroanstalternas jämställdhetsplanering kommer att öka medvetenheten om personer som tillhör en könsminoritet och om de problemsituationer de konfronteras med, vilket främjar dessa personers ställning i samhället.

Barn och unga som tillhör en könsminoritet är speciellt utsatta för diskriminering på grund av kön. Om de nya bestämmelserna verkställs effektivt kommer de att innebära att dessa barn och unga får bättre förutsättningar för välfärd och välbefinnande och en trygg uppväxt. Det är tänkbart att den ändrade lagen indirekt bidrar till att trångsynta könsrelaterade förväntningar och stereotyper om könen småningom blir smidigare, och på så vis inverkar propositionen positivt på möjligheterna att uppnå jämlikhet för alla människor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck. Också efter lagändringen kommer diskriminering som kvinnor och män upplever på grund av sitt kön och främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män att kvarstå som de viktigaste målen för jämställdhetslagen och jämställdhetsarbetet, vilka kompletteras av de nya bestämmelserna.

Flickor och pojkar tillägnar sig redan tidigt den rollfördelning som könsindelningen är förenad med. Könsrollerna bestämmer dels hurdant beteende som lämpar sig för ett visst kön, dels vilka förväntningar som riktas till flickor och pojkar samt kvinnor och män på grundval av deras könstillhörighet. Eftersom det kan hända att man i skolorna omedvetet förstärker stereotypa beteendemönster i enlighet med könsrollerna, har skolorna en nyckelroll när det gäller att medvetet bryta könsrollerna, förändra attityderna och stödja barnen. Utbildning och fostran är av väsent-

lig betydelse också när det gäller att luckra upp arbetsfördelningen enligt kön, eftersom flickornas och pojkarnas val differentieras redan under den grundläggande utbildningen.

Den grundläggande utbildningen är avsedd för en hel åldersklass (7—16-åringar), vilket understryker hur viktig den är när det gäller att avveckla könsrelaterade stereotyper. Om man inom den grundläggande utbildningen lyckas minska på skillnaderna i inlärning och den könsbestämda differentieringen inom utbildningsvalen och därigenom inom arbetsfördelningen, kommer jämställdheten mellan könen att främjas i hela samhället.

Preciseringarna i lagen när det gäller skyldigheten att göra en lönekartläggning uppskattas ha en positiv effekt, så att lönekartläggningar utarbetas i högre grad än nu och att innehållet i dem blir av bättre kvalitet. En förbättring både i fråga om kvantitet och i fråga om kvalitet inverkar i sin tur på att målen med lönekartlägningsplikten uppnås i praktiken i större grad än nu. En förbättring av kvaliteten på jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningarna kan innebära att samarbetet med personalen fördjupas och att också samarbetet på arbetsplatsen i övrigt främjas. Genomförandet av de reviderade bestämmelserna förutsätter anvisningar, information och utbildning från myndigheterna och arbetsmarknadens centralorganisationer.

När en organisation ser till att lönerna är jämställda, växer personalens engagemang och arbetsmotivation. Jämställdhetsplanering är därmed ett sätt att främja personalens arbetshälsa och välbefinnande i arbetet. Verksamhetssätt som stöder jämställdheten mellan könen kan inverka positivt på organisationens produktivitet och konkurrenskraft också till exempel genom att organisationen får ett bättre rykte.

4.3 Konsekvenser för myndigheterna

Det antas att reformen klart kommer att öka arbetsmängden för diskrimineringsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (i dag minoritetsombudsmannen samt diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden). Utgående från statistiska uppgifter över fallen hos diskrimineringsombudsmannen (DO) i Sverige kan man försöka

uppskatta hur mycket antalet kunder hos ombudsmannen kommer att öka. Enligt statistiken gällde cirka 40 procent av alla anmälningar om diskriminering som under 2012 och 2011 lämnades in till DO etnisk diskriminering och 60 procent diskriminering på grund av funktionsnedsättning, ålder och övriga faktorer (här ingår inte ärenden som gäller könsdiskriminering, vilka inte heller i fortsättningen ska höras till diskrimineringsombudsmannens uppgifter). Enligt en grov uppskattning kommer antalet diskrimineringsrelaterade kundkontakter hos diskrimineringsombudsmannen att vara ungefär 2,5 gånger större än motsvarande antal hos den nuvarande minoritetsombudsmannen. År 2011 diariefördes sammanlagt 755 ärenden vid minoritetsombudsmannens byrå, av vilka 388 gällde diskriminering eller osakligt bemötande, såsom trakasserier. En vägledande uppskattning är följaktligen att reformen kommer att fördubbla antalet kunder hos ombudsmannen.

Man kan anta att antalet ärenden vid de allmänna domstolarna och förvaltningsdomstolarna ökar något främst på grund av det föreslagna utvidgade tillämpningsområdet för diskrimineringslagen.

Enligt förslaget ska arbetarskyddsmyndigheterna övervaka att arbetsgivarna fullgör sin planeringsskyldighet, vilket i någon mån ökar arbetarskyddsmyndigheternas arbetsmängd inom tillsynen av efterlevnaden av diskrimineringslagen. Det ingår redan nu i arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter att i övrigt övervaka att lagen om likabehandling följs i arbetslivet.

Information om reformen och utbildning i anslutning till den beräknas medföra extra arbete för det ministerium som ansvarar för likabehandlingsfrågor och för diskrimineringsombudsmannen.

Avgöranden som gäller ombudsmannens och nämndens placeringsort har konsekvenser för arbetsfördelningen mellan ministerierna.

Jämställdhetsombudsmannen ska övervaka efterlevnaden av jämställdhetslagen också när det gäller de nya bestämmelserna. Propositionen innebär att jämställdhetsombudsmannens tillsynsuppgifter utvidgas till att omfatta jämställdhetsplaneringen vid de läro-

anstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning. En utvidgning av diskrimineringsförbuden kommer sannolikt i någon mån att öka antalet fall där jämställdhetsombudsmannen kontaktas med anledning av diskriminering. För en effektiv verkställighet av lagen behövs det också anvisningar och råd, vilket hör till ombudsmannens lagstadgade skyldigheter. För att de nya skyldigheterna ska kunna övervakas effektivt måste resurserna för jämställdhetsombudsmannen stärkas.

Den föreslagna revideringen av jämställdhetslagen förpliktar myndigheterna att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Ändamålsenliga verksamhetsarrangemang och icke-diskriminering med avseende på alla människor hör till de allmänna utgångspunkterna för myndigheternas verksamhet, vilket innebär att de nya skyldigheterna inte rimligtvis kommer att öka myndigheternas börda i någon betydande grad.

För att lagändringarna ska kunna verkställas effektivt måste arbetsgivarna och utbildningsanordnarna få anvisningar och utbildning. Förutom jämställdhetsombudsmannen ansvarar även dels social- och hälsovårdsministeriet, dels undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen för anvisningarna och utbildningen.

4.4 Ekonomiska konsekvenser

Konsekvenser för företagen

De föreslagna revideringarna har betydande konsekvenser för företagen i den mening att en del av dem berör hela företagsfältet. Skyldigheterna för företagen är dock inte likadana för alla av dem.

För företagen i egenskap av arbetsgivare medför reformen administrativa kostnader till följd av planering och genomförande av främjande åtgärder. Enligt förslaget om skyldighet att främja likabehandling ska arbetsgivaren bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsen behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. Det handlar således om att konsekvent

införliva likabehandlingsaspekten i företagens processer för strategisk personalledning. Den mängd extra arbete som detta medför beror av hur mycket man vid varje företag redan tidigare har engagerat sig för frågor som gäller diskriminering och likabehandling. Den belastning som beaktandet av likabehandlingsaspekten medför reduceras av att arbetsgivarna allt sedan 1987 har samlat erfarenhet av att främja jämställdheten mellan könen. I och med jämställdhetslagen inträdde denna skyldighet det året. I den paragraf som nu föreslås konstateras det dessutom explicit att man i samband med de främjande åtgärderna ska ta hänsyn till arbetsplatsens behov och att åtgärderna ska vara proportionerliga med beaktande av arbetsgivarens resurser och övriga omständigheter.

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska enligt förslaget ha en plan för främjande av likabehandling. Den mängd extra arbete som detta medför beror bland annat av om likabehandlingsplanen utarbetas i samband med någon annan plan. Det beräknas att det krävs mera resurser för att utarbeta den första planen än för att utarbeta de följande planerna.

De administrativa kostnaderna för de främjande åtgärderna kommer inte att vara likadana för alla företag. Skyldigheten att utarbeta en plan för främjande av likabehandling ska gälla bara för de arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. I Finland finns det 5 853 sådana företag (år 2013), vilket motsvarar cirka 2 procent av alla företag. För närvarande arbetar största delen av alla företagsanställda vid företag av detta slag och kommer följaktligen att omfattas av de främjande åtgärderna.

Om man antar att utarbetandet och genomförandet av planen allt som allt kräver en arbetsinsats som motsvarar 0,1 årsverke och löneutgifterna med bikostnader för dem som medverkar i processen uppgår till i genomsnitt 50 000 euro per år, rör sig kostnadseffekten per planeringsskyldigt företag kring 1 390 euro per år, förutsatt att en plan utarbetas vart tredje år.

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck kan förutsätta att arbetsgivarna får utbildning, skaffar information och utformar nya förfaringsätt

och arrangemang. Åtminstone när det gäller diskriminering på grund av korrigerande av kön har jämställdhetslagen redan tidigare tillämpats på dem som tillhör en könsminoritet, och därför är det inte fråga om någon stor förändring av nuläget. Det kan emellertid antas att de ekonomiska konsekvenserna av reformen är obetydliga till denna del.

De lagändringar som gäller arbetsgivarnas jämställdhetsplanering orsakar inga betydande kostnadseffekter för arbetsgivarna. Att lagstiftningen blir tydligare kan underlätta utarbetandet av jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna och personalens deltagande i planeringen, vilket på lång sikt kan minska de resurser som behövs för jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna. Förtydligandet av lagstiftningen ökar resursbehovet åtminstone första gången bestämmelserna tillämpas. Skyldigheten att informera personalen om jämställdhetsplanerna kan orsaka lite merarbete för de arbetsgivare som inte tidigare har informerat om planen. Möjligheten att utarbeta jämställdhetsplanerna mera sällan, det vill säga minst vartannat år, kan däremot göra arbetsgivarnas planeringsskyldighet lättare.

De rimliga anpassningar som förutsatts för likabehandling av personer med funktionsnedsättning kommer likaså att medföra kostnader för företagen. Arbetsgivarnas skyldighet att genomföra anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionsnedsättning ingår redan i gällande lag, och reformen medför inte några merkostnader till denna del. Den skyldighet som föreslås för dem som tillhandahåller varor och tjänster är däremot en nyhet. I praktiken kommer skyldigheten att beröra närmast de företag som verkar inom in- kvarterings- och förplägnadsverksamhet, detaljhandel och social- och hälsovård eller som tillhandahåller personlig service, såsom frisörs- och kosmetologtjänster. Det uppskattas att dessa företag utgör ungefär 22 procent av alla företag.

Anpassningarna handlar i typiska fall om att ordna fri passage. I vissa fall kan det vara tillräckligt att man tar i bruk en ramp som kostar några hundra euro. Tillgänglighet främjas också av insatser som innebär att det blir lättare att röra sig i affärslokaler, vilket vanligtvis medför bara obetydliga kostnader.

De föreslagna anpassningarna handlar inte om generella eller permanenta tillgänglighetsåtgärder med de största kostnadseffekterna. Bestämmelser om sådana åtgärder finns på andra ställen i lagstiftningen.

Anpassningarna handlar likaså om att funktionsnedsättningar beaktas i servicesituationer. Exempelvis uppläsning av restaurangens meny, tolkning till teckenspråk via videomobil och utropning av könummer utöver visning av dem på en skärm är exempel på anpassningar som det är ganska lätt att genomföra och som redan i dagsläget kan tänkas anses ingå i god kundbetjäning.

Det är svårt att uppskatta ett typiskt belopp av kostnaderna till följd av anpassningarna för olika företag eller totalt inom hela sektorn för tillhandahållande av varor och tjänster, eftersom behovet av och karaktären hos anpassningarna kommer att variera betydligt från ett företag till ett annat och från en situation till en annan och eftersom det också är svårt att förutse antalet anpassningssituationer. Kostnaderna påverkas emellertid av att det föreslås att anpassningarna ska vara rimliga. När rimligheten bedöms ska hänsyn tas till företagets storlek och ekonomiska ställning, verksamhetens art och omfattning samt de kalkylerade kostnaderna för anpassningarna. Kostnaderna för anpassningarna påverkas också av om anpassningarna beaktas redan i planeringsstadiet (exempelvis datasystem) eller om existerande system ändras. De direkta kostnaderna är i typiska fall av engångskaraktär.

I Europeiska kommissionens förslag till ett direktiv som gäller likabehandling (KOM(2008) 426 slutlig) ingår en liknande bestämmelse som i lagförslaget när det gäller skyldigheten att vidta anpassningsåtgärder i samband med tillhandahållande av varor och tjänster. Under beredningen av förslaget till direktiv höll Europeiska kommissionen samråd med Europeiska företagspanelen (EBTP) om konsekvenserna av förslaget. Svar begärdes av 512 företag, av vilka en andel om 93 procent besvarade enkäten. Av respondenterna ansåg 69 procent att förslaget inte har några ekonomiska konsekvenser för deras verksamhet. Enligt de uppgifter som kommissionen samlat in har genomförandet av rimliga anpassningsåtgärder i exempelvis

Förenta staterna kostat 500 dollar eller mindre för 80 procent av de företag som undersökningen omfattat. I Storbritannien, där anpassningsskyldigheten berör även områden utanför arbetslivet, har 74 procent av företagen ansett det vara lätt att göra anpassningarna medan 9 procent har ansett att kostnaderna till följd av anpassningarna är problematiska.

Det antas att reformen kommer att ha indirekta positiva konsekvenser för arbetsgivarna i allmänhet och för de företag som tillhandahåller varor och tjänster i synnerhet. Det kan antas att åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier och åtgärder för att främja likabehandling inverkar positivt på hur människorna orkar arbeta, vilket i sin tur medför att arbetets produktivitet höjs och antalet sjukfrånvarodagar minskar. Det kan också antas att åtgärderna har en mera generell inriktad positiv effekt på kundtillfredsställelsen och på företagets bild i offentligheten.

Rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning kommer att göra företagets varor och tjänster tillgängliga för nya kunder. Även många andra grupper av människor, såsom äldre personer och föräldrar till små barn, kan dra nytta av anpassningarna. Enligt en utredning som gjorts i Tyskland har bättre möjligheter för de äldre att anlita exempelvis hotell- och turisttjänster en avsevärd betydelse för företagets verksamhet, eftersom köpkraften som konsumenter hos personer över 60 år utgör nästan en tredjedel av privatkonsumtionen.

Konsekvenser för den offentliga ekonomin

Statsfinanserna

Det föreslås att tjänsten som minoritetsombudsman omvandlas till en tjänst som diskrimineringsombudsman. Ombudsmannens uppgifter breddas betydligt. De nya uppgifterna kan inte skötas på ett ändamålsenligt sätt genom att de omorganiseras eller prioriteras, utan ombudsmannens byrå behöver tilläggresurser på grund av den ökning av arbetsmängden som kan förutses. Minoritetsombudsmannens personalresurser uppgår för närvarande till elva årsverken. Om den nya

diskrimineringsombudsmannens arbetsmängd ökar enligt ovannämnda uppskattning (se avsnitt 4.3) krävs det att personalresurserna vid diskrimineringsombudsmannens byrå utökas med fem årsverken.

Det föreslås att diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden ersätts med en diskriminerings- och jämställdhetsnämnd, vars uppgifter breddas på motsvarande sätt som diskrimineringsombudsmannens uppgifter. Den nuvarande personalen vid diskrimineringsnämnden består av en sekreterare, som sköter uppgiften som föredragande, och en avdelningssekreterare. Jämställdhetsnämnden har en sekreterare med befattningen som bisyssla som sköter uppgiften som föredragande. Den nya nämnden kan enligt omfattningen av dess uppgifter uppskattas behöva två föredraganden med uppgiften som huvudsyssla. Nämndens behov av ökade resurser blir därmed cirka ett årsverke.

Beslut om diskrimineringsombudsmannens och diskriminerings- och jämställdhetsnämndens personalresurser och övriga resurser fattas i statsbudgeten för 2015.

De revideringar av jämställdhetslagen som gjordes 2005 och 2009 har medfört att jämställdhetsombudsmannens uppgifter ökat. Jämställdhetsombudsmannen har lyft fram att tillsynen över skyldigheterna att främja jämställdheten med nuvarande resurser är möjlig att utföra endast i begränsad omfattning. Även riksdagen har krävt att resurserna för jämställdhetsarbetet ökas genom att jämställdhetsombudsmannen anvisas anslag för att anställa mer personal för övervakning och styrning enligt skyldigheterna i jämställdhetslagen (RSk 51/2010 rd). Det finns ca 2 800 läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning. Jämställdhetsombudsmannen har hittills haft ansvar för tillsynen över ca 1 000 läroanstalters jämställdhetsplaner. Ökningen skulle alltså vara betydande. En effektiv tillsyn över de nya skyldigheterna att främja jämställdheten förutsätter att resurserna för jämställdhetsombudsmannens byrå stärks.

De extra skyldigheter som genomförandet av lagändringarna medför kan skötas med nuvarande resurser.

Reformen innebär att även statliga myndigheter, i praktiken närmast de myndigheter

som tillhandahåller offentliga tjänster, blir skyldiga att genomföra rimliga anpassningar. Det som under avsnittet om konsekvenser för företagen konstaterats om anpassningarnas art och de kostnader de medför gäller också i fråga om de statliga myndigheternas anpassningsskyldighet. Det är omöjligt att ange några kostnadsbelopp, men kostnaderna förväntas inte stiga markant.

Myndigheternas planeringsskyldighet utvidgas till att förutom etniskt ursprung också omfatta andra diskrimineringsgrunder. Den utvidgade planeringsskyldigheten binder myndigheternas personalresurser något mer än för närvarande. Konsekvenserna minskas dock av att uppskattningsvis hälften av myndigheterna i enlighet med inrikesministeriets rekommendation redan nu har utarbetat en likabehandlingsplan som omfattar även andra förbjudna diskrimineringsgrunder än etniskt ursprung (Inrikesministeriets allmänna rekommendationer om innehållet i likabehandlingsplaner, SM003:00/2009). Det är dessutom möjligt att kombinera likabehandlingsplanen med någon annan plan, vilket innebär att utarbetandet av likabehandlingsplanen kan anslutas till en redan existerande planeringsprocess.

De föreslagna skyldigheterna för arbetsgivare att främja likabehandling gäller även statens myndigheter. Myndigheternas skyldigheter enligt gällande lag att främja likabehandling har tolkats så att den även gäller myndigheten i dess roll som arbetsgivare (diskrimineringsnämndens utlåtande 27.11.2006; inrikesministeriets allmänna rekommendationer om innehållet i likabehandlingsplaner IM003:2009). Lagändringen om verkställigheten av arbetsgivarnas skyldigheter kommer således inte att medföra några betydande merutgifter för statens myndigheter.

Om man antar att planerna utarbetas i den form som nu föreslås och att genomförandet av dem kräver en tilläggsinsats som i genomsnitt motsvarar 0,05 årsverken (med beaktande av att hälften av myndigheterna redan har utarbetat en omfattande likabehandlingsplan) och att löneutgifterna med bikostnader för dem som medverkar i processen är i genomsnitt 50 000 euro per år, uppgår de genomsnittliga kostnaderna per myndighet till cirka

850 euro per år, förutsatt att en plan utarbetas vart tredje år. Den 1 januari 2011 fanns det sammanlagt 374 statliga arbetsgivarverk, vilket innebär att den totala kostnadseffekten av reformen rör sig kring 320 000 euro per år.

Det som ovan konstaterats i fråga om de ekonomiska konsekvenserna för arbetsgivarna på grund av skyldigheten att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck gäller även de statliga myndigheterna.

Den kommunala ekonomin

Kommunernas skyldighet att främja och planera utvidgas för det första till den del det är fråga om ordnande av utbildning. Kommunerna ska se till att läroanstalter som lyder under kommunens ansvar för att ordna utbildning har en plan för lämpliga åtgärder för att främja likabehandling. Styrningen i anslutning till detta kommer att medföra en aning extra arbete för kommunerna.

Likabehandlingsplanen för en läroanstalt kan ingå i någon annan plan. Det kan t.ex. vara möjligt att den utgör en del av jämställdhets- eller läroplanen. Lokala läroplaner enligt Utbildningsstyrelsens nya grunder för läroplanerna i enlighet med statsrådets förordning om riksomfattande mål för utbildningen enligt lagen om grundläggande utbildning och om timfördelning i den grundläggande utbildningen (422/2012) ska tas i bruk senast den 1 augusti 2016. Med beaktande av de föreslagna bestämmelserna om införande av diskrimineringslagen blir det möjligt att den första likabehandlingsplanen för en läroinrättning kan utarbetas samtidigt som läroplanen enligt de nya grunderna.

Kommunernas skyldighet att i sin egen verksamhet främja likabehandling utvidgas på samma sätt som för de statliga myndigheterna till att även gälla andra diskrimineringsgrunder än etniskt ursprung. I kommunernas och andra myndigheters jämställdhetsplaner ska framöver beaktas inte bara etniskt ursprung utan också alla andra diskrimineringsgrunder som avses i diskrimineringslagen. Största delen av de kommuner som har en likabehandlingsplan har redan nu i den behandlat även andra diskrimineringsgrunder än etniskt ursprung. Likabehand-

lingsplanen kan också utarbetas i samband med någon annan plan och den kan tas in som en del av en sådan plan.

Kommunerna ska på samma sätt som andra arbetsgivare främja likabehandling även i sin personalpolitik. Skyldigheten enligt den gällande lagen för myndigheterna att främja likabehandling har även ansetts gälla myndigheten i dess roll som arbetsgivare (diskrimineringsnämndens utlåtande 27.11.2006; inrikesministeriets allmänna rekommendationer om jämställdhetsplaners innehåll IM003:2009). Bestämmelsen om arbetsgivarernas skyldighet att främja likabehandling ska dock framöver, med ett något förändrat innehåll, ingå i en separat paragraf.

Till diskrimineringsombudsmannens uppgifter ska höra att bistå när de ovan nämnda åtgärderna för att främja likabehandling planeras.

Kostnadseffekterna av skyldigheten att genomföra de föreslagna reformerna blir inte betydande. För den enskilda kommunen påverkas kostnaderna det sätt på vilket man gör det, av verksamhetsmiljön och av hur man för närvarande har genomfört skyldigheterna.

Om man antar att utarbetandet och genomförandet av planerna kräver en tilläggsinsats som i genomsnitt motsvarar 0,05 årsverken (med beaktande av att en betydande del av kommunerna redan har utarbetat en omfattande likabehandlingsplan), uppgår de genomsnittliga tilläggskostnaderna per kommun till cirka 850 euro per år, förutsatt att en plan utarbetas vart tredje år och de genomsnittliga lönekostnaderna inklusive bikostnader är 50 000 euro per år. Vid ingången av år 2013 fanns det 320 kommuner i Finland, vilket betyder att kommunernas sammanlagda kostnad uträknad på detta sätt skulle vara ca 320 000 euro.

Med hänsyn till att samkommunernas uppgiftsområde är betydligt snävare än kommunernas, kan man uppskatta att de genomsnittliga kostnaderna för samkommunerna för att utarbeta likabehandlingsplaner är högst hälften så stora som kommunernas kostnader. I Finland finns 130 samkommuner, vilket med ovan nämnda antaganden betyder att den totala kostnadseffekten för dem på årsnivå skulle vara sammanlagt under 60 000 euro.

Kommunerna och läroanstalterna har också hittills varit skyldiga att främja att jämställdhet mellan könen uppnås vid utbildning och undervisning. Reformen innebär fler uppgifter för utbildningsanordnarna, om de inte tidigare har vidtagit jämställdhetsfrämjande åtgärder vid de cirka 2 800 läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning. Största delen av läroanstalterna är kommunala. Mindre än 2 procent av grundskoleeleverna går i privata eller statliga skolor. Det är omöjligt att ge en exakt uppskattning av reformens ekonomiska konsekvenser, eftersom man inte känner till den nuvarande omfattningen av jämställdhetsplanering och jämställdhetsarbete inom den grundläggande utbildningen. Jämställdhetsplanen ska även i fortsättningen kunna utarbetas som en del av skolans läroplan eller som en del av någon annan plan vid läroanstalten. Tidpunkten för den ändring som gäller jämställdhetsplanen har förlagts så att planeringen första gången kan göras samtidigt som skolornas läroplaner enligt de nya grunderna utarbetas. Kommunerna och läroanstalterna måste i vilket fall som helst bekanta sig med de nya bestämmelserna och utarbeta läroplanerna utgående från de nya läroplansgrunderna, och därför beräknas det administrativa extra arbetet bli rätt obetydligt. Avsikten är att den ändring som gäller jämställdhetsplaneringen ska beaktas vid beredningen av grunderna för läroplanerna för att samordningen på det lokala planet ska löpa så smidigt som möjligt. För den grundläggande utbildningen handlar det då framför allt om ett nytt sätt att planera läroanstaltens jämställdhetsarbete som en del av planeringen av skolarbetet i övrigt. Det kan antas att reformen innebär att jämställdhetsfostran och jämställdhetsarbete i övrigt utökas vid de läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning. Jämställdhetsfostran och övrigt jämställdhetsarbete på läroanstaltsnivå kopplas dock ihop med skolans verksamhet i övrigt och har inte några separata kostnadseffekter. Ansvaret för utarbetandet av jämställdhetsplaner för varje läroanstalt kan dock medföra ett visst mått av merarbete för kommunerna och andra utbildningsanordnare. Merarbete uppkommer framför allt när bestämmelsen träder i kraft, eftersom nyckelpersoner måste utbildas för

att den ska kunna verkställas på ett effektivt sätt. Den gemensamma tidsplanen med revideringen av läroplanerna gör det möjligt att kombinera utbildning och anvisningar. Det kan därför antas att behandlingen av jämställdhetsfrågor som ett led i skolans planeringsarbete i övrigt och det ökade jämställdhetsarbetet inte har några separata kostnadseffekter, eftersom det framför allt handlar om att förändra sättet att tänka och utöva verksamhet.

Det som ovan konstaterats i fråga om de ekonomiska konsekvenser som orsakas arbetsgivarna på grund av skyldigheten att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck gäller också kommunerna som myndigheter och anordnare av utbildning och undervisning.

Reformen innebär likaså att även de kommunala myndigheterna blir skyldiga att genomföra rimliga anpassningar. Det som i det föregående konstaterats om saken när det gäller företag och statliga myndigheter gäller även för de kommunala myndigheterna.

De föreslagna bestämmelserna om främjande av likabehandling kommer att såväl utvidga som delvis precisera kommunernas nuvarande skyldigheter. Skyldigheterna enligt gällande lag att främja likabehandling är inte sådana statsandelsåligganden som avses i 1 § i lagen om statsandel för kommunal basservice och det är inte heller de skyldigheter som nu föreslås.

Samhällsekonomska konsekvenser

Propositionen beräknas ha indirekta samhällsekonomska konsekvenser. Den skyldighet att främja och planera som föreslås när det gäller arbetslivet antas förbättra sysselsättningen och möjligheterna att orka arbeta och möjliggöra en förlängning av tiden i arbetslivet för dem som hör till grupper som jämfört med andra har en sämre ställning på arbetsmarknaden (exempelvis unga, de som närmar sig pensionsåldern, personer med funktionsnedsättning och invandrare). Det att en allt större del av dem som hör till dessa grupper medverkar i arbetslivet påverkar också tillgången på arbetskraft, vilket är samhällsekonomska sett viktigt då arbetskraften krymper när befolkningens medelålder

der stiger. Säkerställande av icke-diskriminering och främjande av likabehandling såväl inom utbildning och i arbetslivet och vid tillhandahållande av tjänster som i myndigheternas verksamhet främjar allas möjligheter att delta i samhället och minskar marginaliseringen. Stödjande av människornas medverkan och förebyggande av marginalisering minskar på lång sikt behovet av att förlita sig på det sociala trygghetssystemet och ökar inflödet av skatteintäkter.

Rimliga anpassningar främjar möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor delta i utbildning, få tillträde till arbetsmarknaden, konsumera tjänster och skaffa nyttigheter. Det kan följaktligen antas att anpassningsskyldigheten ger personer med funktionsnedsättning allt bättre möjligheter att leva ett självständigt liv. Även dessa åtgärder kommer på lång sikt att i någon mån minska behovet av tjänster och stödinsatser för personer med funktionsnedsättning och öka inflödet av skatteintäkter.

Det antas således att förslaget kommer att ha en positiv inverkan på statsfinanserna och den kommunala ekonomin. Det är dock omöjligt att uppskatta av vilken storleksklass konsekvenserna är.

5 Beredningen av propositionen

5.1 Beredningskedan och beredningsmaterial

Revideringen av lagstiftningen om likabehandling

I regeringens proposition med förslag till gällande lag om likabehandling (RP 44/2013 rd) utstakades det att man efter lagens ikraftträdande bör utreda likabehandlingsfrågorna med beaktande av erfarenheterna från lagen. Utredningen bör göras med utgångspunkt i de grundläggande fri- och rättigheterna och den nationella rättsordningen.

I samband med stiftandet av lagen om likabehandling godkände riksdagen ett uttalande där den förutsatte ”att regeringen bereder en proposition med förslag till en likabehandlingslagstiftning utifrån det finländska systemet med dess grundläggande fri- och rättigheter och med samma rättsmedel och på-

följder för alla diskrimineringsgrunder” (RSv 95/2003 rd).

Justitieministeriet tillsatte i januari 2007 en kommission (*jämlikhetskommissionen*) med uppdrag att lägga fram ett förslag till ny jämlikhetslagstiftning. Enligt uppdraget skulle kommissionen i det inledande skedet av sitt arbete koncentrera sig på att utreda i synnerhet hur omfattande behoven är att reformera jämlikhetslagstiftningen och tillsynen över lagstiftningen och bedöma de reformalternativ som står till buds. Kommissionen gav ett mellanbetänkande om dessa frågor och andra frågor av grundläggande karaktär som aktualiserades under utredningsarbetet (*Reform av jämlikhets- och jämställdhetslagstiftningen – behov och alternativ. Mellanbetänkande av jämlikhetskommissionen*, Kommittébetänkande 2008:1). Utgående från yttrandena om mellanbetänkandet avstod kommissionen från planerna på att slå samman lagen om likabehandling och jämställdhetslagen.

Kommissionen överlämnade sitt egentliga betänkande till justitieministeriet i december 2009 (*Förslag till ny likabehandlingslag och lagstiftning som har samband med den*, Kommittébetänkande 2009:4). I betänkandet föreslog kommissionen att tillämpningsområdet för likabehandlingslagen utvidgas så att lagen gäller all privat och offentlig verksamhet, dock inte förhållanden som hör till privatlivet. Enligt kommissionens förslag skulle myndigheterna, utbildningsanordnarna och läroanstalterna samt arbetsgivarna åläggas skyldighet att främja likabehandling. Kommissionen föreslog att det i samband med diskrimineringsförbudet tas in ett uttryckligt omnämnande av diskriminering på flera grunder, diskriminering på grund av närstående och presumtiv diskriminering. Enligt kommissionen skulle tillsynen över efterlevnaden av lagen i arbetslivet även i fortsättningen vara en uppgift för arbetarskyddsmyndigheterna. Efterlevnaden av lagen inom andra områden av livet skulle övervakas av diskrimineringsombudsmannen, som skulle ersätta minoritetsombudsmannen, och av likabehandlingsnämnden, som skulle ersätta diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden. Ombudsmannens och nämndens uppgifter skulle gälla alla former av diskri-

minering som förbjuds enligt lagen, oavsett diskrimineringsgrund.

I yttrandena om kommissionens betänkande ansåg nästan alla remissinstanser att likabehandlingslagstiftningen bör revideras. Största delen av remissinstanserna ansåg att kommissionens betänkande var en bra utgångspunkt för att revidera lagstiftningen. Det ansågs dock att det krävdes fortsatt beredning innan regeringspropositionen kunde överlämnas. Särskilt uppmärksammades konsekvensbedömningen, de frågor som gäller myndigheternas behörighet och behovet av att reservera tillräckliga resurser för att garantera att den nya lagstiftningen verkställs effektivt.

Största delen av remissinstanserna var positivt inställda till den föreslagna utvidgningen av tillämpningsområdet. Många remissinstanser föreslog dock preciseringar för tillämpningsfall inom sitt eget specialområde. I vissa yttranden underströks behovet av att vid den fortsatta beredningen dryfta skyddet av likabehandling närmare i förhållande till egendomsskyddet, yttrandefriheten, avtalsfriheten och den kommunala självstyrelsen. Dessutom efterlystes ett tydliggörande av förhållandet mellan likabehandlingslagen och de lagar som har samband med den å ena sidan och exempelvis arbetslivs-, utbildnings- och bygglagstiftningen å andra sidan.

De flesta av remissinstanserna förespråkade förtydligandet av att begreppet diskriminering inrymmer diskriminering på flera grunder, diskriminering på grund av närstående och presumtiv diskriminering. Också förslaget om att vägran att vidta rimliga anpassningsåtgärder ska betraktas som diskriminering förespråkades, även om det i vissa yttranden uttrycktes oro över svårigheten att definiera vad som är rimligt. Flera remissinstanser tog ställning till de legitima grunderna för särbehandling.

En utvidgning av skyldigheten att vidta främjande åtgärder ansågs i regel vara välkommen bland annat ur perspektivet för förebyggande av diskriminering. I vissa yttranden framfördes dock kritiska synpunkter på den administrativa börda som utarbetandet av en likabehandlingsplan sannolikt medför och ansågs det vara viktigt med möjligheten att

kombinera likabehandlingsplanen med någon annan plan.

Inrättandet av tjänsten som diskrimineringsombudsman förespråkades allmänt. En majoritet av remissinstanserna förespråkade också att jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden slås ihop. Åsikterna gick kraftigt isär när det gällde frågan om huruvida ombudsmannens och nämndens uppgifter skulle omfatta även tillsyn över efterlevnaden av likabehandlingslagen i arbetslivet eller huruvida tillsynen borde vara en uppgift uteslutande för arbetarskyddsmyndigheterna.

Under beredningen hölls det samråd med experter på bred front och ordnades det diskussions- och informationsmöten. Det ordnades öppen diskussion på forumet Dina-sikt.fi. Efter remissförfarandet fortsatte beredningen av propositionen vid justitieministeriet.

Trots försök lyckades man inte få de resurser som krävdes för att revidera lagen om likabehandling, och i november 2010 fattades beslut om att reformen får vänta till nästa regeringsperiod.

Därefter fortsatte beredningen i enlighet med regeringsprogrammet av den 22 juni 2011 för statsminister Jyrki Katainens regering. Regleringen av likabehandlingsfrågor i arbetslivet bereddes av en arbetsgrupp tillsatt av arbets- och näringsministeriet. I arbetsgruppen fanns företrädare för de myndigheter, arbetsmarknads- och näringslivsorganisationer och frivilligorganisationer som är viktiga med tanke på reformen. Arbetsgruppen färdigställde sitt arbete i juni 2012. I övrigt fortsatte beredningen av propositionen vid justitieministeriet.

Under ledning av justitieministeriet diskuterades ett kombinerat utkast till proposition i december 2012—februari 2013 i ett nätverk som bestod av företrädare för de viktigaste myndigheterna, arbetsmarknads- och näringslivsorganisationerna och frivilligorganisationerna. Efter diskussionerna inom nätverket och den efterföljande fortsatta beredningen sändes propositionsutkastet på en omfattande remiss. Utgående från kommentarerna från remissbehandlingen har denna proposition beretts vid justitieministeriet i samarbete med arbets- och näringsministeriet och social- och hälsovårdsministeriet.

Revideringen av jämställdhetslagstiftningen

Under årens lopp har man i flera sammanhang bedömt behovet av att ändra lagstiftningen när det gäller könsminoriteter. I arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande (AjUB 3/2005 rd) ansågs det vara viktigt att regeringen utreder om könsminoriteter bör nämnas i jämställdhetslagen eller om frågan snarare bör tas upp i en ändring av lagen om likabehandling. Utskottet konstaterade vidare att det är viktigt att regeringen följer upp hur jämställdheten mellan könen framskrider i grundskolorna och i förekommande fall vidtar åtgärder för att precisera lagstiftningen.

Utskottet ansåg i sitt utlåtande om utredningen om hur lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män fungerar (MINU 3/2010 rd, AjUU 6/2010 rd) det vara befogat att riksdagen med det snaraste får bestämmelserna om skyddet för könsminoriteter till behandling. Utskottet ansåg det vara viktigt att skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställdhet utsträcks till att även gälla skolor med grundläggande utbildning. Utskottet ansåg att det är viktigt att varje grundskola har en handlingsplan för jämställdhet för att barnen och de unga ska kunna studera i en jämställd miljö.

I riksdagens skrivelse med anledning av statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män (RSk 51/2010 rd, SRR 7/2010 rd) gav riksdagen ett ställningstagande där den förutsatte att regeringen bereder en proposition om att ändra jämställdhetslagen bland annat så att skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställdhet utvidgas så att den också gäller grundläggande utbildning och att lagen kompletteras med bestämmelser om skydd för könsminoriteter.

I det betänkande som justitieministeriets jämlikhetskommission lämnade (kommittébetänkande 2009:4) konstaterades det att transsexualism, könsidentitet och könsuttryck som diskrimineringsgrunder bäst kan beaktas genom att jämställdhetslagen ändras. Kommissionen bestod av företrädare för olika aktörer på bred front. Före remissbehandlingen diskuterades de planerade lagändringarna

med arbetsmarknadens centralorganisationer och andra viktiga intressentgrupper.

Propositionen om ändring av jämställdhetslagen, som gällde diskrimineringskydd för personer som tillhör könsminoriteter och jämställdhetsplanering i den grundläggande utbildningen, bereddes inledningsvis som tjänsteuppdrag vid social- och hälsovårdsministeriet. En analys av ärendet blev klar den 7 april 2010 (STM/506/2010). Den fortsatta beredningen av propositionen genomfördes i samarbete med arbetsmarknadens centralorganisationer och andra viktiga intressentgrupper. Vid den fortsatta beredningen beslutade man föreslå att lagens rubrik ändras och att en definition av utbildningsanordnare fogas till definitionsparagrafen. Dessutom omarbetade man alla de föreslagna paragraferna. Arbetsmarknadens centralorganisationer och Företagarna i Finland rf anser även efter den fortsatta beredningen att det ska föreskrivas om diskrimineringskyddet för könsminoriteter i diskrimineringslagen. De anser också att innehållet i propositionen är problematiskt.

Bakom de förslag som gäller jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna ligger flera bakgrundsutredningar. I samband med den totalreform av jämställdhetslagen som genomfördes 2005 förutsatte riksdagen att regeringen före utgången av 2009 lämnar en redogörelse om bland annat upprättande av jämställdhetsplaner och deras innehåll och effekter samt om förfarandet för utlämnande av löneuppgifter (RSv 24/2005 rd). I den utredning (MINU 3/2010 rd) som social- och hälsovårdsministeriet lämnade till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott konstateras att det eventuellt finns behov av att ändra på bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplaner när det gäller samarbetet med personalen, informerande om planen, skyldigheten att göra en lönekartläggning och rätten att få uppgifter om löner. Som bakgrundsuppgifter för utredningen användes resultaten från SHM:s undersökning om situationen för jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna (SHM:s rapporter 2010:7). I det utlåtande (AjUU 6/2010 rd) som arbetslivs- och jämställdhetsutskottet lämnade med anledning av utredningen sågs flera olika preciseringar av bestämmelserna om lönekartläggningen som viktiga.

Hur väl jämställdhetslagen fungerar behandlades också i statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män (SRR 7/2010 rd), och enligt de riktlinjer som drogs upp i den ska bestämmelserna om skyldigheten till jämställdhetsplanering förbättras på flera sätt. Riksdagen omfattade regeringens riktlinjer för att främja jämställdheten och förutsatte att regeringen bereder en proposition om att ändra jämställdhetslagen bland annat så att skyldigheten att göra lönekartläggningar preciseras och personalens medbestämmande och rätt till information ökar när jämställdhetsplaner och lönekartläggningar görs på arbetsplatsen (RSk 51/2010 rd).

I arbetsmarknadsorganisationernas ramavtal om tryggheten av konkurrenskraften och sysselsättningen i Finland (13.10.2011) enades man om att inleda en trepartsutredning av hur lönekartläggningarna fungerar och vilka behov det finns av att utveckla dem. En arbetsgrupp bestående av representanter för arbetsmarknadens centralorganisationer och SHM utredde under våren 2012 situationen för jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna och utarbetade flera utvecklingsförslag. Arbetsgruppens utredningsarbete baserades på utredningar som gjorts av arbetsmarknadens centralorganisationer och en undersökning som gjorts av social- och hälsovårdsministeriet. I arbetsgruppens slutrapport (SHM:s rapporter och promemorior 2012:19) ges som riktlinje att för att säkerställa jämställdhetslagens funktion och för att utveckla jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna och innehållet i den tillhörande lönekartläggningen finns det orsak att på basis av de gjorda utredningarna i trepartssamarbete granska vilka behov det finns av att ändra jämställdhetslagen och lönekartläggningen och tillsammans bereda de lagändringar som anses nödvändiga. I rapporten konstateras att behoven av ändringar bedömdes gälla i synnerhet informationen och möjligheterna för personalrepresentanterna att delta i utarbetandet av jämställdhetsplanen och lönekartläggningen.

Den proposition som gäller jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna har beretts på trepartsbasis i en arbetsgrupp som tillsattes av social- och hälsovårdsministeriet den

18 oktober 2012 och vars mandatperiod löpte ut den 31 maj 2013 (STM070:00/2012). Arbetsgruppen hade till uppgift att bereda en översyn av jämställdhetslagens bestämmelser om arbetsplatsernas jämställdhetsplan och den tillhörande lönekartläggningen. Arbetsgruppen överlämnade sitt betänkande (SHM:s rapporter och promemorior 2013:21) den 25 juni 2013.

Jämställdhetslagstiftningens bestämmelser om tillsyn har beretts som en del av revideringen av lagstiftningen om likabehandling.

5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Lagstiftningen om likabehandling

Justitieministeriet ordnade under försommaren 2013 en remissbehandling av utkastet till den regeringsproposition som gällde revideringen av lagstiftning om likabehandling. Sammanlagt 67 remissvar gavs.

I remissvaren ansågs allmänt att det behövs en ny lag om likabehandling, och det önskades att den långdragna beredningen snart skulle vara klar.

I huvudsak ansågs att det vore en bra idé att utvidga tillämpningsområdet, men att tillämpningsområdet skulle komma att omfatta fler livsområden väckte samtidigt viss oro, i synnerhet i fråga om tillhandahållandet av varor och tjänster, relationerna mellan företag samt mediernas verksamhet. Likaså fästes uppmärksamhet vid lagens förhållande till de grundläggande fri- och rättigheterna och uppfyllandet av skyldigheterna i de internationella människorättsavtal som Finland är förpliktat av. Dessutom önskades preciseringar i förhållandet till speciallagstiftningen. På grund av utvidgningen av tillämpningsområdet önskades också en mera omfattande bedömning av konsekvenserna.

De föreslagna skyldigheterna att främja likabehandling fick omfattande understöd, men det påpekades också att de orsakar stora kostnader och ökar den administrativa bördan. De som understödde skyldigheterna att främja likabehandling såg det som positivt att skyldigheterna utvidgas. De ansåg att det helt klart främjar likabehandling, och de önskade

ännu strängare skyldigheter att främja lika-behandling än de som hade föreslagits.

Definitionen av diskriminering ansågs svårtolkad och enligt en del ståndpunkter försvagar den det nuvarande skyddet mot diskriminering. Att förteckningen av förbjudna diskrimineringsgrunder var så öppen och i synnerhet uttrycket ”någon annan omständighet som gäller den enskilde som person” bekymrade en del av remissinstanserna. Förslaget att föreskriva om vägran att göra rimliga anpassningar som en form av diskriminering fick i huvudsak understöd, men det praktiska genomförandet av anpassningarna och de konkreta anpassningssituationerna rådde det delade meningar om. Å ena sidan önskades att bestämmelsen om rimliga anpassningar vore strängare och å andra sidan krävdes att skyldigheten att göra anpassningar görs mindre strikt. I synnerhet önskades praktiska anvisningar och mera konkreta exempel.

Bestämmelserna om legitima grunder för särbehandling ansågs i regel svårtolkade och man önskade att de görs tydligare i samband med den fortsatta behandlingen. Å ena sidan önskades att de legitima grunder som anges i lagen ska vara så flexibla som möjligt och att flera specialsituationer uttryckligen ska nämnas i motiveringen som exempel på legitim särbehandling. Å andra sidan krävde man striktare bestämmelser i fråga om vissa förbjudna diskrimineringsgrunder.

Den föreslagna bestämmelsen att en arbetsgivare är skyldig att lämna en utredning till en arbetssökande med funktionsnedsättning som misstänker att han eller hon har blivit diskriminerad på grund av vägran att göra rimliga anpassningar mötte både understöd och motstånd.

Övervakningen av efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet delade remissinstansernas åsikter. Å ena sidan ansågs det nödvändigt att tillsynen sköts enligt nuvarande modell, det vill säga att arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av lagen i arbetslivet. Å andra sidan ansågs den föreslagna modellen misslyckad, eftersom den enligt somliga remissinstanser inte i tillräcklig grad ingriper i tillsynen i arbetslivet. Remissinstanserna hade vitt skilda åsikter om vilken roll den föreslagna diskriminerings-

ombudsmannen ska ha i tillsynen inom arbetslivet.

Sammanläggningen av nämnderna fick i huvudsak understöd. Precis som i fråga om diskrimineringsombudsmannens befogenheter, gick åsikterna också isär i fråga om nämndens befogenheter i arbetslivet.

Bestämmelserna om gottgörelse i kombination med den öppna förteckningen över diskrimineringsgrunder ansågs oskäliga enligt en del av yttrandena. I en del yttranden förutsattes ett effektivare förhållande av att sanktioner kumuleras, och det ansågs att förhållandet mellan skadestånd och gottgörelse bör preciseras.

Sammantaget var responsen i yttrandena tudelad i många frågor. Särskilt mycket togs det ställning till de legitima grunderna för särbehandling och ordnandet av tillsynen över att lagen följs.

Jämställdhetslagen

Den proposition som gällde diskrimineringskydd för könsminoriteter och jämställdhetsplanering för den grundläggande utbildningen sändes på remiss till 30 olika remissinstanser. Sammanlagt 31 remissvar gavs.

De flesta av remissinstanserna förhöll sig i huvudsak positiva till förslaget om ändring av jämställdhetslagen. Definitionsparagrafen behandlades i tio yttranden. De flesta av remissinstanserna ansåg att definitionerna av könsidentitet, könsuttryck och en person som tillhör en könsminoritet var befogade, men det gavs förslag till preciseringar. I vissa remissyttranden föreslogs det bland annat att en definition av utbildningsanordnare bör tas med.

Nitton remissinstanser fäste uppmärksamhet vid den föreslagna bestämmelsen om främjande av jämställdheten för personer som tillhör en könsminoritet. Fjorton var positivt inställda till att bestämmelserna fogas till lagen, medan fem remissinstanser var kritiska till förslaget eller motsatte sig det helt. I sammanlagt 24 remissyttranden tog remissinstanserna ställning till förbudet mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. De flesta, nitton, av remissin-

stanserna ställde sig bakom förslaget att foga diskrimineringskyddet till jämställdhetslagen. En del av remissinstanserna ansåg att det inbördes förhållandet mellan definitionerna av könsidentitet, könsuttryck och en person som tillhör en könsminoritet var svårtolkat.

Fjorton remissinstanser tog upp förbudet mot diskriminering på grund av närstående och presumtiv diskriminering, och förbudet både förordades och kritiserades. En del av remissinstanserna ansåg att regleringen bör harmoniera med den nya diskrimineringslagen. En utvidgning efterlystes i fråga om definitionen av närstående och omfattningen av förbudet mot diskriminering på grund av närstående och presumtiv diskriminering.

Tjugo remissinstanser tog ställning till förslaget om att utvidga jämställdhetsplaneringen till att gälla den grundläggande utbildningen. Femton av dem ställde sig bakom förslaget. Många remissinstanser föreslog att läroanstalternas planering när det gäller handlingsplaner för jämställdhet och likabehandlingsplaner bör förenhetligas. I flera remissyttranden påpekades det att det lönar sig att upprätta handlingsplanen för jämställdhet som ett led i läroplansarbetet.

Ungefär hälften av remissinstanserna fäste uppmärksamhet vid bedömningen av lagförslagets konsekvenser, tilldelningen av resurser och verkställigheten av reformen.

Sex remissinstanser ansåg att propositionen borde ha beretts genom trepartssamarbete med parterna i arbetslivet.

Remissinstanserna kom också med andra ställningstaganden om bland annat lagens rubrik, diskriminering på flera grunder, jämställdhetsplanering inom småbarnsfostran och annan lagstiftning som behövs för bättre villkor för könsminoriteterna.

Den proposition som gällde jämställdhetsplaneringen för arbetsplatserna sändes på remiss till 21 instanser. Sexton remissvar gavs, varav tre på eget initiativ.

Den föreslagna skyldigheten för arbetsgivaren att informera personalen om jämställdhetsplanen fick enbart positiv respons (av sju remissinstanser). Preciseringsen av personalrepresentanterna fick nästan enbart positiv respons, men det föreslogs också att propositionen till vissa delar kunde preciseras.

Sex remissinstanser ansåg att det i lagen bör föreskrivas mera exakt om personalrepresentanternas rätt till information.

Åsikterna gick isär i fråga om den föreslagna möjligheten att utarbeta jämställdhetsplanen vartannat år i stället för den nuvarande årliga genomgången. Åsikterna var också delade om möjligheten att lokalt komma överens om att göra en lönekartläggning vart tredje år och den övriga planen årligen.

En del av remissinstanserna lyfte fram att preciseringarna i fråga om lönekartläggningens innehåll är nödvändiga. Förslaget fick dock kritik från en del av remissinstanserna. Sådant som fick kritik i flera yttranden var att skyldigheterna i fråga om jämförelse mellan olika uppgiftskategorier eller över kollektivavtalsgränserna är för oprecisa, att lönebegreppet är oklart och att lönedelarna behandlas endast om löneskillnader har framkommit, att begreppen ”tydliga” skillnader och ”mest betydande” lönedelar är diffusa samt att likvärdigt arbete definieras sparsamt.

Åtta remissinstanser påpekade behovet av att utvärdera om jämställdhetsplaneringen och likabehandlingsplaneringen på arbetsplatsen eventuellt borde göras samtidigt eller om planerna borde slås ihop. Dessutom fäste sju remissinstanser uppmärksamhet vid resurserna för tillsynen.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Diskrimineringslagen

Lagens rubrik. Det föreslås att den finskspråkiga lagen ska ha rubriken ”yhdenvertaisuuslaki”. Den gällande finskspråkiga lagen har samma rubrik, och de föreslagna materiella revideringarna avviker inte från den nuvarande lagens målsättning på något sådant sätt att det skulle vara befogat att ändra den välbekanta rubriken. Rubriken ger också en heltäckande, kort och exakt beskrivning av innehållet i lagen. I enlighet med den terminologi som blivit etablerad under de senaste åren framgår det av rubriken att lagen inte handlar om jämställdhet mellan könen eller könsdiskriminering. Den svenskspråkiga lagen ska i fortsättningen ha rubriken *diskrimineringslag*.

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. Lagens syfte. Enligt den föreslagna paragrafen är syftet med lagen att främja likabehandling och förebygga diskriminering. För den målsättningen föreslås det i lagen bestämmelser om främjande av likabehandling (2 kap.), förbud mot diskriminering och repressalier (3 kap.), tillsyn (4 kap.) samt rättssäkerhet och påföljder (5 kap.). I 6 kap. föreslås dessutom några särskilda bestämmelser.

Ett syfte är således att främja likabehandling, det vill säga jämlikhet mellan människor. Med främjande av likabehandling avses att jämlikhet uppnås i praktiken och därmed att det gäller att genomföra åtgärder för likvärdigt bemötande av människorna och bättre villkor för dem som missgynnas, och då med målsättningen att uppnå faktisk likabehandling. De bestämmelser som föreslås i 5—7 § och som gäller myndigheternas, utbildningsanordnarnas och läroanstalternas samt arbetsgivarnas skyldigheter att främja likabehandling är viktiga med tanke på lagens syfte. Måluppfyllelsen stöds också av den föreslagna 15 §, som gäller rimliga anpassningar för att likabehandling för personer

med funktionsnedsättning ska uppnås, och av den bestämmelse om positiv särbehandling som föreslås i 8 § 3 mom. Bestämmelserna om utbildningsanordnarnas och läroanstalternas samt arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling och den jämfört med nuläget mera omfattande regleringen av anpassningar är nyheter i jämförelse med den gällande lagen om likabehandling.

Ett annat generellt syfte är att förebygga diskriminering. I synnerhet de föreslagna bestämmelserna om förbud mot diskriminering och repressalier, om tillsyn över efterlevnaden av lagen, om gottgörelse och diskriminerande avtalsvillkor samt om bevisbördan är viktiga med tanke på detta syfte.

I den nya lagen föreskrivs det likaså om rättsskyddet för den som blivit diskriminerad och om hans eller hennes rätt att få gottgörelse. Enligt 1 § i gällande lag är ett syfte med lagen att effektivisera rättsskyddet för den som blivit utsatt för diskriminering. De explicita bestämmelserna om rättsskydd kan dock till denna del anses vara tillräckliga och i lagen behövs inget omnämnande av effektivisering av rättsskyddet.

I likhet med den gällande lagen om likabehandling innebär den nya lagen att EU:s lagstiftning om diskriminering genomförs. Avsikten med den föreslagna lagen är att på det nationella planet genomföra de allmänna ramar som på unionsnivå fastställts dels för bekämpning av diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung (diskrimineringsdirektivet), dels för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning (direktivet om likabehandling i arbetslivet) för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna.

2 §. Tillämpningsområde. Utgångspunkten är att lagen har ett vidsträckt tillämpningsområde. Enligt den huvudregel som föreslås i 1 mom. ska lagen tillämpas på all offentlig och all privat verksamhet. Det föreslås dock att verksamhet som hör till privatlivet och familjelivet samt religionsutövning helt och hållet ska falla utanför tillämpningsområdet.

I 2 mom. föreslås ett omnämmande av denna avgränsning.

Det allmänna tillämpningsområdet för lagen motsvarar i sak tillämpningsområdet för jämställdhetslagen enligt gällande lydelse i 2 § i den lagen. I den paragrafen föreskrivs det om begränsningar i lagens tillämpningsområde, vilket innebär att jämställdhetslagen tillämpas på all annan verksamhet än sådan verksamhet som särskilt ställts utanför tillämpningsområdet.

Förslaget avviker från regleringen av tillämpningsområdet för den gällande lagen om likabehandling. I 2 § i gällande lag förtecknas levnadsområden, verksamhetsformer, rättsförhållanden och omständigheter där lagen ska tillämpas generellt eller bara när det är fråga om diskriminering på grund av etniskt ursprung. I 3 § i gällande lag föreskrivs det om begränsningar av tillämpningsområdet. I den föreslagna lagen förtecknas däremot inte längre levnadsområden eller annat liknande som omfattas av tillämpningsområdet, utan utgångspunkten är att lagen ska tillämpas på all offentlig och all privat verksamhet.

Trots att tillämpningsområdet i princip är vidsträckt ska största delen av bestämmelserna gälla endast för myndigheter, utbildningsanordnare och läroanstalter som dessa är huvudmän för, arbetsgivare samt dem som tillhandahåller varor eller tjänster, enligt vad som föreslås i de olika bestämmelserna i lagen. Exempelvis bestämmelserna om främjande av likabehandling i 5—7 §, bestämmelserna om rimliga anpassningar i 15 § och bestämmelserna om gottgörelse i 23 § gäller således bara de aktörer som nämns i paragraferna. Av 18 § 2 och 3 mom. i lagförslaget följer att tillsynsbestämmelserna i 4 kap. i regel inte ska tillämpas på riksdagens och dess organs, republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet. De bestämmelser om förbud mot diskriminering som föreslås i 8 § ska dock gälla alla aktörer och verksamhetsformer som omfattas av tillämpningsområdet för lagen.

På samma sätt som enligt den gällande lagen om likabehandling ska arbetslivet vara

ett viktigt tillämpningsområde för den nya lagen. Lagen ska tillämpas på allt arbete, både arbete som utförs av dem som står i självständig ställning och arbete som utförs av dem som står i en osjälvständig ställning. Tillämpningsområdet ska omfatta arbetsavtalsförhållanden och statliga tjänstemäns och kommunala tjänsteinnehavares tjänsteförhållanden samt den evangelisk-lutherska kyrkans och den ortodoxa kyrkans eventuella tjänsteinnehavares tjänsteförhållanden. Dessutom ska lagen tillämpas på anställningsförhållanden vid exempelvis republikens presidents kansli, Finlands Bank, riksdagen, statens revisionsverk, gränsbevakningsväsendet och försvarsmakten.

Den föreslagna lagen innebär ett skydd för fysiska personer. Om ett behov av att skydda de fysiska personer som finns bakom juridiska personer kräver det kan lagen emellertid bli tillämplig också när det gäller förhållanden mellan juridiska personer (GrUU 11/2012 rd). Vid bedömning av huruvida diskrimineringsförbudet enligt lagen lämpar sig när det är fråga om förhållanden mellan juridiska personer är det väsentliga hur direkt till exempel en näringsidkare kan identifieras med bolaget och dess verksamhet (diskrimineringsnämndens utlåtande 2009/3384).

Den föreslagna regleringen hindrar inte företaget från att i enlighet med principerna om avtalsfrihet ha operativa förhållanden med andra företag. Företagarna får således fritt välja sina affärspartner enligt eget övervägande. Inom affärsverksamheten får man dock inte kränka fysiska personers rättigheter till exempel genom att företagen kommer överens om diskriminerande bemötande av en person. Likaså gäller att när ett företag generellt tillhandahåller andra företag sina tjänster får det inte vägra ingå avtal med ett annat företag om vägran i själva verket innebär att en fysisk person utsätts för diskriminering. Att ett företag som hyr ut kontors- och affärslokaler, utan godtagbara skäl vägrar hyra ut lokaler till ett företag som ägs av en invandrare på grund av hans eller hennes etniska bakgrund är ett exempel på ett förfarande som inte kan godtas.

Bestämmelser om bildande av och verksamhet för juridiska personer finns i den lagstiftning som gäller den juridiska personen i

fråga. Exempelvis när det gäller aktiebolag finns det bestämmelser i aktiebolagslagen (624/2006). Den föreslagna lagen innebär inte några direkta ingripanden i juridiska personers interna organisering, såsom förfaranden för att utse styrelsemedlemmar eller den högsta ledningen i övrigt. Förfarandena är bara sällan av sådan karaktär att det i praktiken skulle bli aktuellt att tillämpa de föreslagna bestämmelserna om förbud mot diskriminering och repressalier.

Enligt 2 *mom.* ska verksamhet som hör till privatlivet och familjelivet och religionsutövning stå utanför tillämpningsområdet.

Med privatlivet och familjelivet avses varje människas personliga livsmiljö där individen har rätt att leva sitt eget liv utan grundlöst ingripande av myndigheter eller andra utomstående och åtnjuter det skydd för privatlivet och familjelivet som är tryggt enligt 10 § i grundlagen och enligt artikel 8 i Europakonventionen. I denna personliga livsmiljö hänför sig de viktigaste frågorna till relationerna inom familjen, släkten och personens närmaste krets i övrigt och till verksamheten i eller inom ramen för denna krets. När verksamheten riktar sig utåt från privatlivet och familjelivet blir diskrimineringslagen tillämplig.

Exempelvis i samband med tillhandahållande av varor och tjänster anses inte de situationer enligt artikel 3.1 led h i diskrimineringsdirektivet där det är fråga om tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, bostäder medräknade, höra till området för privatlivet och familjelivet. Utgångspunkten är att tillhandahållande till allmänheten av bostäder, annan lös eller fast egendom eller tjänster som är allmänt tillgängliga ska omfattas av lagens tillämpningsområde. Att bjuda ut en bostad exempelvis genom att annonsera i en tidning eller på internet ska inte betraktas som verksamhet som hör till privatlivet, vilket innebär att diskrimineringslagen ska tillämpas. Underhyresförhållanden som gäller en bostadslägenhet och uthyrning av ett fritidshus till någon inom den närmaste kretsen berör däremot individens personliga livsmiljö på ett sådant sätt att de kan anses höra till privatlivet och familjelivet.

Förutom verksamhet som hör till privatlivet och familjelivet föreslås det att också religionsutövning ska stå utanför tillämpningsområdet. Med att utöva religion avses verksamhet som hör till religionsfrihetens inre kärna enligt tolkningspraxis som gäller 11 § i grundlagen och artikel 9 i Europakonventionen.

Som religionsutövning betraktas enligt den nya lagen till exempel gudstjänst (GrUU 7/2005 rd, s. 5) samt övriga religiösa förrättningar och sammankomster inom evangelisk-lutherska kyrkan, ortodoxa kyrkosamfundet och andra trossamfund samt i föreningar som liknar pingstförsamlingarna. Till religionsutövning ska även räknas undervisnings- och upplysningsverksamhet som hör nära samband med religionsutövningen inom sådana samfund och föreningar, om inte något annat följer av Europeiska unionens lagstiftning. Inom religionssamfund ingår vigande till äktenskap i rätten att utöva religion (GrUU 8/2008 rd, s. 2). Att sjunga en sommarpsalm enligt skolavslutningstraditionen betraktas däremot inte som utövning av religion (GrUB 10/2002 rd, s. 4 och 7).

Verksamheter som kränker människovärdet eller andra grundläggande fri- och rättigheter eller som strider mot grunderna för rättsordningen kan inte betraktas som utövning av religion. Särskilt de synpunkter som anknyter till andra människors grundläggande fri- och rättigheter ska beaktas då man tolkar hur långt begreppet religionsutövning sträcker sig (RP 309/1993 rd).

3 §. Förhållande till annan lagstiftning. Enligt det föreslagna 1 *mom.* ska bestämmelser som finns i någon annan lag eller i Europeiska unionens lagstiftning och som avviker från den föreslagna diskrimineringslagen tillämpas i stället för diskrimineringslagen.

I andra lagar eller Europeiska unionens lagstiftning kan det till exempel finnas bestämmelser om förbud mot diskriminering som avviker från den föreslagna lagen. Till exempel i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 finns sådana bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av arbetstagares nationalitet som tillämpas bland annat när det gäller tillgången till arbete, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, sociala och skattemässiga förmåner,

tillträde till yrkesutbildning, medlemskap i fackförbund, boende och barns tillträde till utbildning.

Det kan dock i lag finnas uttömmande bestämmelser om till exempel förutsättningarna för att få förmåner och för rättigheter och skyldigheter. Sådana bestämmelser tillämpas i stället för bestämmelserna om legitima grunder för särbehandling i den föreslagna diskrimineringslagen.

Bestämmelserna i den föreslagna diskrimineringslagen tillämpas dock vid sidan av annan lag som en komplettering till den då bestämmelserna i en annan lag inte direkt avviker från bestämmelserna i diskrimineringslagen. En myndighet ska till exempel när den fattar beslut om förmåner enligt prövning tillämpa bestämmelserna om förbud mot diskriminering i den föreslagna lagen.

Enligt 2 mom. finns bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och om främjande av jämställdhet mellan könen i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Den lagen ska följaktligen även i fortsättningen tillämpas när det handlar om diskriminering på grund av kön och om främjande av jämställdhet. I enlighet med 7 § i jämställdhetslagen kan det att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar betraktas som indirekt diskriminering på grund av kön.

Vid sidan om jämställdhetslagen kan den föreslagna lagen tillämpas i situationer där det förutom diskriminering på grund av kön också förekommer diskriminering som är förbjuden enligt den föreslagna lagen (*multipl diskriminering*, det vill säga diskriminering på flera grunder). Det att någon utan godtagbara skäl bemöts annorlunda än andra på grund av både sin könstillhörighet och ålder är ett exempel på en situation av detta slag. Jämställdhetslagen tillämpas inte när det inte handlar om diskriminering på grund av kön. Tillämpningsområdet för den föreslagna lagen omfattar följaktligen alla särbehandlingsfall i övrigt, inbegripet sådan diskriminering på flera grunder där två eller flera faktorer som gäller den enskilde som person endast tillsammans leder till att särbehandlingen är förbjuden diskriminering (intersektionell diskriminering). I dessa fall kan

könsidentiteten i och för sig vara en faktor av detta slag.

I 3 mom. föreslås det en informativ hänvisning till strafflagens (39/1889) bestämmelser om diskriminering, diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet och hets mot folkgrupp. I 20 § i den gällande lagen om likabehandling finns det en liknande hänvisning till bestämmelserna i strafflagen.

I 11 kap. 11 § i strafflagen föreskrivs det om straff för diskriminering. Enligt den paragrafen ska den bestraffas som i näringsverksamhet, yrkesutövning, betjäning av allmänheten, tjänsteutövning eller något annat offentligt uppdrag eller vid anordnande av en offentlig tillställning eller ett allmänt möte utan godtagbart skäl inte betjänar någon viss person på gängse villkor, förvägrar någon tillträde till tillställningen eller mötet eller avlägsnar någon därifrån, eller försätter någon i en uppenbart ojämlig eller väsentligt sämre ställning än andra på grund av dennes ras, nationella eller etniska ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuella läggning, genetiska arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller religion, samhälleliga åsikter, politiska eller fackliga verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet.

Enligt 47 kap. 3 § i strafflagen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, medborgarskap, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning, genetiskt arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller på grund av religion, samhälleliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet dömas till straff för diskriminering i arbetslivet. Om en arbetssökande eller arbetstagare vid diskriminering i arbetslivet försätts i märkbart ofördelaktig ställning genom att arbetssökandens eller arbetstagarens ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, lättsinne eller okunnighet utnyttjas, ska gärningsmannen med stöd av

47 kap. 3 a § i strafflagen dömas till straff för ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

I 11 kap. 10 § i strafflagen föreskrivs det om straff för hets mot folkgrupp. Enligt den paragrafen ska den dömas till straff som för allmänheten tillgängliggör eller annars bland allmänheten sprider eller för allmänheten tillgängliggör information, åsikter eller andra meddelanden där en grupp hotas, förtas eller smådas på grund av ras, hudfärg, härstamning, nationellt eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionsnedsättning eller på grunder som är jämförbara med de nämnda grunderna. Om vid hets mot folkgrupp uppmanas eller förleds till folkmord eller förberedelse till sådant, brott mot mänskligheten, grovt brott mot mänskligheten, krigsförbrytelse, grov krigsförbrytelse, mord eller dråp begånget i terroristiskt syfte, eller till annat grovt våld än det som avses i det föregående så att den allmänna ordningen och säkerheten klart äventyras genom gärningen, och hetsen mot folkgrupp även som helhet bedömd är grov, ska gärningsmannen med stöd av 11 kap. 10 a § i strafflagen dömas för grov hets mot folkgrupp.

Genom den föreslagna hänvisningsbestämmelsen uttrycks det att de straffrättsliga påföljderna anges i strafflagen och inte i den föreslagna lagen. Exempelvis diskriminering kan således bli föremål för separat bedömning utifrån diskrimineringslagen och utifrån strafflagen. Det diskrimineringsförbud som föreslås i diskrimineringslagen har en avsevärt större räckvidd än straffbestämmelserna i strafflagen. Dessutom är brotten i allmänhet straffbelagda endast då de begås uppsåtligt, medan frågan om gärningsmannens skuld av detta slag inte prövas när diskrimineringslagen tillämpas i enskilda fall. Diskriminering i strid med diskrimineringslagen är således inte nödvändigtvis straffbelagd enligt strafflagen.

I 4 mom. föreslås det en hänvisning till konsumentskyddslagens (38/1978) bestämmelser om förbud mot marknadsföring som strider mot god sed. Enligt 2 kap. 2 § i konsumentskyddslagen anses marknadsföringen stå i strid med god sed, om den är klart oförenlig med allmänt godtagna samhälleliga värden och i synnerhet om den kränker män-

niskovärdet eller religiösa eller politiska övertygelser eller är förenad med diskriminering på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller med annan motsvarande diskriminering på grund av person. Konsumentskyddslagen ska också i fortsättningen tillämpas på innehållet i marknadsföringen.

4 §. Definitioner. Det föreslås att vissa centrala begrepp i lagen definieras i paragrafen.

Med *myndigheter* avses i den föreslagna lagen enligt 1 mom. statliga myndigheter, kommunala myndigheter, självständiga offentlighetsrättsliga inrättningar och riksdagens ämbetsverk samt myndigheterna i landskapet Åland när de tillämpar författningar som hör till rikslagsstiftningen. Vad som föreskrivs om myndigheter ska enligt förslaget också tillämpas på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter. Förslaget motsvarar i huvudsak definitionen av myndigheter enligt gällande lydelse i 4 § 3 mom. i lagen om likabehandling.

Till skillnad från den gällande lydelsen i lagen om likabehandling föreslås det för tydlighetens skull ett omnämnande av riksdagens ämbetsverk.

Enligt den gällande lagen om likabehandling avses med myndigheter även myndigheterna i landskapet Åland när de i landskapet sköter uppgifter som ankommer på riksmyndigheterna. Ordalydelsen är vilseledande eftersom myndigheterna i landskapet i regel inte har hand om uppgifter som ankommer på riksmyndigheterna. Avsikten har varit och är fortfarande att myndigheterna i landskapet ska tillämpa rikets diskrimineringslag endast när det gäller ärenden som hör till rikets lagstiftningsbehörighet. I övrigt ska landskapets lagstiftning om likabehandling tillämpas. Det föreslås att ordalydelsen förtydligas i enlighet med detta. I praktiken handlar det främst om att arbetslagstiftningen hör till rikets lagstiftningsbehörighet. Rikets diskrimineringslag blir således tillämplig på förhållandena mellan myndigheter i landskapet och deras anställda om det är fråga om ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen.

Statliga myndigheter är i första hand statsrådet, ministerierna och republikens presidents kansli samt de statliga centralförvalt-

ningsmyndigheterna. Sådana myndigheter är bland annat ämbetsverk och inrättningar inom de olika ministeriernas förvaltningsområden, exempelvis Migrationsverket, Utbildningsstyrelsen, Skattestyrelsen och Befolkningsregistercentralen. Myndigheter inom statens regionförvaltning är regionförvaltningsverken, närings-, trafik- och miljöcentralerna samt arbets- och näringsbyråerna under centralerna och övriga myndigheter som sköter uppgifter inom statens regionförvaltning. Lokalförvaltningsmyndigheter är till exempel magistraterna, de lokala utsköningsverken, polisyrättningarna och åklagarämbetena.

Med kommunala myndigheter avses i den föreslagna lagen både kommunernas och samkommunernas myndigheter. I kommunallagen (365/1995) finns det bestämmelser om grunderna för kommunernas förvaltningsorganisation. Kommunala myndigheter är då till exempel fullmäktige, kommunstyrelsen, nämnder och direktionser, deras sektioner samt kommittéer. Alla dessa nämns i 17 § i kommunallagen. Samkommunernas myndigheter är samkommunernas organ, det vill säga i enlighet med 81 § i kommunallagen samkommunsstämman, det organ med beslutanderätt som väljs av medlemskommunerna och om vilket bestäms i samkommunens grundavtal samt eventuella andra organ enligt vad som bestäms i grundavtalet.

Med självständiga offentligrättsliga inrättningar avses till exempel Finlands Bank, Folkpensionsanstalten, Arbetshälsoinstitutet, Kommunernas pensionsförsäkring, Kommunernas garanticentral och Kommunala arbetsmarknadsverket.

Med riksdagens ämbetsverk avses i enlighet med i 2 § i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) riksdagens kansli och riksdagens justitieombudsmans kansli samt statens revisionsverk och forskningsinstitutet för internationella relationer och EU-frågor, som båda finns i anslutning till riksdagen.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska det som föreskrivs om myndigheter i den föreslagna lagen tillämpas även på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter än myndigheter som sköter sådana uppgifter. Med offentliga förvaltningsuppgifter avses i momentet samma uppgifter som i 124 § i

grundlagen. Det handlar följaktligen om en förhållandevis omfattande helhet av administrativa uppgifter som består av uppgifter i anslutning till verkställighet av lagar samt beslut om såväl enskilda personers som organisationers rättigheter, intressen och skyldigheter, och organisering av offentlig service. Viktigt är att uppgifterna baserar sig på ett offentligt uppdrag som getts genom lag eller med stöd av lag.

Det har ingen betydelse för tillämpningen av den föreslagna lagen vilken organisationsmodell det organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter har. Det kan således handla om en organisation, en inrättning, en stiftelse eller en enskild person. Offentliga förvaltningsuppgifter sköts i praktiken av bland annat vissa offentligrättsliga föreningar, såsom Centralhandelskammaren, renbeteslag och Finlands Advokatförbund rf, samt evangelisk-lutherska kyrkan, ortodoxa kyrkan och andra religionssamfund. Offentliga förvaltningsuppgifter har också kunnat anförtros statliga eller kommunala affärsverk. De föreslagna bestämmelserna om myndigheter ska tillämpas på organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter bara till den del organen sköter dessa uppgifter.

Med *utbildningsanordnare* avses i den föreslagna lagen enligt 2 mom. den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag. Utbildningen kan ordnas av exempelvis en kommun, en samkommun, en registrerad förening eller stiftelse, ett statligt affärsverk eller en statlig läroanstalt. Utbildning eller undervisning ordnas enligt exempelvis lagen om grundläggande utbildning (628/1998), gymnasielagen (629/1998), lagen om yrkesutbildning (630/1998), lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998), lagen om fritt bildningsarbete (632/1998) och lagen om grundläggande konstundervisning (633/1998). Med utbildningsanordnare avses även huvudmän för yrkeshögskolor enligt yrkeshögskolelagen (351/2003), offentligrättsliga universitet och stiftelseuniversitet enligt universitetslagen (558/2009) samt läroanstalter enligt lagen om Försvarshögskolan (1121/2001), lagen om polisutbildning (68/2005), lagen om Räddningsinstitutet (607/2006) och lagen om Brottspåföljdsområdets utbildningscentral

(1316/2006), lagen om gränsbevakningsväsendets förvaltning (577/2005) samt lagen om Sameområdets utbildningscentral (252/2010).

Definitionen omfattar inte sådana privata producenter av utbildningstjänster som inte ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag, såsom kosmetolog-, frisörs-, massage- och språkskolor. De som ansvarar för utbildning av detta slag är dock vanligen sådana tjänsteleverantörer som avses i 4 mom. Bestämmelserna om utbildningsanordnare ska inte heller tillämpas i de fall där en organisation som ordnar undervisning som grundar sig på lag med finansiering av offentliga medel tillhandahåller någon annan form av utbildning eller andra tjänster enligt företagsekonomiska grunder. I samband med verksamhet av detta slag ska bestämmelserna om dem som tillhandahåller tjänster tillämpas.

Med *arbetsgivare* avses i den föreslagna lagen enligt 3 mom. den som har anställda i arbetsavtalsförhållande eller offentligrättslig anställning. Utgångspunkten för definitionen av arbetsgivare är en definition av anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen (55/2001) och tillämpningspraxis som gäller den. Enligt 1 § i arbetsavtalslagen betraktas som arbetsgivare den för vilkens räkning en arbetstagare har förbundit sig att under dennes ledning och övervakning personligen utföra arbete mot lön eller annat vederlag. En offentligrättslig anställning inträder när en person utnämns till en tjänst eller för ett tjänsteförhållande hos staten, kommunen eller någon annat offentligt samfund.

Det föreslås att vad som föreskrivs om arbetsgivare ska tillämpas också på användarföretag som avses i 1 kap. 7 i arbetsavtalslagen och i 1 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) när de i fråga om inhyrda arbetstagare utövar sin rätt att leda och övervaka arbetet. Därmed jämställs ett användarföretag — utan att vara en inhyrd arbetstagares arbetsgivare — med en arbetsgivare, men bara till del det inom gränserna för sin rätt att leda och övervaka arbetet får fatta beslut som rör den inhyrda arbetstagaren. I övrigt har bemanningsföretaget ansvar som arbetsgivare.

Vad som föreskrivs om arbetsgivare ska också tillämpas på dem som ordnar arbets-

provning eller någon annan motsvarande verksamhet till den del de utövar rätt att leda och övervaka arbetet.

Med *den som tillhandahåller varor eller tjänster* avses enligt 4 mom. en aktör som yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten. Organisationsformen för den som tillhandahåller varor eller tjänster har inte i sig någon betydelse för tillämpningen av bestämmelsen, utan det avgörande är att varorna eller tjänsterna tillhandahålls yrkesmässigt och att de tillhandahålls för allmänheten. Det kan således handla om offentliga eller privata juridiska personer eller fysiska personer.

Tillhandahållande av varor eller tjänster ska betraktas som yrkesmässigt när det är fråga om affärsverksamhet eller näringsutövning. Som yrkesmässig betraktas också annan än sporadisk verksamhet för ekonomisk vinning, exempelvis att som bisyssla hyra ut bostäder som skaffats i placeringssyfte. Av definitionen följer inte något krav på att varorna eller tjänsterna ska tillhandahållas mot ersättning. Som en som tillhandahåller varor eller tjänster betraktas följaktligen också exempelvis en sådan allmännyttig förening som regelbundet, på ett yrkesmässigt sätt utan ersättning tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten. Med den som tillhandahåller varor eller tjänster avses i den föreslagna lagen också en aktör som tillhandahåller offentliga tjänster.

Med varor eller tjänster för allmänheten avses att de tillhandahålls andra än en på förhand avgränsad, liten grupp av personer. Tillhandahållande av varor eller tjänster för en viss målgrupp är således tillhandahållande av varor eller tjänster för allmänheten, om inte målgruppen är liten och inte på förhand har avgränsats av verksamhetsutövaren. Vid bedömning av om varor och tjänster tillhandahålls för allmänheten bör uppmärksamhet fästas förutom vid målgruppens storlek också vid om gruppen är öppen eller sluten. Tjänster som en enskild tillhandahåller sin närmaste krets, såsom släktingar, vänner eller granar, ska inte betraktas som tjänster för allmänheten.

Massmedierna är tjänsteleverantörer som avses i lagen, och de kommunikations- och annonstjänster de tillhandahåller är sådana

tjänster som avses i lagen. Det har ansetts att massmediernas programutbud omfattas av tillämpningsområdet för den gällande lagen om likabehandling (HFD 2011:22). Det är emellertid klart att förbudet mot diskriminering inte hindrar massmedierna från att ha en redaktionell linje som uttrycker ett visst politiskt synsätt eller en viss etisk övertygelse eller från att i sin annonsförsäljning uppställa villkor som baserar sig på denna linje. Det ansågs att regeln om likabehandling inte hade kränkts till exempelvis i ett ärende som avgjordes av högsta förvaltningsdomstolen och som gällde ett fall där trafikverket i Tammerfors inte hade ingått ett avtal om hyra av reklamyta med Tampereen Vapaa-ajattelijät ry (HFD 2006:98).

Affärskonceptet behöver inte ändras, innehållet i servicen behöver inte modifieras så att det svarar mot olika gruppers eller individers behov och serviceurvalet behöver inte ändras med anledning av den föreslagna regleringen.

2 kap. Främjande av likabehandling

5 §. Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling. I paragrafen föreslås det bestämmelser om myndigheternas skyldighet att främja likabehandling. I 4 § i den gällande lagen om likabehandling föreskrivs det om myndigheternas skyldighet att främja likabehandling. Det föreslås att ordalydelsen förtydligas och moderniseras.

I den nya lagen föreslås ingen sådan bestämmelse om att inrikesministeriet ska utfärda allmänna rekommendationer om innehållet i myndighetens likabehandlingsplan som finns i 4 § 2 mom. i den gällande lagen om likabehandling. De behöriga ministerierna kan även utan denna lagbestämmelse utfärda sådana rekommendationer.

Enligt första meningen i det föreslagna 1 mom. ska myndigheterna bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet. Med verksamhet avses i detta sammanhang de samlade åtgärder som andra än arbetsgivarens uppgifter medför för myndigheten. I 7 § föreslås det bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Till skillnad från ordalydelsen i motsvarande bestämmelser i lagen om likabehandling och

jämställdhetslagen föreslås det inget särskilt omnämnande av skyldigheten att etablera en viss förvaltningssed eller vissa verksamhets-sätt som säkerställer att likabehandling främjas. Det kan anses att denna skyldighet redan ingår i omnämmandet av myndigheternas verksamhet.

Bedömningen av hur regeln om likabehandling följs i verksamheten bör i mån av möjlighet inriktas på hur likabehandlingsaspekten har beaktats när verksamhetsformer som ingår i myndigheternas uppgifter har organiserats samt på hur myndighetens verksamhet de facto har påverkat situationen för de grupper som riskerar att bli diskriminerade. Bedömningen bör gälla även sådana omständigheter som är oberoende av myndigheten och som inverkar på hur likabehandling uppnås inom myndighetens ansvarsområde.

Myndigheten ska inom sitt ansvarsområde bedöma hur likabehandling uppnås till exempel vid beredning av ärenden, vid beslutsfattande, inom den administrativa verksamheten, inom förvaltningsseden, i ledarskapet, i resultatstyrningen och resultatavtalen, inom den ekonomiska planeringen, inom den strategiska planeringen och i samband med information. I samband med omfattande eller i övrigt viktiga projekt bör det bedömas om projektet påverkar rättigheterna, skyldigheterna och villkoren för grupper som riskerar att bli diskriminerade. Myndighetens verksamhet kan rikta sig mot privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter. Myndigheten ska även beakta sin skyldighet att främja likabehandling inom sitt ansvarsområde när den exempelvis styr sådana privat verksamhet.

Enligt första meningen i momentet ska myndigheterna förutom att bedöma hur likabehandling uppnås också vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Med de åtgärder som behövs avses sådana praktiska metoder för att främja likabehandling som föranleds av de utvecklingsobjekt och eventuella problem som uppdragats vid bedömningen. Det behövs däremot inga åtgärder, om bedömningen visar att likabehandlingsaspekterna redan har beaktats som sig bör. Främjandet innebär ofta åtgärder för att ordna offentliga tjänster på ett sätt som bättre beaktar behoven hos de grupper som riskerar

att bli diskriminerade. Exempelvis när e-tjänster planeras och tas i bruk gäller det att säkerställa att de lämpar sig för äldre personer. I planläggningsbeslut bör särskild uppmärksamhet fästas vid tillgänglighet så som förutsätts i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. De främjande åtgärderna kan också ha karaktär av åtgärder för att upptäcka eller förebygga diskriminering eller innebära positiv särbehandling enligt vad som föreslås i 8 § 3 mom. Det säger sig självt att myndigheterna i synnerhet ska åtgärda de omständigheter som förhindrar uppnående av likabehandling.

Enligt förslaget ska de främjande åtgärder som bedöms som behövliga vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. De främjande åtgärderna bör således dimensioneras så att de är tillräckliga och lämpliga med hänsyn till myndighetens personella och övriga resurser. Kravet på effektiva främjande åtgärder förutsätter förutom att man gör en bedömning av vilka verksamhetsformer som är av betydelse när det gäller att främja likabehandling också att man uppställer mål och regelbundet ger akt på hur de nås. På samma sätt som enligt gällande lag ska myndigheternas insatser således vara målmedvetna och systematiska.

Vid behov bör de främjande åtgärderna ses över när omständigheterna förändras. Med kravet på att metoderna för att främja likabehandling ska vara ändamålsenliga och proportionerliga avses att de metoder som används ska vara lämpliga med hänsyn till de uppställda målen och den miljö där åtgärderna tillämpas. I egenskap av den som är bäst insatt i förhållandena i sin omvärld har myndigheten prövningsrätt när det gäller att välja de ändamålsenligaste metoderna. För bedömningen av hur likabehandling uppnås samt för planeringen av effektiva och ändamålsenliga främjande åtgärder kan det emellertid i praktiken vara på sin plats att höra organisationer som företräder dem som riskerar att diskrimineras och andra intressentgrupper.

Enligt 2 mom. ska varje myndighet ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (likabehandlingsplan). Det föreslås att skyldigheten att utarbeta en lika-

behandlingsplan ska utvidgas till att omfatta alla diskrimineringsgrunder. Enligt den gällande lagen om likabehandling behöver en plan utarbetas endast för att främja etnisk likabehandling.

Skyldigheten att utarbeta en plan ska i princip gälla för alla myndigheter. Myndigheter med ett vidsträckt ansvarsområde, exempelvis kommunerna, ska dock enligt behov kunna ha planer för olika verk i stället för en enda övergripande plan.

Enligt sista meningen i det föreslagna momentet ska skyldigheten att utarbeta en plan inte gälla för den evangelisk-lutherska kyrkan, den ortodoxa kyrkan eller privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter. Dessa ska inte behöva utarbeta någon plan i anslutning till de offentliga förvaltningsuppgifter som de sköter. En motsvarande begränsning anges i 4 § 3 mom. i den gällande lagen om likabehandling.

I likabehandlingsplanen ska ingå planer för genomförandet av de behövliga åtgärder som avses i 1 mom. Innehållet i och omfattningen av planen bestäms således utifrån myndighetens bedömning. Det faller sig naturligt att i likabehandlingsplanen ta in en sådan bedömning av hur likabehandling uppnås som gjorts i enlighet med 1 mom. Med tanke på de främjande åtgärdernas effektivitet bör det i planen likaså tas in en beskrivning av eventuella främjande åtgärder som genomförts tidigare och av deras effekter. Detta bidrar till att bedöma planeringsprocessens genomslag och till att förbättra den.

Det är ändamålsenligt att man i en myndighets likabehandlingsplan redogör för myndighetens uppgifter och verksamhetsbetingelser med tanke på främjande av likabehandling. En kommunal myndighet kan till exempel med hjälp av statistiska uppgifter beskriva utvecklingen av kommuninvånarnas åldersstruktur och utifrån detta bedöma om den kommunala servicen till någon del bör omprövas för att likabehandling ska uppnås.

Den plan som avses i förslaget kan tas in i något annat planeringsdokument, exempelvis i jämställdhetsplanen, eller utarbetas som en separat likabehandlingsplan.

6 §. Utbildningsanordnares skyldighet att främja likabehandling. I paragrafen föreslås bestämmelser om den skyldighet att främja

likabehandling som ska gälla för utbildningsanordnare och de skolor och andra läroanstalter som de är huvudmän för.

De föreslagna bestämmelserna är nya. Bestämmelser om att uppnå jämställdhet och åtgärder för att främja jämställdhet i läroanstalterna finns i fortsättningen i 5 och 5 a § i jämställdhetslagen.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska utbildningsanordnarna och de läroanstalter som de är huvudmän för bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Utbildningsanordnarens och läroanstaltens skyldigheter ska fördelas i enlighet med deras inbördes uppgiftsfördelning. Bedömningen av hur likabehandling uppnås ska kunna göras bl.a. i samband med utvärderingen enligt lagen om grundläggande utbildning och gymnasielagen eller i ett separat förfarande. Vid bedömning av hur likabehandling uppnås kan avseende fästas vid bland annat grunderna för antagning av elever, det studiematerial som används, åtgärderna för att motverka trakasserier och mobbning i skolan, undervisningssituationernas opartiskhet, bedömningen av studieprestationer samt lärarnas kompetens i likabehandlingsfrågor.

Främjandet innebär ofta åtgärder för att ordna undervisningen på ett sätt som innebär att man bättre beaktar behoven hos de elever och studerande som riskerar att marginaliseras. De främjande åtgärderna kan också ha karaktär av åtgärder för att upptäcka eller förebygga diskriminering eller innebära positiv särbehandling enligt vad som föreslås i 8 § 3 mom. Till exempel Sameområdets utbildningscentrals syfte är särskilt att höja samebefolkningens yrkeskunnighet, ordna utbildning som motsvarar näringslivets behov inom samernas hembygdsområde och främja sysselsättningen i området samt bevara och utveckla den samiska kulturen.

Enligt förslaget ska de främjande åtgärder som bedöms som behövliga vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. Kraven motsvarar de krav som gäller i fråga om myndigheternas skyldighet att främja likabehandling, vilka behandlats i samband med 5 § i det föregående.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska en utbildningsanordnare se till att den läroanstalt som den är huvudman för har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Varje läroanstalt ska ha en egen plan för att läroanstalternas individuella behov och omständigheter ska kunna beaktas. Utbildningsanordnaren ansvarar dock i sista hand för utarbetandet av planen.

I likabehandlingsplanen ska ingå planer för genomförandet av de behövliga åtgärder som avses i 1 mom. Innehållet i och omfattningen av planen bestäms således utifrån utbildningsanordnarens och läroanstaltens bedömning. Det faller sig naturligt att i likabehandlingsplanen ta in en sådan bedömning av hur likabehandling uppnås som gjorts i enlighet med 1 mom. Med tanke på de främjande åtgärdernas effektivitet bör det i planen likaså tas in en beskrivning av eventuella främjande åtgärder som genomförts tidigare och av deras effekter. I läroanstaltens likabehandlingsplan kan det vara motiverat att ta upp till exempel frågan om hur de material som används i undervisningen passar in i ett pluralistiskt samhälle, hur behoven hos de grupper som riskerar att marginaliseras beaktas i ordnandet av undervisning, hur man ingriper i mobbning och trakasserier samt hur eventuella diskriminerande verksamhetsätt, attityder och förfaranden kan identifieras och elimineras.

Den plan som avses i förslaget kan utarbetas som en separat likabehandlingsplan eller tas in i något annat planeringsdokument, exempelvis i jämställdhetsplanen eller läroplanen. Det kunde falla sig naturligt att ta in likabehandlingsplanen i läroplanen, eftersom utbildningsanordnaren i samband med läroplanen ska utarbeta en plan som beskriver målen och de centrala principerna för elevvården, inbegripet verksamhet i syfte att främja skolans sundhet, välmåga, trygghet och sociala ansvar och växelverkan i skolan. Planen ska dessutom beskriva åtgärder samt arbets- och ansvarsfördelning i situationer där det förekommer mobbning, våld och trakasseri. Utbildningsstyrelsen har också meddelat en föreskrift som gäller mobbning och hänför sig till utarbetandet av planen (Utbildningsstyrelsens föreskrift 50/011/2010, 29.10.2010).

I 3 mom. föreslås det en bestämmelse om att utbildningsanordnarna och de läroanstalter som de är huvudmän för ska ge eleverna och deras vårdnadshavare samt de studerande eller deras företrädare möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna. När grundläggande utbildning ordnas ska både eleverna och deras vårdnadshavare ges möjlighet att bli hörda. När studier som leder till examen ordnas ska de studerande eller deras företrädare ges möjlighet att bli hörda. Det föreslås inte några exaktare bestämmelser om förfarandena för samråd. Samråd ska kunna ordnas på många olika sätt och med hänsyn till barnens utvecklingsnivå. Syftet med samråd är att ge de berörda den information de behöver om planen och ge dem möjlighet att påverka innehållet i den.

7 §. *Arbetsgivares skyldighet att främja likabehandling.* I paragrafen föreslås det bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att främja likabehandling. Det föreslås dessutom en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att planera åtgärder för att främja likabehandling i företag som sysselsätter minst 30 arbetstagare. De föreslagna bestämmelserna är nya och kompletterar det som i lagstiftningen om anställningsförhållanden föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna opartiskt samt den allmänna förpliktelse som föreskrivs för arbetsgivaren i 2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal. I 6 och 6 a § i jämställdhetslagen finns det bestämmelser om arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och åtgärder för främjande av jämställdheten.

Avsikten är att det främjande av likabehandling som föreskrivs i paragrafen ska bli ett led i den regelbundna utvecklingsverksamheten på arbetsplatsen. Man kommer regelbundet att kontrollera hur det förhåller sig med likabehandlingen på arbetsplatsen och vid behov ska de planerade främjande åtgärderna ändras och preciseras.

I 1 mom. föreskrivs det om alla arbetsgivares allmänna skyldighet att främja likabehandling. Enligt momentet ska en arbetsgivare bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att perso-

nal anställs och beslut som berör personalen fattas. Med personal avses här även inhyrda arbetstagare. Arbetsgivare som anlitar inhyrda arbetstagare ska således i verksamhet enligt 1 mom. även beakta dessa arbetstagares behov i fråga om likabehandling. Utgångspunkten är att bedömningen ska omfatta alla diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt diskrimineringslagen.

De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

Denna arbetsgivarens allmänna skyldighet att främja likabehandling inriktas på arbetsplatsen som helhet samt på de förfaranden som tillämpas på arbetsplatsen när det gäller att bemöta arbetstagare och olika kategorier av arbetstagare. I det allt mer mångfasetterade arbetslivet är främjande av likabehandling ett viktigt verktyg för arbetsplatsutveckling och utveckling av arbetsgivarens personalpolicy. Målet med de främjande åtgärderna är följaktligen att förfarandena på arbetsplatsen bland annat vid anställning, fördelning av uppgifter, beslut om tillträde till utbildning, beslut om lön och anställningsrelaterade förmåner samt vid fastställande av arbetsrelaterade och anställningsrelaterade skyldigheter ska vara genuint icke-diskriminerande. Etablering av på god praxis baserade förfaranden för hantering av fall där det finns misstankar om diskriminering samt behandling av likabehandlingsfrågor i samband med introduktion av arbetstagare, utbildning och arbetsplatsutveckling är exempel på främjande åtgärder som avses i paragrafen.

I paragrafen definieras inte närmare hurdana konkreta åtgärder det eventuellt kan krävas för att fullgöra skyldigheten att främja likabehandling, eftersom arten och omfattningen av de åtgärder som behövs påverkas dels av arbetsplatsens behov, dels av de resurser som står till förfogande. De främjande åtgärderna ska dock vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga. Dessa krav motsvarar de krav som gäller för myndigheternas främjande åtgärder och som beskrivits i samband med motiveringen till 5 §.

När de främjande åtgärderna planeras kan förutom den nuvarande personalstrukturen även framtida utmaningar uppmärksammas.

Detta gör det möjligt att planera och genomföra åtgärderna på ett sätt som innebär att företagets eller någon annan arbetsgivarsammanslutnings behov beaktas. Det viktiga är att åtgärderna påverkar den faktiska situationen i fråga om likabehandling på arbetsplatsen.

För fullgörande av skyldigheten att främja likabehandling kan det följaktligen vara nödvändigt att behandla uppgifter om personalen och personalens sammansättning. Vissa diskrimineringsgrunder hänför sig emellertid till sådana egenskaper hos personer för vilka gäller att uppgifterna om egenskaperna är känsliga uppgifter enligt 11 § i personuppgiftslagen (523/1999) och inte får behandlas annat än i de fall som anges i 12 § i den lagen. Skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan förutsätter inte och berättigar inte till att behandla uppgifter av detta slag.

Hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen kan på ett allmänt plan utredas bland annat genom enkäter som riktas till personalen. Om det utförs personalbarometrar på arbetsplatsen kan enkäten innehålla frågor som innebär att arbetsgivaren utifrån svaren kan bedöma åtgärderna för främjande av likabehandling och åtgärdernas genomslagskraft.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller företrädare för personalen. Förslaget att dra gränsen för skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan vid arbetsgivare som regelbundet har 30 eller fler anställda är förenligt med det som i jämställdhetslagen föreskrivs om motsvarande skyldighet. Vid beräkning av personalstyrkan inkluderas inte inhyrda arbetstagare vid företag som anlitar inhyrd arbetskraft eftersom de inhyrda arbetstagarna är arbetstagare vid bemanningsföretaget. Sättet att beräkna antalet anställda ska följa de principer som gäller för tillämpningen av 2 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) (principerna beskrivs i RP 254/2006 rd, s. 41).

Principerna om ändamålsenlighet, effektivitet och proportionerlighet enligt 1 mom. bör följas också när planerna utarbetas. När

det gäller åtgärderna för att främja likabehandling kan arbetsgivaren således välja den metod som lämpar sig bäst med avseende på arbetsplatsens behov. Arbetsplatsens behov kan beaktas även i planens innehåll och när det gäller att bestämma i hur omfattande utsträckning faktorer som rör likabehandling av personer ska dokumenteras i planen. Frågan om vilka diskrimineringsgrunder enligt 8 § som är av betydelse för att likabehandling ska uppnås på arbetsplatsen bör behandlas i samråd med de anställda eller deras företrädare. Arbetsgivaren ska dock ansvara för att planen görs upp.

Likabehandlingsplanen ska kunna utarbetas som en separat plan eller tas in i någon annan plan som utarbetas på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan således välja ett sådant sätt för att fullgöra sin planeringskyldighet som är det mest ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna på arbetsplatsen. Att likabehandlingsfrågor behandlas som ett led i den allmänna systematiska utvecklingen av arbetsplatsen kan bidra till en övergripande och ändamålsenlig personalpolicy.

Situationen på arbetsplatsen när det gäller likabehandling kan på ett naturligt sätt bedömas till exempel när det verksamhetsprogram för arbetarskyddet som avses i 9 § i arbetarskyddslagen (738/2002) görs upp. Även verksamhetsprogrammet utgår från arbetsplatsens egna behov. Enligt arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren sörja för att arbetsförhållandena utvecklas systematiskt med beaktande av faktorer som påverkar säkerheten i arbetet samt den fysiska, psykiska och sociala hälsan. Åtgärderna för att främja likabehandling kan följaktligen på ett ändamålsenligt sätt sammanflätas med den bedömnings- och utvecklingsprocess som föreskrivs i arbetarskyddslagen.

Situationen på arbetsplatsen när det gäller likabehandling kan också bedömas i samband med att en personalplan enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007), nedan samarbetslagen, eller enligt andra lagar som gäller samarbete utarbetas. I de företag som omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde ska det årligen utarbetas en personalplan och utbildningsmål för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunande. Av personalplanen och utbildnings-

målen ska framgå åtminstone personalens sammansättning och storlek i företaget samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas. Enligt gällande lydelse i samarbetslagen ska äldre arbetstagares särskilda behov uppmärksammas i personalplanen och utbildningsmålen. Uppmärksamhet ska dessutom fästas vid de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa bättre balans mellan arbete och familjeliv. Förutom villkoren för de äldre och dem som har familjeansvar kan man i personalplanen även på bredare front beakta olika personalgruppers särskilda behov och särskilda behov hos minoritetsgrupperna på arbetsplatsen.

Planeringskyldigheten kan fullgöras också som ett led i jämställdhetsplaneringen. I planen kan man då på ett naturligt sätt behandla till exempel förebyggande av diskriminering på flera grunder ur unga eller äldre kvinnors perspektiv eller på kvinnodominerade arbetsplatser på motsvarande sätt ur männens perspektiv.

Arbetsgivaren kan också utarbeta en separat likabehandlingsplan. Om åtgärderna för att främja likabehandling har tagits in i en personalplan eller en jämställdhetsplan eller i ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet eller i någon annan plan, bör de främjande åtgärderna kunna specificeras så att arbetsgivaren i förekommande fall kan påvisa för den övervakande myndigheten att skyldigheterna enligt momentet har fullgjorts.

Det föreslås att arbetarskyddsmyndigheterna ska övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen på arbetsplatserna. Tillsynen ska vara en uppgift för arbetarskyddsmyndigheterna också i det fallet att åtgärderna för att främja likabehandling har tagits in som en del av en sådan plan som enligt bestämmelser ska övervakas av någon annan myndighet.

Enligt sista meningen i momentet ska de främjande åtgärderna och deras genomslagskraft behandlas i samråd med personalen eller företrädare för personalen. Om likabehandlingsplaneringen ingår som ett led i en annan planeringsprocess kan de främjande åtgärderna och deras genomslagskraft behandlas i det förfarande som föreskrivits för den processen.

För ett målinriktat främjande av likabehandling förutsätts det att måluppfyllelsen följs regelbundet. I förekommande fall bör åtgärderna ändras på det sätt som omständigheterna kräver. Behoven av ändring bör bedömas i samband med utarbetandet av planerna och i enlighet med den eventuella tidsplanen för planen i fråga.

I 3 mom. föreslås det en bestämmelse om rätt till information för företrädare för personalen. Enligt förslaget ska personalens företrädare ha rätt att få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen.

En förtroendemans som valts enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om en sådan inte har valts, ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna ska ha rätt att få denna information. Personalens företrädare ska ha rätt att få information om arbetsgivarens åtgärder när planen utarbetas, när den genomförs och när åtgärdernas genomslagskraft bedöms.

3 kap. **Förbud mot diskriminering och repressalier**

8 §. Förbud mot diskriminering. I paragrafen föreskrivs det om förbud mot diskriminering och definieras formerna för diskriminering.

Enligt det förbud mot diskriminering som föreslås i första meningen i 1 mom. ska ingen få diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller på grund av andra orsaker som gäller den enskilde som person.

Förslaget motsvarar i huvudsak förbudet mot diskriminering enligt gällande lydelse i 6 § i lagen om likabehandling. Nya diskrimineringsgrunder som anges explicit är ”fackföreningsverksamhet”, ”politisk verksamhet” och ”familjeförhållanden”, vilka för närvarande bara finns med bland diskrimineringsgrunderna i lagar om anställningsförhållanden. Dessa tillägg behövs eftersom det före-

slås att bestämmelserna om diskrimineringsförbud i lagarna om anställningsförhållanden ersätts med hänvisningar till diskrimineringslagen. I den bemärkelse som avses i den föreslagna bestämmelsen handlar familjeförhållanden i synnerhet om huruvida en person är ogift eller gift, lever i ett registrerat partnerskap eller är sambo, frånskild eller änka eller änklings. Med familjeförhållanden avses inte föräldraskap eller graviditet. Diskriminering på dessa grunder är förbjuden enligt jämställdhetslagen.

Det föråldrade uttrycket ”sukupuolinen suuntautuminen” enligt gällande lydelse i den finskspråkiga lagen om likabehandling ersätts med det numera etablerade uttrycket ”seksuaalinen suuntautuminen”. Det svenskspråkiga uttrycket ”sexuell läggning” ändras inte. Bestämmelser om skydd mot diskriminering för personer som tillhör en sexuell minoritet föreslås i jämställdhetslagen enligt vad som framgår längre fram.

Uttrycket ”etniskt eller nationellt ursprung” ersätts med ordet ”ursprung” som används i 6 § 2 mom. i grundlagen och med vilket avses såväl nationellt och etniskt som samhälleligt ursprung (RP 309/1993 rd). I begreppet ursprung ingår även grunderna ”ras” och ”hudfärg” som nämns explicit i strafflagen.

Förbudet mot åldersdiskriminering skyddar personer i alla åldrar, såväl barn som äldre. Med språk avses nationalspråken och andra språk, såsom teckenspråk samt till exempel olika slags dialekter.

Också diskriminering på grund av religion eller övertygelse ska vara förbjuden. I praktiken finns det inte alltid någon tydlig skillnad mellan religion och övertygelse, men övertygelse kan anses anknyta snarare till en livsåskådning än till en religion. Exempelvis en övertygad ateist kan sannolikt inte bli diskriminerad på grund av religion eller avsaknad av religion utan på grund av sin övertygelse. Den övertygelse som avses i momentet bör ha ett visst mått av beständighet.

Särbehandling av arbetstagare på basis av fackföreningsverksamhet ska betraktas som diskriminering, om inte behandlingen är berättigad på det sätt som föreskrivs i den föreslagna diskrimineringslagen. Förbudet mot diskriminering på grund av fackföreningsverksamhet innebär ett skydd mot både posi-

tiv och negativ organisationsfrihet. Arbetstagare får således inte obehörigen särbehandlas lika lite på grund av att de organiserat sig som på grund av att de inte organiserat sig. Exempelvis deltagande i en laglig arbetskonflikt är inte en godtagbar grund för särbehandling i arbetslivet (RP 309/1993 rd). Inte heller deltagande i en sådan arbetsstridsåtgärd i strid med arbetsfredsförpliktelsen som fackorganisationen ansvarar för har betraktats som en godtagbar grund för särbehandling av arbetstagarna (HD 2010:93). Förbudet mot diskriminering på grund av fackföreningsverksamhet innebär i praktiken ett skydd för i första hand fackföreningsaktiva. Bestämmelsen hindrar dock inte fackorganisationerna från att erbjuda sina medlemmar medlemsförmåner.

Med hälsotillstånd avses både fysiskt och psykiskt hälsotillstånd och begreppet omfattar både akuta och kroniska sjukdomar. Funktionsnedsättning har mycket gemensamt med hälsotillståndet, eftersom exempelvis en kronisk sjukdom kan leda till funktionsnedsättning. Europeiska unionens domstol ansåg i sitt avgörande i fallet *HK Danmark* (de förenade målen C—335/11 och C—337/11, 11.4.2013) att, om en behandlingsbar eller obotlig sjukdom medför en begränsning till följd av bland annat fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare, och denna begränsning kommer att bestå under lång tid, kan en sådan sjukdom omfattas av begreppet funktionsnedsättning som avses i direktivet om likabehandling i arbetslivet.

Det finns inte någon entydig juridisk definition av begreppet funktionsnedsättning, utan begreppet har fått olika definitioner i olika lagar. Enligt artikel 1 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning innefattar personer med funktionsnedsättning bland annat personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra. Funktionsnedsättningen kan vara medfödd eller bero på till

exempel ett olycksfall eller en olyckshändelse.

I likhet med 6 § i grundlagen och de flesta internationella konventioner om de mänskliga rättigheterna är den föreslagna förteckningen över diskrimineringsgrunder öppen. Det är i sak omöjligt att utforma en uttömmande förteckning över alla förbjudna grunder för åtskillnad. I den föreslagna bestämmelsen likställs därför andra omständigheter som gäller den enskilde som person med de grunder som nämns explicit. Exempel på sådana andra grunder är enligt förarbetena till reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna samhällelig ställning, egendom, boningsort och deltagande i föreningsverksamhet (RP 309/1993 rd). Sådana grunder är också de omständigheter som gäller den enskilde som person och som nämns i diskrimineringsförbuden i internationella och europeiska människorättshandlingar samt omständigheter som till exempel Europadomstolen och grundlagsutskottet i praktiken betraktat som omständigheter av detta slag. Europadomstolen har i sin praxis ansett att andra omständigheter som gäller den enskilde som person kan hänföra sig förutom till personens inneboende egenskaper också till hans eller hennes rättsliga ställning eller egenskaper av relevans vid socialt umgänge (exempelvis *Hode och Abdi*, 6.12.2012).

Med andra omständigheter som gäller den enskilde som person avses i bestämmelsen faktorer som liknar de grunder som nämns explicit i paragrafen. Detta skiljer förbudet mot diskriminering från till exempel den allmänna jämlikhetsbestämmelsen i 6 § 1 mom. i grundlagen och från det krav på att arbetstagarna ska bemötas opartiskt som anges i arbetsavtalslagen.

Särbehandling av en person på någon annan grund än en omständighet som gäller honom eller henne som person omfattas inte av det diskrimineringsförbud som avses i den föreslagna lagen. Skillnader i människornas faktiska omständigheter, verksamhet eller tillvägagångssätt utgör i allmänhet inte sådana i den föreslagna bestämmelsen avsedda omständigheter som gäller den enskilde som person. Grundlagsutskottet har till exempel ansett att graderingen av rättegångsavgiften för så kallade summariska fordringsmål i

tingsrätten enligt inledningssätt inte är fråga om särbehandling på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person (GrUU 35/2010 rd, s. 2).

Det föreslagna förbudet mot diskriminering innebär ett skydd för fysiska personer, vilket framgår av uttrycken ”ingen” och ”omständigheter som gäller den enskilde som person”. Regleringen om likabehandling blir således vanligen inte tillämplig när det gäller avtalsförhållanden mellan företag och inte heller i övrigt när det gäller rättsförhållanden mellan juridiska personer. Ingripande i en juridisk persons ställning och rättigheter kan emellertid innebära inkräktande på rättigheterna för en individ som finns bakom den juridiska personen. Exempelvis när en förening eller ett religionssamfund missgynnas på en enligt det föreslagna momentet förbjuden grund kan detta innebära diskriminering av de fysiska personer som finns i bakgrunden till dessa juridiska personer.

På samma sätt som i den gällande lagen om likabehandling har bestämmelserna om diskrimineringsförbud i diskrimineringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet beaktats i förslaget. Inom tillämpningsområdena för direktiven bör de förbjudna grunder för åtskillnad som nämns i den föreslagna paragrafen tolkas i överensstämmelse med EU-domstolens tillämpningspraxis. Vid tolkningen av bestämmelsen bör hänsyn tas även till de avgörande som Europadomstolen och andra organ som övervakar de internationella konventionerna om de mänskliga rättigheterna gått in för när det gäller likabehandling och förbud mot diskriminering.

Enligt andra meningen i det föreslagna 1 mom. ska diskriminering vara förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Bestämmelsen är ny i förhållande till den gällande lagen om likabehandling. Av den framgår att det kan vara fråga om diskriminering också när grunden för det diskriminerande förfarandet inte anknyter till den som blivit diskriminerad utan till någon annan (så kallad *diskriminering på grund av närstående*). Det kan således vara förbjudet att missgynna någon exempelvis på grund av att han eller hon är närstående till

en person som tillhör en etnisk minoritet, närstående till en person med funktionsnedsättning eller närstående till en person med någon annan i första meningen avsedd egenskap hos personen. Exempel på närstående av detta slag är familjemedlemmar, släktingar, nära kolleger och vänner.

EU-domstolen ansåg i sitt avgörande i fallet *Coleman* (mål C—303/06, 17.7.2008), som gällde tolkningen av direktivet om likabehandling i arbetslivet, att det att en arbetstagare missgynnas på grund av funktionsnedsättning hos sitt barn är diskriminering på grund av funktionsnedsättning även om den som blivit diskriminerad inte själv har någon funktionsnedsättning. Enligt motiveringen till domen avser principen om likabehandling inte att skydda bara vissa personkategorier utan innebär ett skydd mot att de grunder som förbjuds i direktivet används för åtskillnad.

I 7 § 3 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen finns en bestämmelse som gäller missgynnande på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Enligt förslaget ska det inte ha någon betydelse för tillämpningen av diskrimineringsförbudet om bemötandet har grundat sig på en verklig eller antagen (presumtiv) egenskap hos den som blivit diskriminerad (så kallad *presumtiv diskriminering*). En gärning kan följaktligen strida mot diskrimineringsförbudet också i det fallet att gärningsmannen tar miste på en persons ursprung, ålder eller sexuella läggning. När gärningens diskriminerande karaktär bedöms är det därför av väsentlig betydelse om gärningen har baserat sig på ett i lag förbjudet kriterium för åtskillnad. Bestämmelsen bygger förutom på fallet *Coleman* också på Europadomstolens avgörande i fallet *Timishev* (13.12.2005), där domstolen ansåg att det hade varit fråga om rasdiskriminering oberoende av om den som utsatts för diskriminering hade diskriminerats på grund av sitt verkliga eller presumtiva ursprung.

Enligt 2 mom. avses med diskriminering förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar i sak bestämmelserna

i den gällande lagen om likabehandling, bortsett från omnämmandet av vägran att göra rimliga anpassningar. Diskriminering enligt artikel 2 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är också underlåtenhet att göra sådana skäliga anpassningar som förutsätts för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås. Det föreslås därför att vägran att göra rimliga (det vill säga skäliga) anpassningar ska anges som en form av diskriminering.

Direkt diskriminering förekommer när någon obehörigt på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Denna närmare bestämmelser om direkt diskriminering föreslås i 9 §.

Indirekt diskriminering förekommer när regler, kriterier eller förfaringsätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person. Om regeln, kriteriet eller förfaringsättet grundar sig på lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och behövliga, är det dock inte fråga om indirekt diskriminering. Denna bestämmelse om indirekt diskriminering föreslås i 13 §.

Ett beteende vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons människovärde är trakasseri, om det kränkande beteendet har samband med någon av de förbjudna grunderna för åtskillnad och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som innebär att personens förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. I 14 § föreskrivs det närmare om begreppet trakasseri.

I 15 § föreslås det bestämmelser om skyldighet för myndigheterna, utbildningsanordnarna, arbetsgivarna och dem som tillhandahåller varor eller tjänster att göra rimliga anpassningar.

Även instruktioner eller befallningar att diskriminera är diskriminering som avses i den föreslagna lagen. En instruktion eller befallning kan vara till exempel handledning, en förhållningsregel eller en förpliktelse som

ansluter sig till eller syftar till att åstadkomma diskriminering. Ett villkor är emellertid att den som utfärdar instruktionen eller befallningen har befogenheter eller befinner sig i en sådan ställning att han eller hon kan utfärda förpliktande ålägganden för den som får instruktionen eller befallningen. En sådan ställning har till exempel arbetsgivaren till en portier på en restaurang. En uppmaning som en person utan dessa befogenheter eller denna ställning ger en annan är inte en sådan instruktion eller en sådan befallning att diskriminera som avses i bestämmelsen. Sedvanligt umgänge mellan enskilda omfattas följaktligen inte av den föreslagna bestämmelsen. Instruktioner eller befallningar som utfärdats på basis av befogenheter eller ställning kan innebära diskriminering oberoende av om den som fått instruktionerna eller befallningarna följer dem. Tillsynsmyndigheten ska inom gränserna för sin behörighet få ingripa i till exempel sådana diskriminerande instruktioner som den fått kännedom om, också i de fall där instruktionerna inte har följts.

Enligt det föreslagna 3 mom. är sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering inte diskriminering. Denna föreslagna bestämmelse om så kallad *positiv särbehandling* baserar sig på artikel 5 i diskrimineringsdirektivet och artikel 7 i direktivet om likabehandling i arbetslivet och motsvarar med små ändringar gällande lydelse i 7 § i lagen om likabehandling. I likhet med 6 § 2 mom. utgör förbudet mot diskriminering således inte något hinder för positiv särbehandling som behövs för att trygga den faktiska jämlikheten, det vill säga åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en viss grupp (exempelvis barn och minoriteter) (RP 309/1993 rd).

Enligt förslaget ska särbehandling vara berättigad bara om syftet är att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering. Som syfte för positiv särbehandling nämns i den gällande lagen om likabehandling att uppnå faktisk likabehandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering. Diskrimineringsdirektivet

och direktivet om likabehandling i arbetslivet samt 6 § i grundlagen möjliggör emellertid positiv särbehandling också för att förebygga eller lindra även andra än sådana olägenheter som beror på diskriminering. Det kan vara motiverat att stödja socialt missgynnade grupper, såsom personer med funktionsnedsättning, också i de fall där det inte kan påvisas att missgynnandet beror på diskriminering. Detta beaktas i den föreslagna ordalydelsen på så vis att främjande av faktisk likabehandling i sig kan vara en form av positiv särbehandling.

I likhet med den gällande lagen om likabehandling ska den positiva särbehandlingen stå i rätt proportion till de syften som eftersträvas. Inte ens ett godtagbart syfte kan således berättiga till orimligt långtgående specialåtgärder. Frågan om huruvida åtgärderna står i rätt proportion till syftena bör alltid bedömas från fall till fall och från situation till situation. Grundlagsutskottet har till exempel ansett att kommunens skyldighet att genom påskyndat förfarande tillhandahålla personer som fyllt 80 år bedömning av behovet av socialservice inte är problematisk med hänsyn till 6 § i grundlagen, eftersom det enligt utskottet finns godtagbara grunder för regleringen med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna och handlar om en i och för sig obetydlig skillnad i tidpunkten för tillgång till en bedömning av servicebehovet (GrUU 34/2005 rd, s. 3).

9 §. Direkt diskriminering. Direkt diskriminering förekommer enligt paragrafen när någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och särbehandling enligt 10–12 § inte är berättigad. Bestämmelsen motsvarar med små preciseringar gällande lydelse i 6 § 2 mom. 1 punkten i lagen om likabehandling, och i likhet med gällande lag får den sitt huvudsakliga innehåll av motsvarande bestämmelser i diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet. Enligt direktiven ska direkt diskriminering anses förekomma när en person på grund av ras eller etniskt ursprung, ålder, funktionsnedsättning, religion eller övertygelse eller sexuell läggning behandlas

mindre förmånligt än en person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Med ogynnsam behandling avses en behandling, antingen en gärning eller en försummelse, genom vilken den som utsätts för förfarandet behandlas ofördelaktigare än andra. Det kan således handla om att exempelvis begränsningar, krav, belastningar eller förpliktelser uppställs bara för en viss person eller grupp av personer samt att till exempel förvägra eller begränsa allmänt tillgängliga förmåner, tjänster eller rättigheter. Det kan vara fråga om diskriminering till exempel när en lärare bedömer en elevs prestation strängare på grund av elevens etniska bakgrund eller när en näringsidkare vägrar en person med funktionsnedsättning tillträde till sin affärslokal. Det kan likaså handla om diskriminering om en arbetsgivare inte kallar arbets sökande som tillhör en etnisk minoritet till intervju på grund av deras ursprung.

Bestämmelsen innebär inte att alla alltid ska behandlas på exakt samma sätt. Det säger sig självt att till exempel en näringsidkare får betjäna sina kunder på olika språk utan att det betraktas som diskriminering. Av diskrimineringsförbudet följer emellertid inte heller skyldighet att bemöta människor på olika sätt i enlighet med deras individuella behov, om det inte rör sig om sådana i den föreslagna 15 § avsedda rimliga anpassningar som behövs för personer med funktionsnedsättning. Diskrimineringsförbudet medför inte till exempel skyldighet för en näringsidkare att tillhandahålla tjänster på alla språk som kunderna använder. Det kan däremot vara fråga om diskriminering, om en näringsidkare vägrar att, på de språk som är tillgängliga, betjäna en person på grund av personens modersmål.

För att vara direkt diskriminering som avses i lagen ska den ogynnsamma behandlingen bero på en omständighet som gäller den enskilde som person. Här avses 8 § 1 mom. i den föreslagna lagen. Enligt det momentet får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell

läggning eller på grund av andra omständigheter som gäller den enskilde som person.

Diskriminering innebär att någon behandlas på ett ofördelaktigare sätt än andra i en jämförbar situation. Kravet på jämförbara situationer syftar på den allmänna principen om att alla ska behandlas på samma sätt i likadana situationer.

Om situationerna är jämförbara i den bemärkelse som avses i paragrafen, bör de kunna likställas med varandra när det gäller juridiskt relevanta faktorer. Exempelvis situationerna är inte likadana för två personer som sökt en hyresbostad, om bara den som väljs till hyrestagare kan betala den skäliga garantihyra som begärts. Bemötandet av den som fått avslag på en ansökan om en lagstadgad förmån ska likställas med bemötandet av den som beviljats förmånen bara om också den som fått avslag har uppfyllt de villkor för beviljande av förmånen som föreskrivs i lag. Det är inte heller fråga om jämförbara situationer när den skyldighet som föreskrivits för arbetsgivaren att erbjuda arbete för i första hand tidigare arbetstagare som omfattas av arbetsgivarens skyldighet att återanställa begränsar arbetsgivarens rätt att utse en ny arbetstagare efter en kollektivbaserad uppsägning.

Jämförelsen kan gälla hur någon annan har behandlats tidigare, behandlas för närvarande eller antagligen skulle ha behandlats. I allmänhet gäller jämförelsen faktiska situationer och personer. Det innebär att till exempel en anställd jämförs med en annan anställd och en kund jämförs med en annan kund. Det kan finnas en tidsmässig skillnad mellan de situationer som är jämförbara, vilket innebär att jämförelsen tar fasta på hur någon annan har behandlats tidigare eller hur personer i allmänhet behandlas. Om det inte finns något konkret jämförelseobjekt kan bedömningen utgå från den presumtiva rättvisa behandlingen av personerna i den aktuella situationen. Detta förfarande gäller till exempel i sådana fall av diskriminering på flera grunder där det inte finns något faktiskt jämförelseobjekt.

Det spelar ingen roll om gärningsmannen har haft för avsikt att diskriminera. Det är följaktligen fråga om direkt diskriminering också när gärningsmannen inte har upplevt

sig handla diskriminerande på det sätt som avses i lagen, om förfarandet utifrån en bedömning enligt objektiva kriterier är att betrakta som diskriminering.

Enligt förslaget ska det att någon behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan betraktas som diskriminering, om inte särbehandling enligt de föreslagna 10—12 § är berättigad. Till denna del avviker ordalydelsen i förslaget från den gällande lagen om likabehandling. Förslaget skapar större klarhet i begreppet direkt diskriminering och motsvarar i sak det som föreskrivs i direktiven, eftersom det i artiklarna 4 och 5 i diskrimineringsdirektivet och i artiklarna 4, 6 och 7 i direktivet om likabehandling i arbetslivet finns bestämmelser om sådan särbehandling som inte ska betraktas som diskriminering.

I 10 § 1 mom. föreslås det en allmän huvudregel för berättigad särbehandling. Huvudregeln ska tillämpas i alla övriga särskilda situationer än de som avses i 11 och 12 §. I de sistnämnda paragraferna föreslås sådana bestämmelser för olika situationer och diskrimineringsgrunder som förutsätts enligt direktiven och som gäller de särskilda legitima grunder som regleras i dem. Denna indelning i allmänna och särskilda legitima grunder avviker från gällande lag och det har ansetts att den behövs eftersom den föreslagna lagen har ett i väsentlig grad mera omfattande tillämpningsområde än den nuvarande lagen om likabehandling som stiftades närmast för att genomföra direktiven.

10 §. Allmän legitim grund för särbehandling. Enligt det föreslagna 1 mom. är särbehandling inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga.

För att behandlingen ska vara berättigad ska den grunda sig på lag eller ha någon annan godtagbar grund. Det är kännetecknande för lagstiftningen att den med anledning av godtagbara samhälleliga mål behandlar människor på olika sätt i strävan efter exempelvis reglering som svarar mot olika gruppers behov och krävs utifrån samhällsutvecklingen vid respektive tidpunkt. Frågan om huruvida olika slags åtskillnader som föranleds av lagstiftning är godtagbara med hänsyn till 6 §

2 mom. i grundlagen bedöms redan när lagar stiftas.

I exempelvis tobaks-, alkohol- och trafiklagstiftningen föreskrivs det om olika slags åldersgränser och ålderskriterier. I de lagar som gäller anställningsförhållanden föreskrivs det om bland annat kriterier som gäller ålder och språkkunskaper, vilket beskrivs närmare i samband med 11 §. Också i till exempel 45 § i luftfartslagen (1194/2009) finns det bestämmelser om ålders- och hälsokriterier som gäller för personal som deltar i flygverksamhet. I körkortslagen (386/2011) föreskrivs det om minimiåldern för körkort. Bestämmelser om motsvarande kriterier finns också på andra ställen i lagstiftningen. Med särbehandling som grundar sig på lag avses också det som i det föreslagna 8 § 3 mom. föreskrivs om positiv särbehandling.

Även annan än direkt lagbaserad åtskillnad kan ha ett godtagbart syfte. Godtagbarheten hos ett sådant syfte bör bedömas med tanke på rättsordningen i Finland. Syftet bör vara godtagbart med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna och för Finland bindande internationella förpliktelser avseende mänskliga rättigheter och även mera generellt med hänsyn till rättsordningen i Finland.

Ett syfte kan betraktas som godtagbart i synnerhet om det innebär ett skydd eller främjande av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna eller om det är fråga om någon annan rättvis, vägande samhällelig strävan. Till exempel en kampanj för att förebygga marginalisering bland ungdomar har ett klart godtagbart syfte.

Även kommunens strävan att i enlighet med 1 § 3 mom. i kommunallagen (365/1995) främja sina invånares välfärd kan utgöra en godtagbar grund för att särbehandla personer på grund av deras bostadsort (GrUU 14/2006 rd, s. 2). Kommunen kan till exempel välja att erbjuda endast unga som är bosatta i kommunen sommarjobb. Kommunen kan emellertid inte utan godtagbara skäl kräva att den som anställs hos kommunen ska bo i kommunen.

Det är inte meningen att man genom de föreslagna bestämmelserna ska ingripa i till exempel religionssamfunds rätt att ställa konfessionsrelaterade villkor för tillträde till sko-

lor eller daghem som ett religionssamfund är huvudman för. När det gäller sådan för alla öppen undervisning som tillhandahålls av religionssamfund och som får statsunderstöd är det dock en vedertagen förutsättning att likvärdiga urvalskriterier iakttas.

Det kan likaså handla om ett godtagbart syfte när en förening eller en näringsidkare erbjuder föreningsmedlemmar förmåner eller när ett religionssamfund ordnar evenemang för i första hand samfundets medlemmar. Det kan även handla om ett godtagbart syfte när en tjänsteleverantör på sociala grunder beviljar förmåner för personer inom olika åldersgrupper.

Det säger sig självt att ett förfarande som strider mot rättsordningen i Finland inte har en godtagbar grund. Exempelvis särbehandling på grund av nationalitet är till vissa delar förbjuden enligt internationella överenskommer som är bindande för Finland och enligt Europeiska unionens lagstiftning. Likaså gäller med stöd av 106 i grundlagen att en domstol som i samband med ett ärende som den behandlar upptäcker att en lagbaserad åtskillnad uppenbart strider mot det diskrimineringsförbud som anges i 6 § 2 mom. i grundlagen ska ge grundlagsbestämmelsen företräde. Utifrån 107 § i grundlagen får domstolar och andra myndigheter inte tillämpa sådana bestämmelser i en förordning eller någon annan författning på lägre nivå än lag som strider mot det diskrimineringsförbud som föreskrivs i grundlagen.

Vid bedömning av om ett förfarande är godtagbart gäller det likaså att beakta bland annat Europadomstolens tolkningspraxis. Domstolen har till exempel ansett att särbehandling på grund av etniskt ursprung bara sällan kan vara godtagbar (*Timishev* 13.5.2005, *D.H. med flera* 13.11.2007, *Oršuš med flera* 16.3.2010).

Bestämmelsen innebär förutom att åtskillnaden ska ha ett godtagbart syfte också att de metoder som används ska stå i rätt proportion till syftet. Det är följaktligen inte tillåtet att särbehandla människor ens i ett godtagbart syfte, om den metod som används i den aktuella situationen är otillbörlig eller överdimensionerad eller om det inte är nödvändigt att använda metoden eftersom samma syfte kan uppnås genom någon annan metod som

harmonierar bättre med principen om likabehandling.

Enligt det föreslagna 2 mom. finns bestämmelser om särskilda legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning samt i vissa specialfall i 11 och 12 §.

11 §. Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning. I paragrafen föreslås det bestämmelser om de grunder utifrån vilka särbehandling är berättigad i arbetsavtalsförhållanden och offentlig-rättsliga anställningar, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer. I 1 mom. föreskrivs det om berättigad särbehandling på grund av etniskt ursprung, religion, övertygelse och sexuell läggning, i 2 mom. föreskrivs det om berättigad särbehandling på grund av ålder och i 3 mom. föreskrivs det om berättigad särbehandling på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

I fråga om 1 och 2 mom. motsvarar förslaget i sak gällande lydelse i 7 § 1 mom. i lagen om likabehandling. Det viktigaste innehållet i de föreslagna bestämmelserna kommer från diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet. I direktiven föreskrivs det däremot inte om de situationer som avses i 3 mom. och där det enligt förslaget kan bli aktuellt att tillämpa den allmänna legitima grund som framgår av 10 § 1 mom. Till denna del avviker förslaget från regleringen enligt gällande lag.

Enligt det föreslagna 1 mom. är särbehandling på grund av etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionsnedsättning eller sexuell läggning berättigad i arbetsavtalsförhållanden och offentlig-rättsliga anställningar, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Särbehandling i de situationer som avses i momentet kan således inte vara berättigad på andra än de grunder som anges i momentet, om det inte är fråga om positiv särbehandling enligt 8 § 3 mom.

Enligt förslaget handlar det inte om diskriminering, om särbehandlingen föranleds av

verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem. Vidare förutsätts det att särbehandlingen har ett legitimt syfte och att den inte är opropor­tionerlig för att syftet ska uppnås.

Enligt artikel 4.2 i direktivet om likabehandling i arbetslivet får kyrkor och andra samfund vilkas etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse, kräva av de personer som arbetar för dem att de handlar i god tro och är lojala mot organisationernas etiska grundsyn, förutsatt att kravet inte strider mot nationell lagstiftning. Enligt bestämmelsen får ett sådant samfund kräva att de som deltar i yrkesverksamheten delar samfundets religion eller övertygelse enligt den etiska grundsynen, om denna religion eller övertygelse, på grund av verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den utövas, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till organisationens etiska grundsyn. Detta krav får dock inte leda till diskriminering på grund av andra omständigheter som gäller den enskilde som person. Som ett i bestämmelsen avsett samfund vars moraluppfattning bygger på tro kan i Finland anses de registrerade trossamfundet samt t.ex. religiösa samfund som liknar pingstförsamlingarna.

Exempelvis den evangelisk-lutherska kyrkan får, med beaktande av den religiösa föreningsfrihet som är tryggad genom 11 § i grundlagen, kräva medlemskap i kyrkan för dem som ska kunna väljas till kyrkans egna tjänster och uppgifter. Enligt grundlagsutskottets tolkning utsträcker sig denna möjlighet även till övriga tjänster och uppgifter inom kyrkan än sådana som direkt anknyter till den andliga verksamheten (GrUU 57/2001 rd, s. 2, GrUU 28/2006 rd, s. 3).

I arbetslivet kan i synnerhet särbehandling på grund av etniskt ursprung förekomma bara i mycket sällsynta fall. För särbehandling av arbetstagarna medan anställningen pågår är det svårt att finna några sådana grunder enligt den föreslagna bestämmelsen som föranleds av arbetet. Det kan förhålla sig annorlunda under rekryteringsprocessen. Det har i praktiken ansetts vara godtagbart till exempel att man till intressebevakningsuppdrag när det gäller en viss etnisk grupp väljer personer som tillhör denna etniska grupp. En situation

där man anställer en arbetstagare till en organisation som arbetar för sexuella minoriteters rättigheter kan bedömas på samma sätt.

Enligt det föreslagna 2 mom. är särbehandling på grund av ålder berättigad, om det finns i 1 mom. avsedda grunder för särbehandlingen eller särbehandlingen har ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad, eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga.

Enligt förslaget ska särbehandling på grund av ålder vara berättigad i de situationer som avses i paragrafen när särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Som berättigad särbehandling av detta slag betraktas till exempel särbehandling utifrån de ålderskriterier som i statstjänstemannalagen (750/1994) anges för tjänstemän som ska utnämnas samt utifrån andra motsvarande kriterier som grundar sig på lag. Likaså är särbehandling som bygger på kraven i lagen om unga arbetstagare berättigad och innebär inte åldersdiskriminering.

Vid tolkningen av paragrafen bör bland annat EU-domstolens rättspraxis beaktas. EU-domstolen har i sin rättspraxis ansett till exempel att en högsta åldersgräns på 30 år får förutsättas för brandmän som söker sig till tjänster inom brandkårens tekniska avdelning eftersom det kan krävas att de som utför uppdrag av detta slag har sådan exceptionell fysisk prestationsförmåga som avtar med åldern och eftersom avsikten med en föreskriven högsta åldersgräns är att säkerställa en tillräckligt lång fortsatt anställning (*Wolf*, C—229/08).

I de situationer som avses i paragrafen ska särbehandling på grund av ålder vara berättigad också när särbehandlingen har ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad. Exempelvis sysselsättningskampanjer för att förebygga att ungdomar marginaliseras på arbetsmarknaden kan inrymma berättigad särbehandling på grund av ålder. Åtgärder som förbättrar förutsättningarna att stanna kvar i arbetslivet

och är riktade till äldre arbetstagare kan på samma sätt berättiga till särbehandling på grund av ålder när de är proportionerliga med tanke på syftet, det vill säga att förlänga tiden i arbetslivet. Sådana särskilda åtgärder kan innebära särskilda arbetstidsarrangemang, längre ledighet eller åtgärder där man strävar efter att sörja för äldre arbetstagares arbetsförmåga och andra förutsättningar för att förlänga arbetslivet. Särskilda sysselsättningsåtgärder riktade till äldre arbetstagare anses inte vara förbjuden särbehandling på grund av ålder.

I EU-domstolens praxis har i lag föreskriven 68 års ålder som ålder för avgång från en tjänst inte betraktats som diskriminerande (*Fuchs och Köhler*, dom i de förenade målen C—159/10 och C—160/10, och *Georgiev*, C—250/09), om det har funnits godtagbara grunder för regleringen av avgångsåldern. Åldersgränser har likaså kunnat uppställas för tillträde till arbete eller utbildning, om de uppfyller bestämmelserna i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Däremot har det inte ansetts vara tillåtet att fastställa grundlönen för en tjänsteman på basis av hur gammal han eller hon är vid anställningstidpunkten (*Hennings*, C—297/10).

Enligt det föreslagna 3 mom. är särbehandling på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person berättigad, om särbehandlingen föranleds av de grunder som anges i 1 mom. eller i 10 § 1 mom. I bestämmelsen avses således särbehandling i de situationer som avses i paragrafen på grund av andra omständigheter som gäller den enskilde som person än på de grunder som nämns i 1 och 2 mom., det vill säga etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Sådana omständigheter är till exempel nationalitet, språk, fackföreningsverksamhet och hälsotillstånd.

Särbehandling utifrån en orsak som avses i 3 mom. ska vara berättigad när särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Exempelvis krav på hälsotillstånd eller språkkunskaper som med anledning av arbe-

tarskyddet uppställs bör bedömas utgående från de kriterier som nämns i det föregående.

Särbehandling enligt momentet ska dessutom kunna vara berättigad med stöd av den allmänna legitima grund som avses i 10 § 1 mom. Särbehandling är följaktligen inte diskriminering, om särbehandlingen grundar sig på lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga.

I lagen om de språkkunskaper som krävs av offentligt anställda (424/2003) föreskrivs det om de språkkunskaper som krävs av tjänstemän och tjänsteinnehavare. Finskt medborgarskap som i statstjänstemannalagen och lagen om riksdagens tjänstemän uppställs som villkor för utnämning till vissa tjänster som innebär utövning av offentlig makt är också ett godtagbart krav som grundar sig på lag. I statstjänstemannalagen och i förordningar som utfärdats med stöd av den föreskrivs det också om vissa andra behörighetsvillkor, exempelvis krav som gäller hälsotillstånd.

Särbehandling i de situationer som avses i momentet kan också ha ett i övrigt godtagbart syfte.

Avtalsparterna i arbets- och tjänstekollektivavtal fastställer avtalets tillämpningsområde. Bestämmelserna i 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal (436/1946) och motsvarande bestämmelser i de lagar som gäller tjänstekollektivavtal gör det möjligt att begränsa tillämpningsområdet för arbets- och tjänstekollektivavtal till att omfatta arbete inom vissa branscher eller vissa persongrupper. Det är således tänkbart att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa flera olika kollektivavtal samtidigt, vilket innebär att också villkoren för utförande av arbetet kan avvika från varandra. Denna arbetsgivarens lagbaserade skyldighet att iaktta flera kollektivavtal bör betraktas som en i momentet avsedd godtagbar orsak, och de olika villkor för utförande av arbete som följer av olika kollektivavtal resulterar inte i och för sig i sådan förbjuden diskriminering som avses i bestämmelsen. Av den föreslagna 25 § följer att eventuella diskriminerande bestämmelser i ett kollektivavtal är ogiltiga och inte får tillämpas.

Mål som är oförenliga med rättsordningen är inte godtagbara. Bestämmelser om förbud

mot diskriminering på grund av nationalitet finns i till exempel artikel 45.2 i EUF-fördraget och i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Arbetslagarnas reserverade eller negativa inställning till vissa persongrupper är inte heller en godtagbar grund för att låta bli att anställa en person som tillhör en sådan grupp.

Diskriminering vid anställning eller arbetsförmedling gör det inte berättigat att arbetsgivaren vid anställningen av arbetstagare som hjälp anlitar privata arbetsförmedlingsföretag eller bemanningsföretag. I 12 kap. 4 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) föreskrivs om att privat arbetsförmedling ska behandla arbetstagare jämlikt. Genom avtal mellan företag som hyr ut arbetskraft och företag som anlitar arbetskraft kan man inte kringgå diskrimineringsförbudet som gäller båda avtalsparterna.

12 §. Legitima grunder för särbehandling i vissa specialfall. I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om legitima grunder för särbehandling i andra än i 11 § redan beaktade särskilda situationer som omfattas av tillämpningsområdet för diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet.

De föreslagna bestämmelserna motsvarar i sak artiklarna 2, 3 och 5 i diskrimineringsdirektivet och artiklarna 2, 3 och 7 i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Till denna del motsvarar förslaget i sak det som föreskrivs i den gällande lagen om likabehandling. Den allmänna legitima grunden enligt 10 § 1 mom. i förslaget utsträcks dock till att gälla de situationer som avses i 11 § och som inte regleras genom direktiven. Till denna del avviker förslaget från regleringen enligt gällande lag.

I 1 mom. föreskrivs det om legitima grunder för särbehandling när det är fråga om villkor för självständig yrkes- eller näringsutövning, stödjande av näringsverksamhet, erhållande av yrkesvägledning eller utbildning, medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller. I diskrimine-

ringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet föreskrivs det om särskilda legitima grunder för dessa situationer, när åtskillnaden baserar sig på etniskt ursprung, religion, övertygelse, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Regleringen enligt direktiven beaktas i 1 och 2 punkten.

Enligt den föreslagna 1 punkten ska särbehandling på grund av ålder vara berättigad i de fall som avses i momentet, om särbehandlingen har ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller yrkesutbildning eller något annat därmed jämförbart och legitimt syfte eller när särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga. Särbehandling i det syfte som avses i 8 § 3 mom. är alltid tillåten och därför behövs det inte i detta sammanhang hänvisas särskilt till detta.

Enligt 2 punkten ska särbehandling på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person än på grund av etniskt ursprung, religion, övertygelse, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning vara berättigad, om särbehandlingen föranleds av de grunder som anges i 10 § 1 mom. Av den föreslagna bestämmelsen i 8 § 3 mom. följer att särbehandling på grund av etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionsnedsättning eller sexuell läggning inte ska vara tillåten i de situationer som avses i momentet annat än i ett syfte med avseende på positiv särbehandling.

Enligt första meningen i 2 mom. är särbehandling tillåten när det är fråga om tillhandahållande eller erhållande av utbildning, sociala trygghetsförmåner eller andra stöd, rabatter eller förmåner som beviljas på sociala grunder eller lös eller fast egendom eller tjänster som är allmänt tillgängliga, om särbehandlingen föranleds av de grunder som anges i 10 § 1 mom. I dessa fall ska särbehandling följaktligen vara tillåten, om särbehandlingen föranleds av lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga.

Det kan anses att med tanke på näringsfrihet som tryggas genom 18 § i grundlagen och skydd mot egendom som tryggas genom 15 §

I mom. i grundlagen har en näringsidkare rätt att rikta sina tjänster till en personkrets som avgränsats på olika sätt i enlighet med sin affärsidé, förutsatt att särbehandlingen har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. Det har ansetts att till exempel en utövare av förplägnadsverksamhet får sätta en åldersgräns vid 24 år för insläpp (RP 138/2004 rd, GrUU 49/2004 rd). Däremot kan det bara sällan, om ens någonsin, vara godtagbart att till exempel inrikta tjänster genom att avgränsa dem till att gälla för alla andra än personer med funktionsnedsättning. Sådan särbehandling kan vara godtagbar bara om det är fråga om verksamhetsutövarens skyldighet enligt 5 § i konsument säkerhetslagen (920/2011) att säkerställa att konsumenttjänsterna inte medför fara för någons hälsa, och faran inte kan avlägsnas genom de rimliga anpassningar som avses i 15 § i denna lag.

Likaså gäller till exempel i samband med tillhandahållande av bank- och försäkrings-tjänster att en omständighet som gäller den enskilde som person i fråga om en kund eller en person som vill bli kund kan vara en legitim grund för särbehandling bara om särbehandlingen har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. Det säger sig självt att till exempel personens ekonomiska ställning och därmed återbetalningsförmåga kan påverka villkoren för att banken ska bevilja lån. Det har också ansetts att i samband med att försäkrings-tjänster bjuds ut kan personens ålder och hälsotillstånd vara faktorer som bör beaktas när försäkringsavtal görs upp, om dessa faktorer har en faktisk betydelse vid riskbedömningen med tanke på den aktuella försäkringsprodukten. Ekonomiutskottet har i samband med behandlingen av lagen om försäkringsavtal konstaterat att en verklig ökad risk som beror på handikapp kan beaktas på ett skäligt sätt i försäkringspremier och försäkringsvillkoren samt att bedömningen av en risk som ett handikapp eventuellt medför ska grunda sig på behöriga och aktuella medicinska bevis och försäkringsmatematiska kalkyler (EkUB 3/2010 rd). Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i sin behandling av jämställdhetsdirektivet konstaterat att särbehandling på grund av ålder och funktionsnedsättning måste

bygga på klar och ostridig bevisning om att åldern eller funktionsnedsättningen har verklig betydelse för riskbedömningen. Utredningen ska inte bara grunda sig på medicinsk kunskap och medicinskt kunnande, utan i bedömningen måste man också beakta relevant försäkringsmatematisk information och exakt statistik (AjUU 10/2010 rd).

Enligt andra meningen i momentet ska särbehandling på grund av etniskt ursprung vara tillåten bara i det syfte som anges i 8 § 3 mom. Enligt diskrimineringsdirektivet är särbehandling på grund av etniskt ursprung inte tillåten i de situationer som avses i det föreslagna momentet annat än i ett syfte med avseende på positiv särbehandling. För att detta ska framstå klart föreslås det undantagsvis en uttrycklig hänvisning till 8 § 3 mom.

13 §. Indirekt diskriminering. Enligt den föreslagna bestämmelsen ska indirekt diskriminering anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person. Om regeln, kriteriet eller förfaringssättet grundar sig på lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och behövliga, är det dock inte fråga om indirekt diskriminering. Bestämmelsen motsvarar med de ändringar som beskrivs längre fram gällande lydelse i 6 § 2 mom. 2 punkten i lagen om likabehandling och får sitt huvudsakliga innehåll från motsvarande bestämmelser i diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet. Enligt bestämmelserna i direktiven ska indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med ett visst etniskt ursprung, en viss religion eller övertygelse, en viss funktionsnedsättning, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet motiveras av ett berättigat syfte och medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och behövliga.

Enligt förslaget ska skenbart jämlika bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt betraktas som indirekt diskriminerande, om de

övriga föreslagna kriterierna i paragrafen uppfylls. Med att någon missgynnas avses sådana gärningar eller försummelser som har likadana följder som när någon missgynnas på det sätt som avses i 9 §. Det kan handla om ett förfaringssätt som leder till att en person som tillhör en viss grupp, på grund av omständigheter som gäller den enskilde som person i förhållande till andra blir föremål för särskilda begränsningar, krav, belastningar, skyldigheter eller andra olägenheter. Det föreslås att ordalydelsen preciseras så att uttrycket "särskilt missgynnar" ersätts med "missgynna". Den föreslagna ordalydelsen är en bättre motsvarighet till det engelska uttrycket "particular disadvantage" som används i direktiven, eftersom "missgynna" i sig inrymmer tanken att det kan handla om en obetydlig olägenhet. Förslaget skapar större klarhet, eftersom det har gällt att tolka även den gällande bestämmelsen i enlighet med direktiven. Den föreslagna ordalydelsen harmonierar till denna del i sak med definitionen av indirekt diskriminering i 7 § 2 mom. i jämställdhetslagen.

I den gällande lagen om likabehandling används i detta sammanhang uttrycket "en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt". Det föreslås att uttrycket "skenbart neutral/skenbart neutralt" ersätts med uttrycket "framstår som jämlika", vilket lämpar sig bättre i kontexten. Det föreslås att ordet "bestämmelse" ersätts med "regel", som avser inte bara rättsnormer utan också till exempel bolags och föreningars stadgar. Med uttrycket "kriterium" avses bland annat beslut och villkor som kan vara generellt inriktade eller gälla en viss person. Som exempel kan nämnas de krav och beslut som en utbildningsordnare meddelar för elevantagningen. Med uttrycket "förfaringssätt" avses bland annat hur till exempel utbildning och olika slags tjänster samt tillträde till dem har ordnats i praktiken.

Kännetecknande för indirekt diskriminerande regler, kriterier och förfaringssätt är att de framstår som jämlika. Reglerna, kriterierna eller förfaringssätten innebär då att ingen explicit missgynnas på grund av en i 8 § 1 mom. omständighet som gäller honom eller henne som person men att reglerna, kriterier-

na och förfaringssätten i själva verket har en diskriminerande verkan på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person.

Reglernas, kriteriernas och förfaringssättens indirekta diskriminerande verkan kommer ofta till uttryck i det att personer som tillhör en viss grupp i själva verket har svårare än andra att uppfylla ett visst villkor eller i det att det valda sättet för genomförande har negativa följder uttryckligen och uteslutande för dessa personer. Som exempel kan nämnas att när det i anslutning till jobbsökning ställs krav på att sökanden ska ha ett giltigt körkort är det i praktiken omöjligt för personer med nedsatt syn och personer under 18 år att uppfylla kravet. I många fall finns det dock godtagbara grunder för ett krav av detta slag. Redan utifrån allmän livserfarenhet framstår det ofta klart om en regel, ett kriterium eller ett förfaringssätt har diskriminerande verkan, men vid behov kan detta påvisas till exempel genom kvalitativa eller kvantitativa metoder.

De regler, kriterier och förfaringssätt som avses i den föreslagna paragrafen är inte diskriminerande, om de grundar sig på lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och behövliga. Bestämmelsen motsvarar i övrigt gällande lydelse i 6 § 2 mom. 2 punkten i lagen om likabehandling, men det konstateras på samma sätt som enligt vad som föreslås i 10 § att det ska anses att de lagbaserade reglerna, kriterierna och förfaringssätten ska ha ett godtagbart syfte. Exempelvis i arbetsavtalslagen har det ansetts att uppsägningstiden ska kunna kopplas till den tid anställningen varar även om denna tid kan anknyta till arbetstagarens ålder.

Godtagbarheten hos ett syfte bör bedömas med tanke på rättsordningen i Finland. Syftet bör vara godtagbart med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna och med hänsyn till för Finland bindande internationella förpliktelser avseende mänskliga rättigheter och även mera generellt med hänsyn till rättsordningen i Finland.

Exempelvis olika slags rabatter och andra förmåner som studerande, värnpliktiga eller pensionärer erbjuds på frivillig basis för att stödja dessa gruppers kulturella och sociala deltagande kan med hänsyn till livssituatio-

nen för dem som tillhör grupperna i allmänhet anses ha godtagbara syften oavsett att förfarings sätt av detta slag ofta innebär att personer inom olika åldersgrupper särbehandlas. Däremot kan till exempel det att restauranger vägrar personer i nationaldräkter tillträde till lokalerna knappast aldrig ha ett godtagbart syfte, eftersom förfarings sättet indirekt missgynnar i synnerhet romer jämfört med andra.

Medlen för att uppnå syftet ska vara ändamålsenliga och på så vis lämpliga att de står i rätt proportion till syftet. Att till exempel kräva att en arbetssökande ska ha körkort är inte indirekt diskriminering, om det för fullgörande av de uppgifter som ingår i arbetet eller tjänsten verkligen behövs ett giltigt tillstånd att framföra fordon.

14 §. Trakasserier. Enligt det föreslagna 1 mom. är ett beteende vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons människovärde trakasseri, om det kränkande beteendet har samband med någon av de grunder som anges i 8 § 1 mom. och utifrån den grunden skapar en stämning som innebär att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. Trakasserier enligt bestämmelsen är enligt det föreslagna 8 § 2 mom. en form av diskriminering.

Det föreslagna innehållet motsvarar definitionen av trakasseri i den gällande lagen om likabehandling, men det föreslås att ordalydelsen ändras något så att bestämmelsen blir klarare. Definitionerna av trakasserier i diskrimineringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet har beaktats i förslaget, på samma sätt som i den gällande lagen om likabehandling. I jämställdhetslagen finns liknande förbud mot sexuella trakasserier och förbud mot trakasserier på grund av kön som de som nu föreslås.

Trakasserier enligt den föreslagna paragrafen handlar om ett beteende som innebär att människovärdet kränks. Med begreppet människovärde avses det inneboende värde som varje individ som tillhör människosläktet har och som inte kan fråntas individen samt varje människas rätt att åtnjuta grundläggande rättigheter på lika villkor tillsammans med andra. Människornas naturliga värde är inte beroende av ursprung, ålder,

hälsotillstånd eller andra egenskaper eller av andras åsikter och värderingar. Som kränkande för människovärdet på det sätt som avses i den föreslagna bestämmelsen kan betraktas ett beteende som uttrycker en grundläggande avsaknad av respekt för en person på grund av en omständighet som avses i 8 § 1 mom. eller som på en sådan grund ifrågasätter personens rätt att bli bemött på lika villkor som alla andra.

I detta sammanhang bör begreppet beteende uppfattas i vid bemärkelse, det vill säga det kan handla om exempelvis retorik, e-post, miner, gester eller framläggande av osakligt material eller andra former av kommunikation (HFD 2011:22). Ett beteende som kränker människovärdet behöver inte riktas direkt till en viss person för att kunna betraktas som trakasseri av honom eller henne, utan det kan även riktas till en viss grupp av människor. Exempelvis rasistiskt material som är framlagt i offentliga lokaler hos den som tillhandahåller varor eller tjänster kan kränka människovärdet hos den som kommer som kund på ett sådant sätt att gärningen kan betraktas som trakasseri.

Med ett beteende vars syfte är eller som leder till en kränkning avses i den föreslagna bestämmelsen att inte bara trakasserier i syfte att kränka är förbjudna utan att också förfaranden som i själva verket är kränkande på det sätt som avses i bestämmelsen är förbjudna. Exempelvis ett skämt där en folkgrupp förnedras kan kränka människovärdet hos en person som tillhör denna grupp även om detta inte direkt har eftersträvat.

Vilket beteende som helst som en annan person upplever som kränkande är inte ett sådant beteende som innebär att människovärdet kränks, utan gärningens kränkande karaktär bör bedömas enligt objektiva kriterier. Den kränktes subjektiva uppfattning, det vill säga att han eller hon har tagit illa upp, har således inte i och för sig någon avgörande betydelse för bedömningen av om beteendet har handlat om trakasserier enligt den föreslagna paragrafen. Det väsentliga är om beteendet utifrån en bedömning enligt objektiva kriterier kan anses kränka personens människovärde.

Enligt förslaget ska beteendet ha samband med någon av de grunder som avses i 8 §

1 mom. för att kunna betraktas som trakasserier som avses i den föreslagna lagen. Som förbjudna diskrimineringsgrunder nämns i 8 § 1 mom. ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning och sexuell läggning samt någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Ett ytterligare villkor är att beteendet skapar en stämning som innebär att den kränkta personen eller de kränkta personerna förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fiendlig eller aggressiv gentemot personen eller personerna. En sådan stämning som avses i bestämmelsen kan uppkomma till exempel genom yttranden som kränker människovärdet eller genom att den som utsätts för trakasserier mobbas på något annat sätt. En sådan stämning uppkommer i typiska fall inom verksamheten vid en organisation, till exempel en läroanstalt, och påverkar ofta umgängandet mellan människorna.

På till exempel en arbetsplats kan trakasserier förekomma i form av mobbning där en arbetstagare förödmjukas, förnedras eller utsätts för hot. Det kan då handla om både trakasserier som avses i den föreslagna bestämmelsen och trakasserier som avses i 28 § i arbetarskyddslagen. Exempelvis social isolering eller nedvärdering av arbetsprestationerna kan dock vara trakasserier som avses i 28 § i arbetarskyddslagen utan att vara förbjudna trakasserier enligt den föreslagna bestämmelsen, eftersom trakasserier definieras på olika sätt i de två lagarna. Kännetecknande för de trakasserier som avses i arbetarskyddslagen är att de medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa.

Bestämmelser om hets mot folkgrupp finns i 11 kap. 10 § i strafflagen och om grov hets mot folkgrupp i 11 kap. 10 a § i samma lag.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska en arbetsgivares förfarande betraktas som förbjuden diskriminering enligt den föreslagna lagen, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. försummar sin skyldighet att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserier. Bestämmelsen gäller arbetsgivarens ansvar i

sådana situationer där den som bryter mot förbudet att trakassera är en annan arbetstagare.

De åtgärder som står till buds för arbetsgivaren är beroende på situationen till exempel att höra dem som saken gäller och ge dem anvisningar, att ge den som gjort sig skyldig till trakasserier en varning och i sista hand att upphäva anställningsförhållandet. Också i arbetarskyddslagen föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att med till buds stående medel vidta åtgärder för att få ett slut på trakasserier.

15 §. Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås. Enligt 1 mom. ska myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster på ett ändamålsenligt och ett i det enskilda fallet behövt och rimligt sätt göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som alla andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera.

Förslaget innebär att allt fler omfattas av skyldigheten att göra anpassningar eftersom skyldigheten enligt den gällande lagen om likabehandling gäller enbart den som låter utföra ett arbete och den som ordnar utbildning. Det föreslås dessutom att ordalydelsen preciseras och moderniseras. Enligt 8 § 2 mom. i lagförslaget är vägran att göra rimliga anpassningar en form av diskriminering.

Bestämmelserna om skäligen anpassningar i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och bestämmelserna om rimliga anpassningsåtgärder i EU:s direktiv om likabehandling i arbetslivet har beaktats i förslaget.

Med skäligen anpassningar avses enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

Skäliga, det vill säga rimliga, anpassningar bör begreppsmässigt åtskiljas från tillgänglighetsåtgärder av generell och permanent karaktär. Bestämmelser om sådana åtgärder finns på andra ställen i lagstiftningen (se avsnitt 2.1 i allmänna motiveringen i denna proposition).

Enligt förslaget ska anpassningarna behövas i det enskilda fallet. Anpassningarna har karaktär av anpassningar från fall till fall och bör i den aktuella konkreta situationen svara mot behoven hos personer med funktionsnedsättning. En åtgärd "behövs" till exempel när en tjänst inte utan anpassning är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning på samma sätt som för andra. I en situation av detta slag kan en anpassningsåtgärd innebära till exempel att en ramp för rullstol tillfälligt placeras ut på trappuppgången eller att en person med nedsatt syn får hjälp i en konkret situation. Det att anpassningar behövs uppdragas vanligen i praktiken genom att personer med funktionsnedsättning eller till exempel deras assistenter begär anpassningar om de anser att sådana behövs.

Den föreslagna regleringen innebär inte krav på att förhållandena där till exempel tjänster tillhandahålls, efter det att rimliga anpassningar har gjorts ska vara exakt likadana för personer med funktionsnedsättning som för andra kunder eller klienter. Det viktiga är att tjänsterna genom anpassningarna blir tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Den aktör som förpliktats att göra anpassningar fattar i sista hand beslut om hur anpassningsåtgärder genomförs och hurdana de är. Exempelvis på restauranger kan en rimlig anpassning för personer med nedsatt syn vara att menyn finns i form av punktskrift eller att innehållet på menyn delges kunden muntligt.

Med att anpassningarna ska vara rimliga avses dels att anpassningarna inte får medföra en oproportionerligt stor ekonomisk eller annan börda, dels att anpassningarna ur perspektivet för personer med funktionsnedsättning på ett skäligt sätt ger dem likvärdiga möjligheter att få till exempel service. Det hör till anpassningsåtgärdernas karaktär att det inte ska vara en orimlig uppgift att genomföra dem. Det säger sig självt att skyldigheten inte omfattar anpassningar som med

beaktande av kostnaderna för genomförandet och med beaktande av övriga relevanta faktorer skulle vara orimliga. I 2 mom. föreskrivs det om vad som ska beaktas vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska anpassningarna också vara ändamålsenliga. Anpassningarna bör således lämpa sig för ändamålet och vara trygga och säkra. Anpassningarna får således inte medföra risk för skador. Kravet på ändamålsenlighet inrymmer tanken att åtgärderna bör vara effektiva och behändiga. Åtgärderna bör svara mot behoven hos personer med funktionsnedsättning, de bör genomföras inom en skälig tid efter att begäran om anpassning har framställts och de bör lämpa sig för omständigheterna ur ett praktiskt perspektiv.

Målet med anpassningarna är att personer med funktionsnedsättning ska ha möjlighet att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och klara av sina arbetsuppgifter och avancera. Avsikten är således att främja lika möjligheter för personer med funktionsnedsättning i jämförelse med andra samt stödja deras möjligheter till ett självständigt och fullödigt deltagande.

Rimliga anpassningar kan behövas för kontakter med myndigheter till exempel i samband med sådana förfaranden i anslutning till att ärenden inleds och behandlas och beslut delfås där det förutsätts åtgärder från kundens eller klientens sida. Det handlar om kontakter med myndigheter också när något annat organ än en myndighet utför offentliga förvaltningsuppgifter.

Att få utbildning bör i detta sammanhang förstås i vid bemärkelse. Rimliga anpassningar kan följaktligen behövas för tillträde till utbildning, fullgörande av utbildning och studieframgång.

Den föreslagna bestämmelsen innebär inte att en elev ska ha rätt att få studieplats vid en viss läroanstalt eller vilken skola som helst som han eller hon väljer. Vid antagning av elever och studerande gäller urvalsprinciperna personer med funktionsnedsättning på samma villkor som andra sökande. Det föreslagna åläggandet riktas till sådana utbildningsanordnare som är skyldiga att se till att

personer med funktionsnedsättning över lag har möjlighet att få den utbildning de önskar. Till exempel enligt 6 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning ska elever av kommunen anvisas en närskola eller en annan lämplig plats, vid vilka utbildningen enligt denna lag sker på elevens eget språk, om kommunen är skyldig att ordna undervisning på nämnda språk. Nämnda lag ger således inte elever rätt att få studieplats i en viss skola.

I arbetslivet kan anpassningarna inriktas på till exempel arbetsförhållanden och organisering av arbetet, arbetsmetoder och hjälpmedel samt på insatser för att ordna utbildningen och introduktionen i arbetet så att de individuella behoven hos en person med funktionsnedsättning beaktas. I praktiken kan anpassningarna handla om till exempel åtgärder för tillgänglighet på arbetsplatsen, såsom att montera ramper eller att ändra belysningen eller akustiken i arbetslokalerna. Att förflytta arbetstagarens enskilda arbetsplats till en plats där det är lättare att röra sig kan vara en anpassningsåtgärd, likaså att justera arbetsbordet eller arbetsredskapen så att de blir lämpliga för en arbetstagare med funktionsnedsättning. För att trygga rätten att obehindrat få information kan det bli aktuellt med anpassningar i form av olika slags datatekniska lösningar. I vissa situationer kan arbetstidsarrangemang som gör det möjligt för en person med funktionsnedsättning att utföra arbete vara en sådan rimlig anpassningsåtgärd som avses i paragrafen. Arten av verksamhet som arbetsgivaren utövar inverkar på hurdana anpassningar som är möjliga i praktiken och därmed ändamålsenliga och rimliga på det sätt som avses i paragrafen.

När arbetstagare söks får eventuella anpassningar som behövs för en person med funktionsnedsättning inte påverka beslutet om vem som anställs. Om den mest meriterade bland de arbetsökande är en person med funktionsnedsättning är det fråga om diskriminering enligt den föreslagna lagen om han eller hon förbigås på grund av skyldigheten att göra rimliga anpassningar.

Med att på lika villkor som andra få varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten avses att personer med funktionsnedsättning faktiskt kan få varorna eller tjänsterna enligt

samma villkor som alla andra. Anpassningsåtgärderna kan genomföras från fall till fall och därmed på olika sätt beroende på omständigheterna.

I 2 mom. föreslås det en bestämmelse om att man vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga ska beakta inte bara behoven hos personer med funktionsnedsättning utan också den i 1 mom. avsedda aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna samt bidrag som kan fås för åtgärderna. Vilka anpassningar som är rimliga bedöms i ett helhetsperspektiv med beaktande av de väsentliga faktorerna i det enskilda fallet.

Som nya faktorer i jämförelse med den gällande lagen om likabehandling nämns uttryckligen behoven hos personer med funktionsnedsättning och aktörens storlek. I 5 § i gällande lag sägs att vid bedömningen av vad som är skäligt beaktas i synnerhet kostnaderna för åtgärderna, den ekonomiska ställningen för den som låter utföra arbetet eller ordnar utbildningen samt möjligheterna att få stöd av offentliga medel eller annat stöd för åtgärderna.

Bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga utgår från behoven hos den berörda personen med funktionsnedsättning i det aktuella enskilda fallet. I synnerhet av dem som bedriver omfattande verksamhet med att tillhandahålla varor eller tjänster kan det dock förutsättas en viss utifrån allmän livserfarenhet förutsebar grad av beredskap för eventuella anpassningssituationer som kan betraktas som de vanligaste, till exempel anpassningar för personer med nedsatt rörelseförmåga och personer med nedsatt syn. Eftersom anpassningsbehoven och anpassningssituationerna varierar när det gäller personer med funktionsnedsättning, uppdragas ett anpassningsbehov för aktören ofta genom att en person med funktionsnedsättning begär en anpassning när han eller hon anser sig behöva den.

Med aktörens storlek avses i bestämmelsen exempelvis personalresurser, affärs- och kontorslokalernas storlek och aktörens övriga praktiska möjligheter att genomföra de anpassningsåtgärder som behövs. Som rimliga betraktas till exempel inte servicearrangemang som är orimliga med hänsyn till de

personalresurserna, såsom att personer med nedsatt syn ska få personlig assistans när detta skulle uppta en betydande del av aktörens personalresurser.

Även aktörens ekonomiska ställning har betydelse. Bestämmelsen innebär inte att det krävs åtgärder som medför oskäligen kostnader med hänsyn till aktörens ekonomiska situation. Exempelvis anskaffning av en ramp avsedd för tillfälligt bruk kan bara sällan medföra oskäligen kostnader för aktören med hänsyn till aktörens ekonomiska ställning.

Enligt bestämmelsen kan arten och omfattningen av verksamheten likaså vara relevanta faktorer vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga. Vid bedömningen av vad som är rimligt kan det således ha betydelse om det handlar om nödvändighetstjänster som tillhandahålls allmänheten på bred front och fortlöpande eller exempelvis specialprodukter som ibland tillhandahålls en avgränsad grupp.

Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga har också de kostnader som anpassningarna medför betydelse. Förutom de direkta utgifterna kan man också beakta till exempel indirekta kostnader som verksamhetsarrangemangen medför. Vid prövningen gäller det emellertid också att beakta de eventuella fördelar som kan uppnås genom anpassningarna, såsom bättre tillgång till och högre kvalitet på tjänsterna. Exempelvis genom att montera en ramp främjar man möjligheterna att få service inte bara för den person med nedsatt rörelseförmåga som begärt den aktuella anpassningen utan också för andra kunder som behöver en fri passage (AjUU 10/2010 rd, s. 5).

I arbetslivet inverkar även anställningens varaktighet på bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga. På basis av att ett anställningsförhållande varat länge kan arbetsgivaren åläggas mera långtgående skyldigheter att göra anpassningar än när det handlar om kortvariga anställningsförhållanden. På motsvarande sätt ska arbetsgivarens skyldighet att göra anpassningar vara mera omfattande när en arbetstagare anställs tills vidare eller i ett långvarigt anställningsförhållande.

Dessutom gäller det att beakta eventuella bidrag som kan fås för anpassningarna från det allmänna eller från annat håll. En eventu-

ell avsaknad av stödordningar innebär dock inte som enda faktor att en anpassning är orimlig.

Det säger sig självt att man vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga också ska beakta aktörens faktiska möjligheter att genomföra dem. I praktiken kan aktörens möjligheter att göra anpassningar som i och för sig kan betraktas som rimliga begränsas av att den som hyr ut lokalerna inte tillåter att anpassningsåtgärderna genomförs. Externa begränsningar av detta slag som inte beror på aktören själv undanröjer emellertid inte skyldigheten att genomföra rimliga anpassningsåtgärder på tänkbara alternativa sätt.

Omfattningen av arbetsgivarens anpassningsskyldighet kan påverkas av begränsningar som föranleds av andra arbetstagares anställningsvillkor och arbetsgivarens begränsade möjligheter att ensidigt ändra anställningsvillkoren. Av en myndighet kan det inte krävas exempelvis sådana anpassningar som skulle innebära att myndigheten överskrider sina befogenheter. Det säger sig självt att ingen kan utsättas för krav på att genomföra åtgärder som strider mot exempelvis säkerhets- och byggbestämmelserna.

Den föreslagna regleringen innebär inte heller krav på att till exempel ändra affärskonceptet, modifiera innehållet i tjänsterna enligt behoven hos grupper med särskilda behov eller tillhandahålla alternativa varor eller tjänster. Exempelvis de som tillhandahåller varor eller tjänster ska således inte enligt den föreslagna paragrafen vara skyldiga att ändra produktplaneringen eller produktsortimentet eller att tillverka nya produkter. I speciallagstiftning kan det däremot finnas bestämmelser för att till exempel främja tillgången på tjänster. Sådana bestämmelser finns till exempel i 19 a § i lagen om televisions- och radioverksamhet (744/1998) där det föreskrivs om syn- och hörselskadades tillgång till programutbud.

Rimliga anpassningar innebär i typiska fall små förändringar i exempelvis arbetssätt eller servicearrangemang. Personer med nedsatt syn kan till exempel få de texter de behöver med stort teckensnitt eller i en form som de annars kan läsa.

I 3 mom. föreslås det en bestämmelse om att en arbetsgivare utan dröjsmål på begäran ska lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funktionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänsteansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Bestämmelsen kan bli tillämplig också i sådana fall där en person med funktionsnedsättning inte blir antagen till exempelvis arbetspraktik på grund av att den som ordnar en praktikplats inte genomför de anpassningsåtgärder som skulle behövas. Den föreslagna bestämmelsen är ny.

Arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning begränsas till situationer där en arbetsökande eller arbetstagare med funktionsnedsättning anser sig ha blivit diskriminerad på grund av att arbetsgivaren har beslutat vägra göra anpassningar. Den som misstänker diskriminering behöver inte lämna arbetsgivaren någon utredning om grunderna för sin misstanke, utan arbetsgivaren ska utan dröjsmål i skriftlig form lämna honom eller henne de uppgifter som avses i momentet. I utredningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna för att anpassningsåtgärder inte har vidtagits.

16 §. Förbud mot repressalier. Enligt den föreslagna bestämmelsen ska ingen få missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt den föreslagna lagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

Med undantag för vissa språkliga ändringar motsvarar den föreslagna bestämmelsen gällande lydelse i 8 § i lagen om likabehandling. Enligt den gällande paragrafen får ingen missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder därför att han eller hon har anfört klagomål eller vidtagit åtgärder för att trygga likabehandling.

Också i 8 a § i jämställdhetslagen finns det bestämmelser om förbud mot motåtgärder. Bestämmelserna om förbud gäller för arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller

tjänster. Enligt jämställdhetslagen är motåtgärder förbjuden diskriminering.

På samma sätt som enligt den gällande lagen om likabehandling ska repressalier inte betraktas som diskriminering enligt den föreslagna lagen. Den som blivit utsatt för repressalier ska dock ha rätt att få gottgörelse så som för närvarande. Till skillnad från det som gäller enligt den nuvarande lagen om likabehandling ska de föreslagna bestämmelserna om bevisbörda i 28 § tillämpas när ett ärende som gäller repressalier behandlas.

På samma sätt som i den gällande lagen om likabehandling har bestämmelserna i diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet beaktats i förslaget.

På samma sätt som enligt den gällande lagen om likabehandling erbjuder den föreslagna paragrafen skydd för en stor personkrets. Bestämmelsen innebär ett skydd mot repressalier för dem som har åberopat rättigheter eller skyldigheter som föreskrivs i den föreslagna lagen. Bestämmelsen skyddar således dem som i enlighet med den föreslagna lagen till exempel har krävt gottgörelse, kontaktat de myndigheter som övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen eller krävt rimliga anpassningar. Bestämmelsen skyddar också dem som har bistått vid utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling. I samband med diskrimineringsärenden kan dessa personer utgöras av till exempel kärandens ombud, vittnen och övriga som hörs vid rättegången samt de som har rapporterat om fallet till tillsynsmyndigheterna eller med anledning av ärendet kontaktat organisationer som företräder grupper som riskerar att utsättas för diskriminering.

Repressalier ska vara förbjudna också i det fallet att det inte har påvisats eller hävdats att den som vidtagit repressalierna själv har överträtt förbudet mot diskriminering.

Repressalier handlar om åtgärder som innebär att en person missgynnas eller som har ogynnsamma följder för den som åtgärderna riktas mot. Det kan vara fråga om repressalier till exempel när någon vägrar tillhandahålla tjänster för den som är vittne i en diskrimineringsrättegång eller vägrar förnya hyresavtalet för kärandens advokat.

Repressalier innebär överträdelse av det förbud som avses i förslaget bara om åtgärderna har vidtagits av en orsak som nämns i bestämmelsen, det vill säga på grund av att en person har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt den föreslagna lagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

17 §. Förbud mot diskriminerande platsannonser. Det föreslås att en arbetsgivare som annonserar om en ledig arbetsplats, tjänst eller uppgift inte obehörigen ska få ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller den som personer och som avses i 8 § 1 mom. i den föreslagna lagen.

I den gällande lagen om likabehandling finns det inte någon liknande bestämmelse, men det har ansetts att förbud mot diskriminerande platsannonser följer av bestämmelserna om lagens tillämpningsområde. I 14 § i jämställdhetslagen finns det en bestämmelse om förbud mot diskriminerande annonsering i fråga om en arbets- eller utbildningsplats. Diskriminerande platsannonsering är straffbelagd diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 § i strafflagen. Bestämmelsen gäller en arbetsgivare eller en företrädare för denna.

Vid annonsering om en arbetsplats får enligt förslaget inte ställas krav i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som avses i 8 § 1 mom., om inte kravet är berättigat enligt 11 §. I en platsannons får det inte till exempel krävas att den som väljs till uppdraget ska ha fullständiga kunskaper i finska eller vara finsk medborgare, om inte dessa krav föranleds av lag eller annars är berättigade. Det säger sig självt att den föreslagna bestämmelsen inte innebär förbud mot annonsering av i 11 § 1 mom. avsedda urvalsgrunder som är motiverade med tanke på skötselns av uppdraget.

Med annonsering avses platsannonser som publiceras till exempel i dagstidningar, på internet och på arbetsgivarsammanslutningarnas interna elektroniska eller andra anslags-tavlor. Arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren ansvarar för förbjuden annonsering.

Ingen arbetssökande och inte heller någon annan får kräva gottgörelse eller vidta andra liknande rättshandlingar enbart med motiveringen att förbudet mot diskriminerande platsannonsering har överträtts. Det är dock möjligt att anmäla saken till arbetarskyddsmyndigheterna. Den som faktiskt har sökt jobbet och förbigåtts på grund av ett diskriminerande krav som nämns i annonsen förfogar naturligtvis över de rättsmedel som föreslås, exempelvis rätten att kräva gottgörelse.

I konsumentskyddslagen finns det bestämmelser om förbud mot marknadsföring som strider mot god sed.

4 kap. Tillsyn

18 §. Tillsynsmyndigheter. Enligt det föreslagna 1 mom. ska diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervaka efterlevnaden av den föreslagna lagen.

Det föreslås att den nuvarande tjänsten som minoritetsombudsman och minoritetsombudsmannens byrå omvandlas till en tjänst som diskrimineringsombudsman och diskrimineringsombudsmannens byrå. Bestämmelser om detta föreslås i lagen om diskrimineringsombudsmannen. Det föreslås också att den nuvarande jämställdhetsnämnden och den nuvarande jämställdhetsnämnden dras in och att det i deras ställe inrättas en enda diskriminerings- och jämställdhetsnämnd.

Bestämmelser om tillsynsmyndigheternas organisation och övriga uppgifter och befogenheter finns på andra ställen i lagstiftningen.

Enligt förslaget ska det i lagen om jämställdhetsombudsmannen finnas särskilda bestämmelser om jämställdhetsombudsmannen.

Bestämmelser om barnombudsmannen och ombudsmannens uppgifter finns i lagen om barnombudsmannen (1221/2004).

Enligt det föreslagna 2 mom. ska tillsynsbestämmelserna i den föreslagna lagen tillämpas på riksdagen och på riksdagens organ bara när det är fråga om riksdagens eller organets verksamhet som myndighet eller arbetsgivare. Det säger sig självt att riksdagens

riksmötesåtgärder inte kan vara föremål för myndigheternas tillsyn.

Enligt det föreslagna 3 *mom.* ska republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas och andra rättskipningsorgans, justitiekanslern i statsrådets och riksdagens justitieombudsmans verksamhet falla utanför tillämpningsområdet för tillsynsbestämmelserna.

Enligt grundlagen ska de högsta laglighetsövervakarna, det vill säga riksdagens justitieombudsman och justitiekanslern i statsrådet, övervaka lagligheten av republikens presidents, statsrådets och domstolarnas ämbetsåtgärder. Bestämmelser om lagligheten hos de högsta laglighetsövervakarnas verksamhet finns likaså i grundlagen. För statsrådets del gäller avgränsningen av tillämpningsområdet statsrådets allmänna sammanträde och ministrarnas verksamhet vid det allmänna sammanträdet. För domstolarnas eller andra rättskipningsorgans del gäller avgränsningen deras rättskipning, men inte till exempel verksamheten som arbetsgivare.

19 §. Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet. I 1 och 2 *mom.* föreskrivs det om diskrimineringsombudsmannens viktigaste uppgifter och diskrimineringsombudsmannens behörighet.

I 1 *mom.* förtecknas sådana uppgifter och befogenheter som ombudsmannen har inom hela tillämpningsområdet för lagen.

Enligt 1 *punkten* ska ombudsmannen kunna bistå dem som blivit utsatta för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering. Med bistående avses här vad som i 7 § i den föreslagna lagen om diskrimineringsombudsmannen (lagförslag 2) föreskrivs om ombudsmannens rät att ge rättshjälp. Bestämmelsen om bistående i artikel 13.2 i diskrimineringsdirektivet har beaktats i den föreslagna punkten.

Enligt 2 *punkten* ska diskrimineringsombudsmannen kunna bistå vid planeringen av de främjande åtgärder som avses i 5—7 §, vilket är en ny uppgift för ombudsmannen. I praktiken innebär detta att ombudsmannen kan ge planeringsråd till exempelvis myndigheter, utbildningsanordnare, läroanstalter och arbetsgivare.

Enligt 3 *punkten* ska diskrimineringsombudsmannen kunna ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas. Här avses generella rekommendationer, och genom dem ska ombudsmannen försöka främja god praxis inom lagens tillämpningsområde. Ombudsmannen kan till exempel uppmärksamma myndigheter och arbetsgivare på bestämmelserna i den nya lagen och tolkningen av dem samt på sådan god praxis för de främjande åtgärderna som ombudsmannen noterat. Rekommendationerna är inte juridiskt bindande. Bestämmelsen om lämnande av rekommendationer i artikel 13.2 i diskrimineringsdirektivet har beaktats i punkten. I 2 *mom.* föreslås det en bestämmelse om ombudsmannens behörighet att ge råd och rekommendationer i enskilda fall.

Enligt 4 *punkten* ska ombudsmannen kunna vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ärenden som gäller efterlevnaden av diskrimineringslagen. Enligt gällande lydelse i 12 § i lagen om likabehandling kan den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering be minoritetsombudsmannen om åtgärder för att förlikning ska åstadkommas.

Förlikning ska kunna tillämpas i tvister som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier. Målet med medlingen är att få parterna att nedlägga tvisten. Vilken som helst av de tvistande parterna, båda parterna eller diskrimineringsombudsmannen kan ta initiativ till förlikning. Efter initiativet ska ombudsmannen försöka ordna förlikningsmöten med parterna. För att en förlikning ska åstadkommas krävs det i praktiken att båda parterna samtycker till medlingen och är beredda att förhandla.

Om förhandlingarna förs under ombudsmannens assistans, ska ombudsmannen informera parterna om förlikningsförfarandets karaktär samt förlikningens betydelse och förfarandet för en eventuell fastställelse av förlikningen. Ombudsmannen ska opartiskt och med respekt för alla parter hjälpa parterna att sinsemellan finna lösningar som tillfredsställer dem också i fråga om en eventuell gottgörelse i pengar. Ombudsmannen ska, med hänsyn till parternas vilja, ärendets art och övriga omständigheter, också förelägga dem som saken gäller sitt förslag till en uppgörelse i godo. En förlikning som åstad-

kommits mellan parterna kan leda till att det inte längre behövs några andra rättsmedel. Om det mellan parterna nås överenskommelse bara i vissa frågor, ska ärendet i övrigt kunna föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden eller till domstol. Förlikningen ska beaktas när storleken på den gottgörelse som eventuellt döms ut bestäms.

Diskrimineringsombudsmannens behörighet ska inte omfatta sådana frågor om tolkningen av arbets- eller tjänstekollektivavtal som ska avgöras av arbetsdomstolen. Med parternas samtycke ska ombudsmannen kunna föra förlikningen till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för fastställelse. I 20 § 1 mom. föreslås det bestämmelser om fastställelse av förlikning.

Enligt 2 mom. ska diskrimineringsombudsmannen i enskilda fall kunna ge utlåtanden för att förebygga ett förfarande som strider mot den föreslagna lagen eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas, om inte ärendet omfattas av en arbetarskyddsmyndighets tillsynsbehörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Ombudsmannens behörighet utvidgas från det som gäller enligt 12 § i lagen om likabehandling. Enligt gällande lydelse i den paragrafen kan den som anser sig ha blivit diskriminerad be minoritetsombudsmannen om anvisningar, råd och rekommendationer. Till skillnad från gällande lag ska ombudsmannen kunna ge utlåtanden också på begäran av någon annan som saken gäller än på begäran av den som blivit diskriminerad. Förslaget innebär att ombudsmannen också kan ge utlåtanden riktade till exempelvis företag eller andra organisationer. Förutom att ingripa i uppdagade lagstridiga förfaranden ska ombudsmannen också kunna förebygga sådana genom att ge råd och rekommendationer i fråga om de förfaranden som planeras.

Ombudsmannens utlåtanden ska kunna inrymma ombudsmannens ställningstagande till hur diskrimineringslagen bör tolkas och tillämpas i det enskilda fallet. Syftet med ställningstagandena är att förhindra att ett lagstridigt förfarande inleds eller att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas. Ombudsmannen kan till exempel uppmana myndigheten, utbildningsanordnaren eller

den som tillhandahåller varor eller tjänster att göra de anpassningar som avses i 15 § eller att vidta åtgärder för att utarbeta de planer som avses i 5—7 §.

Ombudsmannens uttalanden är inte juridiskt bindande utan de uttrycker de åsikter som ombudsmannen har om hurdana åtgärder och förfaranden som är förenliga med diskrimineringslagen i det aktuella fallet.

Ombudsmannens uppgift att ge utlåtanden utsträcker sig inte till sådana enskilda fall där behandlingen av ärendet omfattas av arbetarskyddsmyndigheternas behörighet eller där det är fråga om tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal.

I 3 mom. föreslås det en hänvisande bestämmelse enligt vilken bestämmelser om ombudsmannens övriga uppgifter för att främja likabehandling och förebygga diskriminering finns i den lag om diskrimineringsombudsmannen som föreslås i denna proposition. Bestämmelsen är av informativ karaktär.

20 §. Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens uppgifter och behörighet. I paragrafen föreskrivs det om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens uppgifter och behörighet när det gäller tillsyn över den föreslagna lagen. Bestämmelser om nämndens behörighet och uppgifter när det gäller tillsyn över jämställdhetslagen finns i 15 och 21 § i jämställdhetslagen.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställa förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering eller repressalier, om förlikning inte strider mot lag, inte är uppenbart oskälig och inte kränker en utomståendes rätt. Också i den nuvarande lagen om likabehandling anges fastställelse av förlikning som en uppgift för nämnden.

Det ärende som är föremål för förlikning ska vara tillräckligt noggrant avgränsat och förlikningsvillkoren ska vara klart formulerade. Enligt förslaget ska nämnden inte få fastställa en förlikning som är lagstridig. Nämnden ska inte fastställa till exempel en förlikning där parterna har kommit överens om att mot ersättning fortsätta det diskriminerande förfarandet eller en förlikning som kan bedömas som klart oskälig. Föremålet för tvisten, innehållet i förlikningen, parter-

nas ställning och de rådande förhållandena under och efter rättshandlingen är exempel på faktorer som är av betydelse för bedömningen av om en förlikning är skälig. En förlikning får inte heller fastställas om den kränker en utomståendes rätt.

Enligt sista meningen i momentet ska en förlikning som har fastställts av nämnden få verkställas så som en lagkraftvunnen dom. På verkställigheten av en fastställd förlikning tillämpas bestämmelserna i utsköningsbalken (705/2007). Den föreslagna bestämmelsen om rättsverkningarna av en förlikning som har fastställts av nämnden motsvarar gällande lydelse i 13 § 2 mom. i lagen om likabehandling.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska nämnden på begäran av domstolar, diskrimineringsombudsmannen eller andra myndigheter och på begäran av sammanslutningar som främjar likabehandling kunna ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av diskrimineringslagen, om inte ärendena omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. I momentet föreslås dessutom en hänvisning av informativ karaktär, enligt vilken det i 22 § i den föreslagna lagen föreskrivs om arbetarskyddsmyndighetens rätt att begära utlåtande av nämnden. Bestämmelserna motsvarar med små ändringar bestämmelserna i den gällande lagen om likabehandling. För att antalet begäran om utlåtande ska begränsas föreslås det att den krets som har rätt att begära utlåtande kringkärs så att den förutom de myndigheter som avses i bestämmelsen omfattar endast sammanslutningar som främjar likabehandling.

Nämndens utlåtanden ska inte vara juridiskt förpliktande utan det är meningen att nämnden i egenskap av specialmyndighet som handlägger diskrimineringsfrågor genom utlåtandena ska ta ställning till tolkningen av diskrimineringslagen. I egenskap av rättskyddsorgan med bredbasig sammansättning och tillämpning av diskrimineringslagen som specialitet har nämnden möjlighet att uttrycka en expertmyndighets uppfattning om tolkningen av diskrimineringslagen. Genom nämndens utlåtanden kan innehållet i diskrimineringslagen få spridning i vidare kretsar

och på så vis kan utlåtandena också ha en mera allmänt inriktad styrande och förebyggande effekt.

En domstol kan begära utlåtande exempelvis i samband med att den behandlar gottgörelsetalan eller andra ärenden enligt diskrimineringslagen. Det kan vara på sin plats att begära utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden till exempel i sådana fall där det inte går att påvisa att de förfaringssätt som misstänks ha varit diskriminerande har riktats mot en enda enskild person eller där den som eventuellt blivit utsatt för diskriminering inte är villig att tillgripa rättsmedel. Det kan också handla om en helhet som sträcker sig utöver ett enskilt fall av diskriminering, exempelvis eventuellt diskriminerande övergripande affärspraxis. Även andra myndigheter såsom barnombudsmannen ska kunna begära utlåtande av nämnden om tolkningen av diskrimineringslagen.

Med sammanslutningar som främjar likabehandling avses i bestämmelsen bland annat sådana föreningar där främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering hör nära samman med genomförandet av föreningens målsättning eller med föreningens verksamhet i övrigt. Människorätts- och invandrarorganisationer samt föreningar som företräder konsumenter, näringsidkare, löntagare och arbetsgivare är exempel på organisationer av detta slag. Även sametinget och till exempel delegationen för romska ärenden ska betraktas som sammanslutningar som avses i förslaget.

Begäran om utlåtande bör gälla en fråga som är av betydelse för tolkningen av diskrimineringslagen. Det handlar följaktligen om ärenden där det behövs en generell utstakning av den juridiska tolkningen. Ärendet behöver inte gälla ett konkret fall för tillämpning av lagen, utan utlåtande får begäras också om tolkning av lagen på ett allmännare plan. Utlåtande av nämnden ska emellertid inte få begäras i ärenden som omfattas av arbetsskyddsmyndigheternas behörighet eller i ärenden som gäller tolkning av arbets- eller kollektivavtal. Tvistemål som gäller dessa tolkningsfrågor handläggs och avgörs av arbetsdomstolen enligt vad som föreskrivs i lagen om arbetsdomstolen (646/1974). Med

stöd av det föreslagna 2 mom. ska arbetsdomstolen dock få begära utlåtande av nämnden i ärenden som är av betydelse för tolkningen av diskrimineringslagen, om domstolen anser att ett utlåtande behövs.

I andra ärenden än sådana som enligt 22 § i diskrimineringslagen omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet ska nämnden enligt 3 mom. få förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna eller kunna förelägga aktören att inom en skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt den föreslagna lagen.

Nämndens behörighet utvidgas i förhållande till gällande lydelse i 13 § 1 mom. 2 punkten i lagen om likabehandling. För närvarande kan nämnden förbjuda att ett förfarande som strider mot diskriminerings- eller repressalieförbudet fortsätter eller upprepas.

Med stöd av den föreslagna bestämmelsen får nämnden förbjuda att ett förfarande som strider mot det förbud mot diskriminering som anges i 8 § eller mot det förbud mot repressalier som anges i 16 § fortsätter eller upprepas. Ett beslut om förbud kan gälla förfaranden som till sin karaktär är sådana att det är möjligt att fortsätta med dem eller upprepa dem. Som exempel kan nämnas kundservice- eller affärspraxis samt vägran att göra rimliga anpassningar.

Enligt förslaget ska nämnden kunna förelägga aktören att inom utsatt tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen. Ett exempel på åtgärder av detta slag är den skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan som föreskrivs för myndigheterna i 5 § och för utbildningsanordnarna och läroanstalterna i 6 §.

Det föreslås att nämnden ska få förena sina beslut om föreläggande och förbud enligt momentet med vite. Bestämmelser om utdömande av vite finns i viteslagen (1113/1990).

21 §. Rätten att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. I paragrafen föreskrivs det om möjligheten att föra sådana ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som enligt den föreslagna lagen omfattas av nämndens behörighet. Bestämmelser om möjligheten att föra sådana ärenden till nämnden som omfattas av jäm-

ställdhetslagen finns i 20 § i jämställdhetslagen.

Enligt 1 mom. ska förlikningsparterna tillsammans eller, med parternas samtycke, diskrimineringsombudsmannen kunna föra ärenden som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för fastställelse av förlikning. Bestämmelsen motsvarar gällande lydelse i 15 § 2 mom. i lagen om likabehandling.

Enligt 2 mom. kan den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder som avses i 20 § 3 mom. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar gällande lydelse i 15 § 1 mom. i lagen om likabehandling.

Enligt andra meningen i det föreslagna momentet ska också diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som främjar likabehandling, med målsägandens samtycke, kunna föra ett ärende som gäller diskriminering eller repressalier till nämnden. Diskrimineringsombudsmannens rätt att föra ärenden som gäller diskriminering eller repressalier till nämnden motsvarar gällande lydelse i 15 § 1 mom. i lagen om likabehandling. Det som föreskrivs om rätten för en sammanslutning som främjar likabehandling är däremot en nyhet. Enligt artikel 7.2 i diskrimineringsdirektivet och artikel 9.2 i direktivet om likabehandling i arbetslivet ska medlemsstaterna säkerställa att föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i direktiven efterlevs får, på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt dessa direktiv. Som sammanslutningar som främjar likabehandling betraktas i överensstämmelse med det föreslagna 20 § 2 mom. framför allt sådana föreningar där främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering hör nära samman med genomförandet av föreningens målsättning eller med föreningens verksamhet i övrigt.

Enligt 3 mom. ska diskrimineringsombudsmannen kunna föra ett ärende som gäller försummelse av den planeringsskyldighet som i 5 och 6 § föreskrivs för myndigheter samt utbildningsanordnare och läroanstalter till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom.

I 4 mom. föreslås ett informativt omnämnande av att det i den föreslagna lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden föreskrivs om behandling av ärenden i nämnden.

22 §. Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet. I paragrafen föreslås det bestämmelser om arbetsskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet när det gäller tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen.

Enligt 1 mom. ska arbetarskyddsmyndigheterna övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning, enligt vad som föreskrivs i den föreslagna lagen och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), nedan *lagen om tillsynen över arbetarskyddet*. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar i sak den gällande lagen om likabehandling men avviker från regeringen enligt jämställdhetslagen. Utöver den nuvarande jämställdhetsnämnden är nämligen jämställdhetsombudsmannen den enda myndighet som övervakar efterlevnaden av jämställdhetslagen.

Arbetarskyddsmyndigheternas uppgiftsområde definieras i likhet med gällande lydelse i 11 § i lagen om likabehandling. Tillsynen omfattar således förutom arbete som utförs i arbetsavtals- och tjänsteförhållanden också vissa sådana former av arbete utan anställningsförhållande som omfattas av tillämpningsområdet för arbetarskyddslagen, exempelvis arbete som utförs av praktikanter och personer som deltar i arbetskraftspolitiska åtgärder eller arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.

För tydlighetens skull tas det in ett explicit omnämnande av att arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen också när det gäller anställning.

Med anställning avses även utnämning av statliga och kommunala tjänstemän.

Diskrimineringsombudsmannens tillsyn ska omfatta sådana former av självständigt arbete som faller utanför arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn. Tillsynen av efterlevnaden av diskrimineringslagen inom exempelvis verkställande direktörens och självständiga yrkesutövares arbete ska höra till diskrimineringsombudsmannens uppgifter.

Arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn ska förutom tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om förbud mot diskriminering och repressalier och bestämmelserna om anpassningsskyldighet också omfatta tillsyn över den skyldighet att främja likabehandling som föreslås för arbetsgivarna. I 7 § föreslås det bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och skyldighet att utarbeta en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (likabehandlingsplan). Också i de fall där arbetsplatsens personalplan, ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet, en jämställdhetsplan eller någon annan motsvarande plan väljs som verktyg för åtgärderna för att systematiskt främja likabehandling ska arbetarskyddsmyndigheterna övervaka fullgörandet av skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan. Arbetsgivaren bör följaktligen kunna specificera åtgärderna för att främja likabehandling och på så vis påvisa för arbetarskyddsmyndigheten att planeringsskyldigheten enligt den föreslagna 7 § har fullgjorts.

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndigheternas tillsynsförfarande finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet. I 12 § i den lagen föreskrivs det om arbetarskyddsmyndigheternas rätt att anlita utomstående sakkunniga. Arbetarskyddsmyndigheterna får enligt eget övervägande också be diskrimineringsombudsmannen vara en sådan sakkunnig. När ombudsmannen är sakkunnig på begäran av en arbetarskyddsmyndighet bestäms ombudsmannens rättigheter och skyldigheter, även tystnadsplikt, enligt vad som föreskrivs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och i andra lagar som tillämpas i det aktuella fallet. Behörigheten i fråga om avgörande av ärendet och användning av tvångsmedel kvarstår således även då uteslutande hos arbetarskyddsmyndigheten.

Arbetskyddsmyndigheternas befogenheter vid tillsynen över efterlevnaden av den föreslagna lagen breddas genom att lagen om tillsynen över arbetskyddet ändras enligt vad som redogörs längre fram (lagförslag 6).

I 2 mom. föreskrivs det om arbetskyddsmyndigheternas rätt att begära utlåtande av diskrimineringsombudsmannen eller diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när det gäller tolkning och tillämpning av den föreslagna diskrimineringslagen. Arbetskyddsmyndigheterna ska således enligt eget övervägande kunna begära utlåtande av dessa myndigheter som specialiserat sig på tolkningen av likabehandlingslagstiftningen till exempel när arbetskyddsmyndigheterna behandlar tillsynsärenden som är principiellt betydelsefulla för tolkningen av lagen. Arbetskyddsmyndigheternas begäran om utlåtande kan dock också gälla tolkningen av en viss bestämmelse på ett allmännare plan.

5 kap. Rättssäkerhet och påföljder

23 §. Gottgörelse. Enligt 1 mom. ska den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier ha rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare eller utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med denna lag har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier. På samma sätt som i den gällande lagen om likabehandling har bestämmelserna om sanktioner i diskrimineringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet beaktats i förslaget. Enligt direktiven ska medlemsstaterna bestämma vilka sanktioner som ska tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med direktiven. Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

Den som blivit utsatt för sådan diskriminering eller sådana repressalier som avses i den föreslagna lagen ska ha rätt att få gottgörelse. Rätt att få gottgörelse för diskriminering kan följaktligen inte uppkomma enbart på basis av till exempel överträdelse av det förbud mot diskriminerande platsannonser som avses i 17 §, utan först när en person faktiskt har blivit direkt eller indirekt diskriminerad

vid anställning. Till denna del motsvarar förslaget den gällande lagen om likabehandling.

Rätten att få gottgörelse ska inte vara beroende av om diskrimineringen eller repressalierna har medfört skada, eftersom gottgörelsen inte handlar om skadestånd, utan den ska gottgöra för den kränkning som riktats mot den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier.

Enligt förslaget ska en myndighet, en arbetsgivare, en utbildningsanordnare samt en som tillhandahåller varor eller tjänster kunna påföras gottgörelseansvar. Enligt gällande lydelse i 9 § i lagen om likabehandling kan den som tillhandahåller arbete, lös eller fast egendom eller tjänster, utbildning eller förmåner bli tvungen att betala gottgörelse. Den föreslagna kretsen av gottgörelseskyldiga är något större än för närvarande, eftersom även andra myndigheter än de som tillhandahåller förmåner kan påföras gottgörelseansvar.

Myndigheter, arbetsgivare, utbildningsanordnare och de som tillhandahåller varor eller tjänster har gottgörelseansvar om inte det förbud mot diskriminering eller det förbud mot repressalier som avses i den föreslagna lagen iakttas i deras verksamhet. Exempelvis en myndighet och en som tillhandahåller varor eller tjänster har gottgörelseansvar för de gärningar i strid med den föreslagna lagen som någon av dess anställda begått i samband med arbets- eller tjänsteuppgifter. En utbildningsanordnare ska ha gottgörelseansvar för till exempel de trakasserier som en lärare utsatt en elev för i skolans verksamhet.

Ett användarföretag ska ha gottgörelseansvar om det vid utövande av rätt att leda och övervaka arbetet enligt 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen har diskriminerat en inhyrd arbetstagare eller utsatt honom eller henne för repressalier. En arbetsgivare ska åläggas gottgörelseansvar för trakasserier mellan arbetstagare endast om arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att ingripa enligt 14 § 2 mom. En arbetstagare kan inte få gottgörelseansvar.

För rätt till gottgörelse förutsätts det att förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier i den föreslagna lagen har överträtts. För att gottgörelse ska dömas ut ska det inte behövas någon prövning av om det lagstridiga förfarandet har varit uppsåtligt

eller oaktsamt. Till denna del motsvarar förslaget den gällande lagen om likabehandling. Enligt den föreslagna lagen är rätten att få gottgörelse inte beroende av på vilken grund personen har blivit diskriminerad eller på vilken grund han eller hon har blivit utsatt för repressalier. Till denna del avviker förslaget från gällande lag, enligt vilken gottgörelse kan fås bara om förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier har överträtts på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Förslaget harmonierar med målet att få alla diskrimineringsgrunder och olika diskrimineringsituationer att omfattas av likadana rättsmedel och påföljder.

Enligt 2 mom. ska gottgörelse inte utgöra något hinder för att få ersättning enligt skadeståndslagen (412/1972) eller någon annan lag.

Gottgörelse utgör följaktligen inget hinder för att få ersättning enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Enligt förslaget ska gottgörelsen dock beaktas exempelvis när ersättning enligt arbetsavtalslagen bestäms. För närvarande kan den som kränkts få ersättning enbart för ekonomisk skada. En bestämmelse om detta finns i 9 § 3 mom. i den gällande lagen om likabehandling. Förslaget innebär att den kränkte ska kunna få ersättning också för personskada som avses i skadeståndslagen, exempelvis för en sådan störning i det fysiska eller psykiska hälsotillståndet som kan konstateras med medicinska metoder. Den som blivit utsatt för kränkning kan således få ersättning för både materiella och imateriella skador.

24 §. Gottgörelsens belopp. I paragrafen föreslås det bestämmelser om faktorer som ska beaktas när beloppet av den gottgörelse som avses i 23 § bedöms. Det föreslås att bestämmelserna på det sätt som redogörs i det följande preciseras och till vissa delar ändras i jämförelse med den gällande lagen om likabehandling. På samma sätt som i gällande lag har bestämmelserna om sanktioner i diskrimineringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet beaktats i förslaget. Till skillnad från den gällande lagen om likabehandling föreslås det inte någon bestämmelse om gottgörelsens maximibelopp. En-

ligt EU-domstolens numera etablerade rättspraxis (till exempel *Draehmpaehl*, mål C—180/95) kan det inte fastställas någon övre gräns för gottgörelse eller annan motsvarande ersättning som betalas ut med anledning av diskriminering.

De gottgörelser som föreläggs med stöd av den föreslagna lagen och jämställdhetslagen bör vara ungefär lika stora i samma typ av fall.

Enligt 1 mom. ska gottgörelsen vara rättvis i förhållande till hur allvarlig gärningen är med beaktande av gärningens art, omfattning och varaktighet. Bestämmelsen preciseras i förhållande till den gällande lydelsen i 9 § 2 mom. i lagen om likabehandling genom omnämmandet av att gottgörelsen ska vara rättvis. Syftet med tillägget är att understryka proportionerlighet som den princip som styr bedömningen av gottgörelsebeloppet. Också i diskrimineringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet förutsätts det att de sanktioner som ska tillämpas på överträdelser av förbuden mot diskriminering och repressalier är proportionerliga.

I likhet med det som föreskrivs i den gällande lagen om likabehandling ska överträdelsens art, omfattning och varaktighet påverka gottgörelsebeloppet på så vis att ju allvarligare och ju långvarigare rättskränkning det är fråga om, desto större ska gottgörelsen bli. Frågan om hur allvarlig överträdelsen är ska bedömas utifrån objektiva kriterier, inte enbart utifrån den kränktes subjektiva upplevelse. När diskrimineringens art och omfattning bedöms kan hänsyn tas till exempelvis vilka och hur allvarliga följder diskrimineringen har haft för den kränkte, huruvida diskrimineringen har varit medveten och huruvida diskrimineringen har haft flera grunder.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska gottgörelsen bestämmas med beaktande av eventuell ersättning som med stöd av någon annan lag har dömts ut eller påförts för samma kränkning av personen i fråga. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar gällande lydelse i 9 § 2 mom. i lagen om likabehandling. Med en ekonomisk påföljd som dömts ut för kränkningen av personen avses i detta sammanhang till exempel den ersättning för lidande som föreskrivs i 5 kap. 6 § i skadeståndslagen. Med en ekonomisk påföljd avses också

den ersättning för ogrundat upphävande av avtal som dömts ut med stöd av 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och som kan inrymma ersättning för både materiella och immateriella skador. I det sistnämnda fallet och i eventuella andra liknande fall ska gottgörelsen bestämmas med beaktande av en ersättning som redan tilldömts för samma diskriminerande gärning till den del ersättning har dömts ut eller kan bedömas ha dömts ut uttryckligen på basis av kränkningen av personen.

Det föreslås att en motsvarande bestämmelse om beaktande av gottgörelse fogas till 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (lagförslag 7). Gottgörelse som dömts ut för diskriminering kan beaktas också när beloppet av ersättning för lidande enligt skadeståndslagen övervägs (RP 167/2003, s. 54).

Enligt förslaget ska inte ersättning som dömts ut för materiell sak- eller personskada beaktas när gottgörelsebeloppet bedöms.

Enligt det föreslagna 3 mom. ska gottgörelsen kunna jämkas eller inte behöva påföras, om den skulle bli oskälig särskilt med beaktande av om den som brutit mot förbudet har försökt förhindra eller undanröja konsekvenserna av förfarandet och med hänsyn till överträdarens ekonomiska ställning. Förslaget motsvarar i sak det som i 9 § 2 mom. i den gällande lagen om likabehandling föreskrivs om hur gottgörelsens storlek bestäms och hur gottgörelsen kan jämkas. När gottgörelsens storlek bestäms gäller det enligt gällande lydelse i lagen att beakta bland annat hur den som brutit mot förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier förhåller sig till sin gärning, huruvida ett jämlikt rättsläge återställts, gärningsmannens ekonomiska ställning och andra omständigheter. Enligt gällande lag behöver gottgörelse inte dömas ut, om detta är skäligt med beaktande av omständigheterna.

Jämkning av gottgörelsen och beslut om att inte påföra gottgörelse ska på samma sätt som enligt den gällande lagen om likabehandling basera sig på övergripande prövning. Omständigheter som i synnerhet bör beaktas vid denna prövning är enligt förslaget överträdarens strävan att förhindra eller undanröja konsekvenserna av sitt förfarande samt överträdarens ekonomiska ställning. Utöver dessa omständigheter som nämns sär-

skilt i bestämmelsen kan man vid prövningen också beakta övriga faktorer och förhållanden som är av betydelse för bedömningen med avseende på skäligheten.

Gottgörelse kan i vissa fall vara en oskälig påföljd för till exempel en liten förening som tillhandahåller tjänster eller för en privat- eller småföretagare med liten omsättning. Gottgörelse kan vara en oskälig påföljd också till exempel i sådana fall där överträdaren har försökt agera i enlighet med vedertagen rättspraxis för förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier eller där överträdaren på ett sätt som tillfredsställer den kränkte har rättat till konsekvenserna av sitt förfarande. I sådana fall ska gottgörelsen kunna jämkas eller inte behöva påföras.

25 §. Diskriminerande villkor. Enligt det föreslagna 1 mom. är diskriminerande avtalsvillkor och avtalsvillkor som strider mot förbudet mot repressalier ogiltiga. Detsamma gäller bestämmelser i företags, föreningars och stiftelsers stadgar, om de är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier. Enligt gällande lydelse i 10 § 1 mom. i lagen om likabehandling kan en domstol i ett mål eller ärende som den behandlar ändra eller bortse från avtalsvillkor som strider mot förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier. I det momentet preciseras vidare att som avtalsvillkor betraktas också en förbindelse om vederlagsbelopp.

Förslaget innebär att den gällande bestämmelsen ändras bland annat så att även företags, föreningars och stiftelsers stadgar omfattas. Det föreslås inte heller någon hänvisning till förbindelser om vederlagsbelopp, eftersom detta i dagens läge en självklarhet också utan en uttrycklig lagbestämmelse.

Den föreslagna bestämmelsen baserar sig på artikel 14 i diskrimineringsdirektivet och artikel 16 i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Enligt artiklarna ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar, för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.

Med företag avses i förslaget en sammanslutning eller firma som har ekonomisk verksamhet, oavsett om verksamheten är avsedd att vara vinstdrivande eller inte. Med interna regler för företag avses till exempel bolagsordning, pensionsstadga eller andra motsvarande stadgar som fastställts för ett bolag.

De föreslagna förbuden mot diskriminering och repressalier är tvingande rätt och får inte frångås till förfång för dem som bestämmelserna skyddar. En arbetsgivare får inte till exempel tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser som står i strid med diskrimineringsförbudet. På en arbetstagarare ska i fall av detta slag i stället för ett diskriminerande villkor tillämpas ett sådant villkor som tillämpas på andra arbetstagarare (till exempel EU-domstolens dom i fallet *Kutz—Bauer*, mål C—187/00, 20.3.2003).

Ogiltigheten ska gälla endast sådana avtalsvillkor och bestämmelser som är oförenliga med bestämmelserna om diskriminering eller repressalier. Avtalet och stadgarna ska fortfarande tillämpas i övrigt, om inte något annat följer av det föreslagna 2 mom.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse om domstolens möjlighet att ändra ett avtal eller förordna att det förfaller, om ett avtalsvillkor som avses i paragrafens 1 mom. är sådant att det till följd av att villkoret lämnats obeaktat inte är skäligen att avtalet i övrigt förblir i kraft med oförändrat innehåll. Domstolens behörighet gäller inte de stadgar som avses i 1 mom. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar i sak gällande lydelse i 10 § 2 mom. i lagen om likabehandling.

Det är inte nödvändigtvis uppenbart att ett avtalsvillkor är diskriminerande och därmed ogiltigt, utan i praktiken kan det krävas att talan väcks enligt den föreslagna 26 §. Om det att villkoret lämnas obeaktat medför att avtalet blir oskäligt, ska domstolen kunna ändra avtalet också i övrigt eller förordna att det förfaller. I ett fall av detta slag bör situationen bedömas med tanke på avtalet som helhet.

26 §. *Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor.* I paragrafen föreslås det bestämmelser om hur och inom vilken tid man kan yrka på gottgörelse eller ändring av avtalsvillkoren. Bortsett från de undantag som beskrivs längre fram motsvarar förslaget

i sak gällande lydelse i 16 § i lagen om likabehandling.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, i tingsrätten kunna yrka på gottgörelse och på ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren. Det föreslås inte längre något sådant omnämnande av den behöriga domstolen som det som ingår i 16 § i den gällande lagen om likabehandling, utan till denna del ska de bestämmelser om saken som finns i 10 kap. i rättegångsbalken (4/1734) tillämpas.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren yrkas inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. Enligt andra meningens i momentet ska yrkanden som gäller anställningssituationer dock framställas inom ett år från det att den förbigångna arbetsökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald. Förslagen motsvarar reglerna i den gällande lagen om likabehandling.

I andra än anställningssituationer börjar tiden för att väcka talan löpa från tidpunkten för överträdelse av förbudet mot diskriminering. När det gäller direkt diskriminering och trakasserier börjar tiden löpa från det att personen har behandlats ogynnsamt eller kränkande. När en arbetsgivare har försummat sin skyldighet att enligt det föreslagna 14 § 2 mom. ingripa i trakasserier börjar tiden för väckande av talan löpa från det att arbetsgivaren har tillkännagetts trakasserier. När det gäller indirekt diskriminering börjar tiden för väckande av talan löpa från det att följdena av diskrimineringen har uppdagats, det vill säga personen har behandlats ofördelaktigare än andra. Om det diskriminerande förfarandet eller förfarandet i strid med förbudet mot repressalier är kontinuerligt, ska yrkandet framställas inom två år efter det att det lagstridiga förfarandet har upphört. Detsamma gäller för ett fortlöpande avtalsförhållande, exempelvis i fråga om ett giltigt hyresavtal.

Det handlar inte om en anställningssituation som omfattas av den ettåriga fristen för väckande av talan när anställda hos en arbetsgivarsammanslutning förflyttas till nya

uppgifter genom interna förflyttningar eller när en arbetstagares uppgifter omfördelas. Om en ledig plats har annonserats offentligt ska tiden för väckande av talan inom ett år dock tillämpas på alla som sökt uppdraget.

6 kap. Särskilda bestämmelser

27 §. Hörande av diskrimineringsombudsmannen. Enligt den föreslagna paragrafen ska domstolen ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att bli hörd i ett mål eller ärende som gäller tillämpning av diskrimineringslagen. I egenskap av myndighet som ger akt på likabehandling och diskriminering har ombudsmannen specialsakkunskap om de olika sätt på vilka diskriminering kommer till uttryck.

Enligt bestämmelsen ska också åklagaren ge ombudsmannen tillfälle att bli hörd innan åtal väcks för diskrimineringsbrott som avses i 11 kap. 11 § i strafflagen.

Bestämmelsen ska gälla diskrimineringsfall som behandlas i domstol eller är föremål för åtalsprövning hos åklagaren enbart till den del ärendet hör till diskrimineringsombudsmannens behörighet. Den ska således inte gälla de frågor som hör till arbetarskyddsmyndigheternas tillsynsuppgifter. Det säger sig självt att bestämmelsen inte heller ska tillämpas, om ombudsmannen eller en underlydande tjänsteman på det sätt som avses i 7 § i den föreslagna lagen om diskrimineringsombudsmannen bistår den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier när ärendet behandlas.

I den gällande lagen om likabehandling ingår inte någon liknande bestämmelse som den som nu föreslås i fråga om ett ge ombudsmannen tillfälle att bli hörd.

28 §. Bevisbörda. I paragrafen föreskrivs det om bevisbördan vid behandling av ärenden som gäller diskriminering och repressalier. Det som i 17 § i den gällande lagen om likabehandling föreskrivs om bevisbörda tillämpas bara vid behandlingen av diskrimineringsärenden. Genom förslaget utvidgas bestämmelserna om bevisbörda så att de lämpar sig också på ärenden som gäller repressalier, eftersom det inte finns några särskilda grunder för åtskillnad när det gäller regleringen

av bevisbörda. Det föreslås dessutom vissa språkliga ändringar. På samma sätt som i gällande lag har bestämmelserna om bevisbörda i diskrimineringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet beaktats i förslaget.

I första meningen föreslås en bestämmelse om den i sig naturliga utgångspunkten att när ett ärende som gäller diskriminering eller repressalier behandlas i domstol eller hos någon annan myndighet ska den som inlett ärendet lägga fram utredning om de omständigheter som yrkandet grundar sig på. Bestämmelser om vem som har rätt att inleda ärenden föreslås i 21 och 26 §. Vad som föreskrivs i den föreslagna paragrafen ska tillämpas av de allmänna domstolarna och förvaltningsdomstolarna och till exempel av arbetarskyddsmyndigheter samt av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Om det utifrån de omständigheter som den som inlett ärendet har lagt fram eller utifrån andra omständigheter som uppdragats vid behandlingen kan antas att förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier har överträtts, ska motparten enligt den andra meningen i paragrafen — för att upphäva presumtionen — visa att förbudet inte har överträtts. För att talan eller ansökan som gäller diskriminering eller repressalier ska kunna ge resultat ska i första hand den som inlett ärendet lägga fram sådana bevis för händelseförloppet och fakta i övrigt utifrån vilka det enligt en objektiv bedömning kan antas att förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier har överträtts. Enbart ett påstående eller en misstanke om överträdelse av diskriminerings- eller repressalieförbudet är inte tillräckligt för att en presumtion ska uppkomma. Det ska emellertid inte krävas full bevisning på diskriminering eller repressalier, utan det ska räcka med att domstolen eller en annan behörig myndighet som handlägger ärendet, med fog utifrån de omständigheter som framkommit kan anta att det har förfarits i strid med förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier. En presumtiv överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier kan basera sig förutom på de omständigheter som förts fram av den som inlett ärendet också på de omständigheter som förts fram av en

motpart eller på någon annan eventuell utredning som fåtts vid behandlingen av ärendet.

Om det under behandlingen lagts fram tillräcklig utredning som kan ligga till grund för att det kan antas att förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier har överträtts, ska motparten visa att förbudet inte har överträtts. För att upphäva presumtionen ska motparten således till exempel förklara att särbehandlingen har haft en på det sätt som avses i lagen godtagbar grund eller att det referensmaterial som den som inlett ärendet lagt fram i själva verket inte gäller jämförbara situationer. I de fall där det handlar om indirekt diskriminering ska motparten likaså kunna lägga fram utredning om att det för förfarandet har funnits en sådan godtagbar grund som avses i den föreslagna lagen.

Enligt sista meningen i den föreslagna paragrafen ska de föreslagna bestämmelserna om bevisbörda inte tillämpas vid behandling av brottmål. Förslaget motsvarar den gällande lagen om likabehandling.

29 §. Ikraftträdande. För den föreslagna diskrimineringslagen gäller på samma sätt som för de övriga föreslagna lagarna i denna proposition att bestämmelser om ikraftträdandet utfärdas genom en särskild lag om införande.

1.2 Lagen om diskrimineringsombudsmannen

Lagens rubrik. Det föreslås att den nuvarande tjänsten som minoritetsombudsman omvandlas till en tjänst som diskrimineringsombudsman. Det är inte motiverat att hålla kvar den nuvarande tjänstebeteckningen eftersom det föreslås att ombudsmannens ansvarsområde ska utvidgas till att omfatta alla diskrimineringsgrunder enligt den föreslagna diskrimineringslagen. Diskrimineringsombudsmannen ska generellt främja likabehandling i samhället, inte bara likabehandling för etniska minoriteter och utlänningar. Idén om att successivt utvidga ombudsmannens behörighet till att omfatta även annan än etnisk diskriminering framfördes redan i förarbetena till lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (RP 39/2001).

Det föreslås att bestämmelser om diskrimineringsombudsmannen och den nämnd som behandlar likabehandlingsfrågor ska finnas i olika lagar. Till skillnad från diskrimineringsombudsmannen ska den föreslagna diskriminerings- och jämställdhetsnämnden också behandla ärenden som gäller jämställdhet mellan könen.

I lagen om diskrimineringsombudsmannen föreslås det bestämmelser om diskrimineringsombudsmannens verksamhet till den del bestämmelser om ombudsmannens uppgifter och befogenheter inte finns i diskrimineringslagen.

1 §. Diskrimineringsombudsmannen. I det föreslagna 1 mom. sägs att för främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering finns det en diskrimineringsombudsman i anslutning till inrikesministeriet.

Diskrimineringsombudsmannens ansvarsområde ska omfatta generellt inriktat främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering som avses i diskrimineringslagen enligt vad som föreskrivs i den lagen. Arbetsarkyddmyndigheterna ska dock övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet. Jämställdhetsombudsmannen ska alltså i enlighet med jämställdhetslagen övervaka efterlevnaden av förbudet mot diskriminering på grund av kön och främjandet av jämställdhet.

Enligt 2 mom. ska ombudsmannen vara självständig och oberoende i sin verksamhet. När det gäller avgörandena och verksamheten i övrigt är ombudsmannen således oberoende av inflytandet från andra aktörer, såsom myndigheter och olika intressegrupper samt parterna i det ärende som ska avgöras. Det viktiga är att ombudsmannen i egenskap av myndighet som övervakar efterlevnaden av lagen agerar självständigt och opartiskt. Diskrimineringsombudsmannen beslutar självständigt om hur resurserna för ombudsmannens byrå ska fördelas. Det är av betydelse för ombudsmannens självständiga verksamhet att det i lagen föreslås en bestämmelse om ombudsmannens rätt att själv anställa och utnämna personalen vid sin byrå.

2 §. Utnämning och behörighetsvillkor. Enligt 1 mom. ska statsrådet utnämna diskrimineringsombudsmannen för högst fem år i sänder. Bestämmelsen motsvarar gällande

lydelse i 2 § 1 mom. i statsrådets förordning om minoritetsombudsmannen (687/2001).

I momentet föreskrivs det dessutom att den som utnämns är fri från skötseln av annan statlig eller kommunal tjänst under den tid han eller hon fullgör uppdraget som ombudsman. Förslaget motsvarar bestämmelserna om riksdagens justitieombudsman, direktören för Människorättscentret och dataombudsmannen.

I 2 mom. föreslås det en bestämmelse om behörighetsvillkor för diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringsombudsmannen ska ha avlagt en högre högskoleexamen. Till denna del motsvarar bestämmelsen gällande lydelse i 1 § i statsrådets förordning om minoritetsombudsmannen. Dessutom ska ombudsmannen vara förtrogen med de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och tjänstens uppgiftsområde. Detta anses vara motiverat med anledning av karaktären hos ombudsmannens uppdrag. Det är meningen att uttrycket ska täcka de grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter som är tryggade genom grundlagen, de internationella konventionerna om de mänskliga rättigheterna och EU-rätten.

Kravet på ledarförmåga motsvarar gällande lydelse i 1 § i statsrådets förordning om minoritetsombudsmannen.

3 §. Uppgifter. I paragrafen föreskrivs det om diskrimineringsombudsmannens uppgifter. Det föreslagna 1 mom. har karaktär av en hänvisning, och i momentet konstateras det att ombudsmannen ska övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen enligt vad som föreskrivs i den lagen.

Dessutom ska diskrimineringsombudsmannen även i övrigt främja likabehandling och förebygga diskriminering. Här avses annat främjande av likabehandling och annat förebyggande av diskriminering än tillsyn över efterlevnaden av diskrimineringslagen. Ombudsmannen ska främja likabehandling också på sådana levnadsområden där ombudsmannen inte övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen, exempelvis i arbetslivet. Tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen i enskilda fall i arbetslivet ska dock vara en uppgift för arbetarskyddsmyndigheterna.

Ombudsmannens uppgiftsfält ska omfatta alla diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt diskrimineringslagen. Ombudsmannens uppgifter inbegriper till exempel att bevaka förhållandena, villkoren och rättigheterna för utlänningar, etniska minoriteter och andra grupper som riskerar att utsättas för diskriminering samt att främja likabehandling och förebygga diskriminering när det gäller dessa. Även minderårigas rätt att få diskriminering som riktas mot dem upptagen till prövning ska beaktas.

Ombudsmannen ska också vara nationell rapportör om människohandel. Tillsammans med 5 och 6 punkten i momentet motsvarar bestämmelsen gällande lydelse i 2 § 1 mom. 8 punkten i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

I det föreslagna momentet föreskrivs det om de förfaranden och åtgärder genom vilka ombudsmannen kan främja likabehandling, förebygga diskriminering och fullgöra sitt uppdrag som rapportör om människohandel. Ombudsmannens verksamhet ska i huvudsak vara vägledande och rådgivande.

Enligt 1 punkten ska ombudsmannen sammanställa och låta genomföra utredningar, offentliggöra rapporter och ta initiativ. Ombudsmannen ska självständigt besluta om vilka utredningar och rapporter ombudsmannen anser vara behövliga. Utredningarna kan gälla hur likabehandling uppnås generellt, till exempel när det gäller förhållanden, villkor och rättigheter för utlänningar, personer med funktionsnedsättning och andra grupper som löper risk att utsättas för diskriminering, eller människohandel och fenomen som har samband med den. Vad som i artikel 13 i diskrimineringsdirektivet bestäms om uppgifterna för organ för främjande av likabehandling har beaktats i bestämmelsen. Artikeln genomförs genom den föreslagna bestämmelsen och genom 19 § 1 mom. i diskrimineringslagen (lagförslag 1).

Ombudsmannen kan också ta initiativ för att främja likabehandling och icke-diskriminering. Ombudsmannen kan till exempel uppmärksamgöra myndigheterna, arbetsgivarna, utbildningsanordnarna och dem som tillhandahåller varor och tjänster på ett generellt problem eller på strukturell diskriminering.

ring som riktas mot en viss befolkningsgrupp.

Enligt 2 punkten ska ombudsmannen kunna ge råd och utlåtanden. Genom att ge råd och utlåtanden kan ombudsmannen öka vetskapen om god praxis för att främja likabehandling samt om villkoren för olika minoritetsgrupper och om metoderna för att främja likabehandling av dem. Ombudsmannen kan till exempel genom att sammanställa broschyrer eller ge allmänna råd bistå vid utarbetandet och genomförandet av likabehandlingsplaner enligt diskrimineringslagen. Ombudsmannen kan ge offer för människohandel råd i fråga om exempelvis till buds stående rättsmedel. I 19 § i den nya diskrimineringslagen föreskrivs det om ombudsmannens behörighet att ge rekommendationer och råd om efterlevnaden av den lagen.

Enligt 3 punkten ska ombudsmannen främja informationsverksamhet, fostran och utbildning. Ombudsmannen kan till exempel arrangera seminarier och genomföra informationskampanjer om främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering.

Enligt 4 punkten ska ombudsmannen delta i europeiskt och internationellt samarbete. Ombudsmannen kan till exempel följa den internationella utvecklingen inom sitt ansvarsområde och, i den omfattning det behövs för skötseln av ombudsmannens uppgifter, hålla kontakt med internationella aktörer, exempelvis likabehandlingsmyndigheter i andra länder.

Enligt 5 punkten ska ombudsmannen inom sitt ansvarsområde bevaka hur Finlands uppfyller sina internationella förpliktelser avseende de mänskliga rättigheterna. Dessutom ska ombudsmannen inom sitt ansvarsområde ge akt på hur verkningfull den nationella lagstiftningen är. Ombudsmannen kan rikta initiativ enligt 1 punkten till de behöriga myndigheterna i syfte att avhjälpa brister som ombudsmannen lagt märke till vid uppföljningen.

Enligt 6 punkten ska ombudsmannen bevaka fenomen som har samband med människohandel. Bestämmelsen motsvarar gällande lydelse i 2 § 1 mom. 8 a-punkten i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

I 2 mom. föreslås det en bestämmelse om att diskrimineringsombudsmannen utöver de uppgifter som nämns i 1 mom. också ska sköta uppgifter som ombudsmannen ska sköta enligt vad som föreskrivs någon annanstans i lagstiftningen. Sådana uppgifter föreskrivs bland annat i 152 b § i den gällande utlänningslagen (301/2004), enligt vilken ombudsmannen har till uppgift att i alla faser övervaka hur avlägsnanden ur landet verkställs. Dessutom föreskrivs t.ex. i 209 § i utlänningslagen om ombudsmannens rätt att på begäran bli hörd i enskilda ärenden som gäller asylsökande eller utvisning av utlänningar.

4 §. *Rätt att få information.* Enligt 1 mom. ska diskrimineringsombudsmannen ha rätt att få den information som är nödvändig för att ombudsmannen ska kunna utföra sina tillsynsuppgifter. Ombudsmannens rätt att få information bestäms enligt ombudsmannens befogenheter.

I fråga om diskrimineringslagen ska ombudsmannen följaktligen ha rätt att få information av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter samt av dem som tillhandahåller varor och tjänster. Enligt förslaget ska ombudsmannen inte övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet i enskilda fall, vilket innebär att ombudsmannens rätt att få information inte gäller de nämnda aktörerna i deras egenskap av arbetsgivare.

För att ombudsmannen ska kunna utföra sina uppgifter enligt utlänningslagen ska ombudsmannen ha rätt att få den information som är nödvändig av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

Tillsynsobjekten ska lämna ombudsmannen sådan information som är nödvändig för skötseln av de uppgifter som föreskrivs för ombudsmannen. Det föreslås att ombudsmannen också ska ha rätt att få sekretessbelagda uppgifter. Ombudsmannen ska ha rätt att få information avgiftsfritt.

I fråga om diskrimineringslagen motsvarar förslaget 7 § 1 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Rätten att få information när det gäller utlänningslagen preciseras dock i förhållande till bestämmelsen i gällande lag så att det fö-

reskrivs att information ska kunna fås förutom av myndigheter också av andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

I det föreslagna 2 mom. föreskrivs det om ombudsmannens rätt att få information som behövs för verksamheten som nationell rapportör om människohandel.

Ombudsmannen ska ha rätt att få information av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter samt av de tjänsteleverantörer som deltar i tillhandahållandet av tjänster och stödåtgärder enligt 33 § i lagen om mottagande av personer som söker internationellt skydd (746/2011) eller som får statsbidrag för verksamheten mot människohandel. Med myndigheter avses här även arbetarskyddsmyndigheter.

Tillsynsobjekten ska lämna ombudsmannen sådan information som behövs för skötseln av de uppgifter som föreskrivs för ombudsmannen. Det föreslås att ombudsmannen också ska ha rätt att få sekretessbelagda uppgifter.

I 7 § 1 och 3 mom. i den gällande lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden föreskrivs det om ombudsmannens rätt att få information för verksamheten som nationell rapportör om människohandel. Det föreslås att ombudsmannens rätt att få information ändras i förhållande till den gällande bestämmelsen så att det föreskrivs att uppgifter ska kunna fås inte bara av myndigheter utan också av andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

Enligt sista meningen i det föreslagna momentet ska ombudsmannen dock ha rätt att få personuppgifter endast om det är nödvändigt för skötseln av de föreskrivna uppgifterna som rapportör om människohandel. Bestämmelsen motsvarar i sak gällande lydelse i 7 § 3 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Den föreslagna bestämmelsen formuleras dock så att den är förenlig med dagens sätt att föreskriva om rätt att få sekretessbelagda personuppgifter.

5 §. Rätt att få redogörelser. I paragrafen föreskrivs det om diskrimineringsombudsmannen rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsgivare, av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda

få redogörelser som behövs för skötseln av ombudsmannens uppgifter.

Redogörelser kan begäras till exempel när de behövs för skötseln av ombudsmannens uppgifter för att förtydliga den information som ombudsmannen fått med stöd av 4 § 1 mom. eller som ombudsmannen i övrigt behöver få redogörelser om för att kunna sköta sina uppgifter.

Enligt propositionen ska ombudsmannen inte övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen i enskilda fall i arbetslivet. Ombudsmannen ska dock ha rätt att också i fråga om arbetslivet göra utredningar i enlighet med det som föreslås i 3 § 1 mom. 1 punkten. I praktiken är det fråga om ombudsmannens behov av att av arbetsgivarna få redogörelser om allmän praxis inom en bransch. Utifrån de redogörelser som ombudsmannen fått ska ombudsmannen inte kunna ingripa när det gäller huruvida arbetsgivaren har följt lagen i ett enskilt fall.

Bestämmelsen motsvarar delvis det som i 7 § 2 mom. i den gällande lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden föreskrivs om upplysningsskyldighet.

Enligt sista meningen i det föreslagna momentet ska rätten att få redogörelser dock inte gälla uppgifter om sådana omständigheter som den som redogörelsen begärs av har rätt att vägra vittna om. Bestämmelsen behövs för att säkerställa personens skydd mot självinkriminering och motsvarar gällande lydelse i 7 § 2 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

6 §. Inspektionsrätt. I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om ombudsmannens rätt att utföra inspektioner som behövs för tillsyn över efterlevnaden av diskrimineringslagen. Minoritetsombudsmannen har inte någon liknande inspektionsrätt som den som nu föreslås. Syftet med bestämmelsen är att ombudsmannen ska få bättre möjligheter att effektivt övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen.

Enligt paragrafen ska ombudsmannen få inspektera en myndighets, utbildningsanordnarens och läroanstalts lokaler samt lokalerna hos den som tillhandahåller varor eller tjänster. Ombudsmannen ska få inspektera bara

om inspektionen behövs för tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen i ärenden som hör till ombudsmannens ansvarsområde. Behov av att inspektera kan uppkomma till exempel när det finns anledning att misstänka att någon har förfarit i strid med diskrimineringslagen eller att i den lagen föreskrivna förpliktelser inte har uppfyllts i övrigt.

Inspektioner ska inte få utföras i utrymmen som används för boende av permanent natur. Vid inspektion ska bestämmelserna i 39 § i förvaltningslagen (434/2003) iakttas.

7 §. Rättshjälp. I den föreslagna paragrafen föreskrivs det att diskrimineringsombudsmannen kan bistå eller förordna en underlydande tjänsteman att bistå den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier eller som är ett potentiellt offer för människohandel i syfte att trygga den personens rättigheter eller vid behov skaffa honom eller henne rättshjälp i det syftet.

Den föreslagna bestämmelsen motsvarar i sak gällande lydelse i 4 § i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen, dock ändrad så att den föreslagna utvidgningen av diskrimineringsombudsmannens ansvarsområde har beaktats. Diskrimineringsombudsmannen kan med stöd av den föreslagna bestämmelsen ge rättshjälp på alla levnadsområden som omfattas av diskrimineringslagens tillämpningsområde. För att rättshjälp ska ges ska det inte heller längre förutsättas att ombudsmannen anser att ärendet är av avsevärd betydelse för förebyggande av diskriminering eller för rättigheterna för ett potentiellt offer för människohandel. Dessutom föreslås det vissa ändringar av ordalydelsen.

8 §. Berättelser. Enligt det föreslagna *1 mom.* ska ombudsmannen årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. Diskrimineringsombudsmannens hela ansvarsområde, människohandel och fenomen som har samband med människohandel medräknade, ska behandlas i berättelsen.

Till skillnad från vad som för närvarande gäller enligt lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden ska diskrimineringsombudsmannen ge in berättelsen till hela statsrådet i stället för till inrikesministeriet. Med tanke på berättelsens

allmänna relevans för samhället är det motiverat att den lämnas in till statsrådet. När det gäller människohandel motsvarar den föreslagna bestämmelsen gällande lydelse i 2 a § 2 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

Enligt *2 mom.* ska ombudsmannen en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats. Uttrycket ”en gång vart fjärde år” innebär att berättelsen i regel ska ges en gång per valperiod vid en tidpunkt som anses vara lämplig.

I fråga om ärenden som rör likabehandling kommer berättelsen att omspänna hela ansvarsområdet för ombudsmannen. Diskriminering inom olika levnadsområden ska behandlas i berättelsen och den ska också kunna innehålla till exempel utdrag ur utredningar som ombudsmannen gjort eller låtit göra.

Även förekomsten av människohandel och fenomen som har samband med människohandel i Finland ska behandlas i berättelsen till riksdagen. Till denna del motsvarar bestämmelsen gällande lydelse i 2 a § 2 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

I det föreslagna momentet föreskrivs det dessutom att diskrimineringsombudsmannen ska kunna ge berättelsen tillsammans med jämställdhetsombudsmannen. En gemensam berättelse kan behövas till exempel för att behandla diskriminering på flera grunder och korsande diskriminering.

9 §. Diskrimineringsombudsmannens byrå. Enligt *1 mom.* ska diskrimineringsombudsmannen ha en byrå med ett behövligt antal föredragande och anställda. Föredragandena ska ha mångsidig förtrogenhet ombudsmannens uppgiftsområde, till exempel frågor som gäller personer med funktionsnedsättning, utlänningar och människohandel.

Enligt *2 mom.* ska diskrimineringsombudsmannen utnämna tjänstemännen vid sin byrå och anställa den övriga personalen vid byrån. Bestämmelsen är viktig med tanke på ombudsmannens självständiga och oberoende ställning. Den föreslagna bestämmelsen avviker från 2 § i statsrådets gällande förordning om minoritetsombudsmannen, enligt vilken inrikesministeriet ska utnämna tjäns-

temännen vid ombudsmannens byrå och anställa personal i arbetsavtalsförhållande.

I 3 mom. föreslås det en bestämmelse om ombudsmannens behörighet att godkänna en arbetsordning för byrån. I likhet med 2 mom. utgör bestämmelsen ett led i ombudsmannens oberoende och självständiga ställning.

10 §. Delegationen för likabehandlingsärenden. I det föreslagna 1 mom. föreskrivs det att för utbyte av information mellan aktörer och myndigheter som är av betydelse för det allmänna främjandet av likabehandling och för förebyggande av diskriminering samt för behandling av frågor som gäller likabehandling finns det en delegation för likabehandlingsärenden i anslutning till ombudsmannens byrå.

Delegationen ska bestå förutom av företrädare för de myndigheter som övervakar likabehandlingslagstiftningen också av företrädare för de ministerier som saken gäller och för de frivilligorganisationer och övriga aktörer som är betydelsefulla när det gäller att förebygga diskriminering. Med hänsyn till bestämmelserna i artikel 33 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning kan delegationen också behandla frågor om likabehandling i näringslivet och arbetslivet. Nämnden kan ha sektioner.

Delegationen ska utses av statsrådet för en treårsperiod.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska närmare bestämmelser om delegationens uppgifter, sammansättning och verksamhet utfärdas genom förordning av statsrådet. Bestämmelsen motsvarar det som i 5 § i den gällande lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden föreskrivs om sättet att utfärda bestämmelser om delegationen.

11 §. Vite. Enligt 1 mom. ska diskrimineringsombudsmannen kunna förena den skyldighet att ge information som föreslås i 4 § och den skyldighet att lämna redogörelser som föreslås i 5 § med vite.

Den föreslagna bestämmelsen om vite motsvarar 7 a § i den gällande lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Enligt den paragrafen kan ombudsmannen förena skyldigheten att lämna upplysningar med vite. Det kan anses att möjligheten att förelägga vite behövs för att

på ett effektivt sätt tillförsäkra ombudsmannen rätt att få information.

I sista meningen i det föreslagna momentet föreslås en bestämmelse om undantag enligt vilken vite dock inte ska få föreläggas en person som det finns anledning att misstänka för brott, om uppgifterna gäller någon omständighet som har samband med brottsmisstanken. Bestämmelsen behövs för att tillförsäkra en sådan person skydd mot självinkriminering.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska diskriminerings- och jämställdhetsnämnden döma ut vite som ombudsmannen förelagt. Bestämmelser om föreläggande och utdömande av vite finns i viteslagen (1113/1990). I viteslagen finns det bestämmelser om bland annat allmänna förutsättningar för föreläggande och utdömande av vite, vitesbelopp, hörande av part, preskription av vite och ändringssökande. I enlighet med viteslagen gäller att i beslut som gäller föreläggande eller utdömande av vite får ändring sökas hos förvaltningsdomstolen i enlighet med det som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

12 §. Ikraftträdande. Om ikraftträdandet av lagen bestäms genom en särskild lag om införande.

1.3 Lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

1 §. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Enligt den föreslagna paragrafen finns i anslutning till inrikesministeriet en självständig och oberoende diskriminerings- och jämställdhetsnämnd, som behandlar och avgör ärenden som enligt diskrimineringslagen (/20) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) (*jämställdhetslagen*) omfattas av nämndens ansvarsområde. Nämnden ersätter jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden vilka har skött motsvarande uppgifter med stöd av gällande lagstiftning. Jämställdhetsnämnden finns för närvarande i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet, och diskrimineringsnämnden finns i anslutning till inrikesministeriet.

I paragrafen konstateras det att nämnden är självständig och oberoende. Med att nämnden är självständig avses att den är självstän-

dig i sin verksamhet även om den finns i anslutning till inrikesministeriet. Med att nämnden är oberoende avses att den i sin avgörandepraxis på samma sätt som domstolar och andra rättskipningsorgan ska vara oberoende av inflytande från andra organ, såsom myndigheter, olika intressegrupper och parterna i de ärenden som ska avgöras.

I diskrimineringslagen och jämställdhetslagen finns det bestämmelser om de ärenden som nämnden ska behandla och avgöra.

2 §. Nämndens medlemmar. I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om nämndens sammansättning.

Det föreslås att nämnden ska ha en ordförande som kan ha uppgiften som huvudsyssla. Paragrafen motsvarar 7 d § 1 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (660/2001) enligt vilket ordföranden för diskrimineringsnämnden kan ha uppgiften som huvudsyssla. I gällande lagstiftning finns inga bestämmelser om ordförandeskapet i jämställdhetsnämnden som huvud- eller bisyssla.

Utöver ordföranden ska nämnden ha minst 13 andra medlemmar. Dessa ska ha uppgiften som bisyssla. På grund av sammanföringen av två nämnder och på grund av sektionskonstruktionen för den föreslagna nämnden kommer nämnden att ha fler medlemmar än de nuvarande nämnderna. Diskrimineringsnämnden består för närvarande av en ordförande och sex övriga medlemmar; jämställdhetsnämnden består av en ordförande och fyra övriga medlemmar.

För att säkerställa en adekvat juridisk expertis för den nya nämnden föreslås det att ordföranden och minst sju övriga medlemmar ska vara lagfarna. Enligt gällande lagstiftning ska diskrimineringsnämndens ordförande samt minst tre medlemmar ha behörighet för domartjänst. Enligt gällande lagstiftning ska jämställdhetsnämndens ordförande och vice ordförande samt deras ersättare ha avlagt juris kandidatexamen. I 3 § föreslås det närmare bestämmelser om behörighetsvillkor för nämndens ordförande och de lagfarna och de övriga medlemmarna.

De övriga medlemmarna, men inte ordföranden, ska ha en personlig ersättare.

3 §. Behörighetsvillkor. I paragrafen föreskrivs det om behörighetsvillkor för näm-

dens ordförande och de övriga medlemmarna.

Ordföranden och de övriga medlemmarna ska ha god förtrogenhet med nämndens ansvarsområde. I praktiken avser detta till exempel kännedom om jämställdhetslagen och diskrimineringslagen och förtrogenhet med de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Dessutom ska i synnerhet var och en av de andra än de lagfarna medlemmarna i nämnden ha specialkunskap om något sådant område som de ärenden som nämnden behandlar kan beröra (*sakkunnigmedlemmar*). Dessa områden utgörs i första hand av arbetsliv, utbildning, näringsverksamhet och offentlig förvaltning. Även kännedom om olika sätt på vilka diskriminering kommer till uttryck och kännedom om förhållandena för grupper som riskerar att bli utsatta för diskriminering kan påvisa den förtrogenhet som krävs av medlemmarna. Detsamma gäller till exempel insikter i bedömning av lönediskriminering eller i anpassningsåtgärder som personer med funktionsnedsättning behöver. Förtrogenhet med nämndens ansvarsområde kan påvisas genom till exempel yrkesmässig erfarenhet, vetenskaplig verksamhet eller organisationsverksamhet inom nämndens ansvarsområde.

Med hänsyn till ordförandens uppgifter och ansvar ska ordföranden ha i praktiken visad ledarförmåga och behörighet för domartjänst. Sådan ledarförmåga som avses i bestämmelsen kan påvisas förutom genom egentliga ledaruppgifter också genom till exempel sådan verksamhet inom ett krävande projekt genom vilken personen i praktiken har visat att han eller hon har beredskap att leda. Enligt 11 § i lagen om utnämning av domare (205/2000) kan till domare utnämnas rättrådiga finska medborgare som har avlagt juris kandidatexamen och som genom sin tidigare verksamhet vid en domstol eller i andra uppgifter visat sig ha de insikter i de uppgifter som hör till tjänsten och de personliga egenskaper som en framgångsrik skötsel av tjänsten förutsätter.

Det föreslås inte att de lagfarna medlemmarna ska ha behörighet för domartjänst, men de ska ha högre högskoleexamen i juridik eller juridisk påbyggnadsexamen. Bestämmelser om dessa examina finns för när-

varande i statsrådets förordning om universitetsexamina (794/2004). Till skillnad från 7 e § i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden nämns det inte särskilt i den föreslagna paragrafen att medlemmarna i nämnden inte behöver vara finska medborgare. Med anledning av 125 § 1 mom. i grundlagen behövs omnämmandet inte.

4 §. Utnämning av medlemmar. I paragrafen föreslås det bestämmelser om utnämning av medlemmarna i nämnden.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska statsrådet utnämna ordföranden samt nämndens övriga medlemmar och deras ersättare för fyra år i sänder. Statsrådet ska förordna en av de lagfarna medlemmarna till vice ordförande, som vid förhinder för ordföranden utövar ordförandens befogenheter.

Statsrådets beslut ska fattas efter föredragning från inrikesministeriet. I praktiken ska föredragningen beredas i nära samverkan med social- och hälsovårdsministeriet, som ansvarar för jämställdhetsfrågor. I förekommande fall bör samverkan involvera även andra ministerier vilkas ansvarsområde berörs av de ärenden som nämnden behandlar. Samarbete behövs för att nämnden ska få en balanserad sammansättning och ha högklassig expertis.

Om ordföranden, någon av de övriga medlemmarna eller en ersättare avgår eller avlider, ska inrikesministeriet i hans eller hennes ställe utnämna en annan person för återstoden av nämndens mandatperiod. Det föreslås att en bestämmelse om detta tas in i 2 mom. Det säger sig självt att också den som utnämns på detta sätt ska uppfylla behörighetsvillkoren enligt den föreslagna 3 §.

Enligt 3 mom. ska nämnden ha en jämn representation av kvinnor och män. Förslaget motsvarar det krav som i 4 a § 2 mom. i jämställdhetslagen anges i fråga om sammansättningen hos organ som utövar offentlig makt. När det gäller jämställdhetsnämnden föreskrivs det för närvarande att både kvinnor och män ska vara representerade i nämnden. Det finns inga bestämmelser om könsfördelningen i diskrimineringsnämnden.

5 §. Personal. Enligt 1 mom. ska nämnden ha en generalsekreterare med uppgiften som huvudsyssla. Nämnden ska dessutom kunna

ha föredragande med uppgiften som huvud- eller bisyssla samt andra anställda. Med hänsyn till nämndens vidsträckt ansvarsområde bör generalsekreteraren sköta uppdraget som huvudsyssla. Enligt gällande lagstiftning kan jämställdhetsnämnden som föredragande anlita sekreterare med uppgiften som bisyssla. När det gäller diskrimineringsnämnden föreskrivs det att nämnden består av en sekreterare som kan ha uppgiften som huvudsyssla och att nämnden dessutom kan ha en eller flera föredragande med uppgiften som bisyssla. I praktiken har diskrimineringsnämnden haft en sekreterare med uppgiften som huvudsyssla och jämställdhetsnämnden en sekreterare med uppgiften som bisyssla.

I 2 mom. föreskrivs det om behörighetsvillkor för nämndens generalsekreterare och föredragandena. Generalsekreteraren och föredragandena ska ha avlagt någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt. De ska dessutom, på samma sätt som ordföranden och medlemmarna, ha god förtroenhet med nämndens ansvarsområde.

6 §. Sektioner. Enligt det föreslagna 1 mom. arbetar nämnden uppdelad i sektioner. En sektion ska bestå av nämndens ordförande eller vice ordförande som sektionens ordförande och av fyra övriga medlemmar. Enligt gällande lagstiftning kan det i diskrimineringsnämndens arbetsordning bestämmas att nämnden ska ha sektioner. Enligt 9 § 1 mom. i den gällande lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden ska det i jämställdhetsnämnden finnas en ordförande och fyra andra medlemmar. Jämställdhetsnämnden har inte arbetat uppdelad i sektioner.

En sektion ska bestå av nämndens ordförande eller vice ordförande som sektionens ordförande samt av två övriga juristmedlemmar och två sakkunnigmedlemmar. Sakkunnigmedlemmarna ska utses enligt de ärendekategorier som behandlas i sektionen. Enligt förslaget ska nämnden kunna behandla ärenden som rör till exempel arbetsliv, utbildning, näringsliv och offentlig förvaltning. Av den föreslagna 16 § följer att organisationen av sektioner och deras sammansättning bestäms närmare i nämndens arbetsordning.

Enligt det föreslagna 2 *mom.* ska nämnden ha en förvaltningssektion, som består av nämndens ordförande och vice ordförande samt fyra övriga medlemmar. Förvaltningssektionen ska behandla nämndens administrativa ärenden.

7 §. *Plenum.* Enligt det föreslagna 1 *mom.* ska nämndens plenum bestå av nämndens ordförande och de övriga medlemmarna. Vid förhinder för nämndens ordförande ska nämndens vice ordförande föra ordet. Med nämndens medlemmar avses både de lagfarna medlemmarna och sakkunnigmedlemmarna.

I 2 *mom.* föreskrivs det om uppgifterna för plenum. Principiellt betydelsefulla och vittsyftande ärenden ska avgöras i plenum. Svåra frågor som gäller tolkning av likabehandlings- och jämställdhetslagstiftningen, i synnerhet om det inte finns någon lämplig tidigare avgörandepraxis, är exempel på principiellt betydelsefulla ärenden. Vittsyftande ärenden är sådana där avgörandena direkt eller indirekt har generell betydelse för till exempel myndigheternas verksamhet, utbildningsverksamheten eller näringsverksamheten eller berör en stor grupp människor.

Ordföranden ska avgöra om ett ärende ska behandlas i plenum. Av särskilda skäl ska också den sektion som behandlar ett ärende hänskjuta ärendet till plenum för avgörande. Ett sådant skäl kan vara i första hand att det först vid sektionsbehandlingen framgår att ärendet är principiellt betydelsefullt eller vittsyftande på det sätt som avses i det föregående.

8 §. *Beslutförhet, omröstning och föredragning.* I paragrafen föreslås det bestämmelser om nämndens beslutförhet, omröstning i nämnden och föredragning i nämnden.

Enligt det föreslagna 1 *mom.* är nämndens plenum beslutfört när mötesordföranden och minst hälften av de övriga medlemmarna är närvarande. En sektion ska vara beslutfört bara när den är fulltalig.

På omröstning i nämnden ska enligt 2 *mom.* tillämpas vad som i förvaltningsprocesslagen (586/1996) föreskrivs om omröstning. I praktiken handlar det om att tillämpa 52 § 1 *mom.* i förvaltningsprocesslagen. Enligt det momentet ska en omröstning hållas om ett avgörande, om de ledamöter som del-

tar i beslutsfattandet inte enas om avgörandet. Vid omröstningen vinner den åsikt som majoriteten av ledamöterna har omfattat. Vid lika röstetal vinner den åsikt som ordföranden har omfattat. Till denna del motsvarar förslaget i sak den nuvarande regleringen enligt 7 g § 1 *mom.* i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden och 15 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden.

Enligt 3 *mom.* ska ärendena avgöras i nämnden efter föredragning. Föredragande ska vara nämndens generalsekreterare eller någon annan till uppgiften förordnad föredragande vid nämnden.

9 §. *Medlemmarnas ansvar och jäv.* Enligt det föreslagna 1 *mom.* ska bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar tillämpas på nämndens ordförande och övriga medlemmar och på nämndens personal när de sköter uppgifter som avses i den föreslagna lagen. Med personal avses nämndens generalsekreterare, eventuella föredragande och övriga anställda vid nämnden. De som nämns i paragrafen ska stå under straffrättsligt ansvar när de deltar i beredningen, behandlingen och beslutsfattandet i fråga om ärenden som avses i 1 § i den föreslagna lagen samt när de sköter sina uppgifter som föreskrivs för dem på andra ställen i den föreslagna lagen. Bestämmelser om tjänstebrott finns i 40 kap. i strafflagen.

Genom förslaget blir rättsläget tydligare än vad det är enligt gällande reglering. Enligt gällande lagstiftning handlar diskrimineringsnämndens medlemmar och sekreterare samt jämställdhetsnämndens ordförande och sekreterare under tjänsteansvar.

Enligt det föreslagna 2 *mom.* finns bestämmelser om skadeståndsansvar i skadeståndslagen (412/1974). Den föreslagna bestämmelsen är informativ.

I fråga om jäv för nämndens medlemmar och föredragande gäller enligt det föreslagna 3 *mom.* vad som i 13 kap. i rättegångsbalken föreskrivs om domarjäv. De jävsbestämmelser som hänvisningen gäller ska följaktligen tillämpas på var och en som deltar i beredningen, behandlingen och beslutsfattandet i fråga om ärenden som överlämnas till nämnden. Förslaget motsvarar gällande lydelse i 7 f § i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Det finns inte någ-

ra motsvarande bestämmelser om jämställdhetsnämnden.

10 §. Inledande av ärenden. I paragrafen föreslås det bestämmelser om inledande av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. De föreslagna bestämmelserna motsvarar till centrala delar 7 h § i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden och 12 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden.

Enligt det föreslagna *1 mom.* ska ärenden inledas skriftligen i nämnden. Enligt 9 § i lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet (13/2003) uppfyller elektroniska dokument som sänts till en myndighet kravet på skriftlig form. Ett ärende ska följaktligen få inledas även elektroniskt. Bestämmelser om dem som har rätt att inleda ärenden finns i 21 § i den föreslagna diskrimineringslagen och i 20 § i den gällande jämställdhetslagen. Bestämmelserna om inledande av ärenden i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen är olika.

I *2 mom.* föreskrivs det om vad som ska framgå när ett ärende inleds. Av en handling som gäller inledande av ett ärende ska framgå sökandens namn och hemvist. Dessutom ska det framgå kontaktuppgifter till en eventuell laglig företrädare eller ett ombud samt den adress till vilken kallelser, uppmaningar och meddelanden i ärendet kan skickas. Av ansökan ska också framgå de övriga parternas namn och kontaktuppgifter. En part kan vara till exempel en fysisk eller juridisk person vars verksamhet sökandens påståenden berör. Dessa uppgifter behöver dock inte uppges, om det är oskäligt att kräva att sökanden skaffar denna information. Det är oskäligt att kräva att denna information skaffas till exempel om en parts identitet eller kontaktuppgifter inte kan fås fram med vanliga metoder.

Av en handling som gäller inledande av ett ärende ska sökandens yrkande framgå. Sökanden ska likaså uppges de grunder och faktauppgifter som underbygger yrkandet. Sökanden bör följaktligen försöka redogöra för sådant som är av betydelse för avgörandet av ärendet, till exempel genom att beskriva händelseförloppet och bifoga eventuella relaterade handlingar samt genom att framföra sin

uppfattning om varför sökanden anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller repressalier. Av ansökan ska vidare framgå huruvida ärendet har avgjorts eller inletts hos någon annan myndighet eller i domstol. Sökanden ska lämna denna information bara om sökanden har den, vilket innebär att det inte krävs att sökanden aktivt tar reda på informationen.

Regleringen enligt 2 mom. motsvarar i huvudsak 7 h § 2 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden och 12 § 2 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden.

Det behövs inte några liknanden bestämmelser om komplettering av ansökan som de som för närvarande finns i 7 h § 4 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Allmänna bestämmelser om komplettering av handlingar finns för närvarande i 22 § i förvaltningslagen (434/2003). Utifrån den paragrafen ska en myndighet uppmana avsändaren att komplettera en bristfällig handling, om det inte är onödigt med tanke på avgörandet av ärendet. Avsändaren av handlingen ska upplysas om hur handlingen ska kompletteras och att ärendet kan avvisas om uppmaningen inte följs.

11 §. Avvisande av ärenden. Enligt det föreslagna *1 mom.* tas ett ärende som inletts i domstol eller hos någon annan myndighet inte upp till prövning i nämnden. Nämnden ska således inte vara behörig att pröva ett ärende som har är anhängigt i domstol eller hos någon annan myndighet. Det föreskrivs på motsvarande sätt i fråga om riksdagens justitieombudsman och justitiekanslern i statsrådet. Med små ändringar av ordalydelsen motsvarar förslaget 20 § 3 mom. i den gällande lagen om likabehandling.

Ett ärende som omfattas av omprövningsförfarande eller förfarande för sökande av ändring ska inte heller tas upp till prövning i nämnden. Om samma ärende som inletts hos nämnden också inleds i domstol eller hos någon annan myndighet, ska nämnden avbryta behandlingen och först efter att domstolens eller myndighetens beslut vunnit laga kraft besluta om eventuella fortsatta åtgärder. Efter det att huvudsaken har avgjorts i domstol eller hos någon annan myndighet ska nämnden emellertid kunna pröva om det finns anled-

ning att i ärendet vidta åtgärder som avses i 20 § 3 mom. i den föreslagna diskrimineringslagen eller i 21 § i jämställdhetslagen.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska nämndens ordförande få besluta att ett ärende ska avvisas och avslå ett klart ogrundat yrkande. Ordföranden ska få besluta att ett ärende ska avvisas till exempel om det inte omfattas av nämndens behörighet eller om det inte har inletts på det sätt som förutsätts i lag. Vid förhinder för ordföranden ska nämndens vice ordförande utöva ordförandens befogenheter.

12 §. Tillämpning av förvaltningslagen. Enligt den föreslagna paragrafen ska förvaltningslagen tillämpas på nämndens förfarande, om inte det i den föreslagna lagen eller i diskrimineringslagen eller jämställdhetslagen föreskrivs något annat om förfarandet.

Bestämmelsen motsvarar 7 j § 3 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Bestämmelsen ersätter vad som 7 i § i den lagen föreskrivs om behandlingen av ärenden i nämnden. Bestämmelsen ersätter också vad som föreskrivs om behandlingen av ärenden i 14 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden samt i 11 § i den förordning som utfärdats med stöd av den lagen.

Med stöd av vad som anförts ovan ska bestämmelserna om utredning av ärenden och hörande av parter i 6 kap. i förvaltningslagen tillämpas på diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Till denna del behöver det därför inte föreskrivas särskilt om utredning av ärenden. I enlighet med förvaltningslagen ska nämnden i ett beslut om förbud och förpliktelse uppmana sökandens motpart att bemöta ansökan. I ett ärende som gäller beslut om förbud och förpliktelse kan nämnden också höra parter och sakkunniga, inhämta utlåtanden och övriga utredningar samt förrätta syn liksom begära handräckning av förvaltningsdomstolen för hörande av vittnen. När ärendet bereds kan ordföranden besluta att dessa åtgärder ska vidtas.

Enligt bestämmelserna i förvaltningslagen bör det riktiga slutresultatet eftersträvas vid behandlingen av ett förvaltningsärende, vilket förutsätter tillräckliga och korrekta faktauppgifter. Kravet på en opartisk behandling i fråga om utredning av ärendet innebär i samband med ärenden där det finns flera parter

att alla ska ges lika rätt att lägga fram utredning. Den skyldighet att uppmana sökandens motpart att bemöta ansökan som föreskrivs för diskrimineringsnämnden i 7 i § 1 mom. i den gällande lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden följer således av förvaltningslagen, och det behövs inte föreskrivas särskilt om detta.

Det som i 10 § i förvaltningslagen föreskrivs om myndigheternas skyldighet att samarbeta lämpar sig likaså på diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Enligt den paragrafen ska varje myndighet på andra myndigheters begäran, inom ramen för sin behörighet och i den omfattning ärendet kräver, bistå dessa i skötsel av en förvaltningsuppgift, och även i övrigt sträva efter att främja samarbetet mellan myndigheterna.

13 §. Ändringssökande. I 1 mom. föreskrivs det om sökande av ändring i nämndens beslut. Enligt bestämmelsen får ändring i dessa beslut sökas hos förvaltningsdomstolen och i sista hand hos högsta förvaltningsdomstolen. Den föreslagna paragrafen motsvarar i huvudsak vad som i 18 § 1 mom. i den gällande lagen om likabehandling föreskrivs om sökande av ändring i diskrimineringsnämndens beslut och vad som föreskrivs i 22 § 1 mom. i den gällande jämställdhetslagen. Nya överklagbara beslut är nämndens beslut om rimliga anpassningar och nämndens beslut om den planeringsskyldighet för myndigheter och utbildningsanordnare som avses i diskrimineringslagen samt beslut om fastställande av förlikning. Med undantag för nämndens beslut om planeringsskyldigheten kan alla dessa beslut beröra individens rättigheter och skyldigheter, och därför bör besluten i enlighet med 21 § i grundlagen få överklagas. Eftersom nämnden har karaktär av ett administrativt rättskipningsorgan är det ändamålsenligt att förvaltningsdomstolen avgör ärenden som gäller sökande av ändring.

Det föreskrivs om behörig förvaltningsdomstol i enlighet med 12 § i förvaltningsprocesslagen. När ändring söks i ett beslut av en sådan myndighet vars verksamhetsområde omfattar hela landet, gäller enligt 12 § 2 mom. i förvaltningsprocesslagen att besvär ska anföras hos den förvaltningsdomstol vars domkrets beslutet huvudsakligen hänför sig till på grund av till exempel att den person el-

ler sammanslutning som beslutet huvudsakligen gäller har hemkommun respektive hemort där. Eftersom det utifrån bestämmelsen inte alltid är entydigt om den behöriga förvaltningsdomstolen bestäms enligt hemvistet för den påstådda diskriminerande personen eller den påstådda diskriminerade personen, behövs det en separat bestämmelse.

Med beaktande av att nämnden i fortsättningen kommer att behandla även ärenden som gäller försummelse av skyldigheten att främja likabehandling föreslås det också att den behöriga förvaltningsdomstolen till skillnad från bestämmelserna i den gällande lagen om likabehandling och jämställdhetslagen ska vara den förvaltningsdomstol inom vars domkrets motparten till den som inlett ärendet har sitt hemvist eller sin vanliga vistelseort, oavsett om till exempel den påstådda diskriminerande personen eller den påstådda diskriminerade personen är ändringssökande.

Om det inte finns någon förvaltningsdomstol som med stöd av det som sägs ovan är behörig i saken, ska besvär anföras hos Helsingfors förvaltningsdomstol. Detta förfaringssätt tillämpas exempelvis när motparten är ett företag med hemort i utlandet.

I 2 mom. föreskrivs det om besvärstillsbud. Enligt momentet får ett beslut av nämndens ordförande om att avvisa ett ärende eller att avslå ett yrkande inte överklagas genom besvär. Ordföranden får fatta beslut om att avvisa ett ärende till exempel på grund av att ärendet har inletts eller kommer att inledas i domstol.

I momentet föreskrivs det dessutom om möjligheten att av nämnden begära omprövning enligt förvaltningslagen av ett sådant beslut av ordföranden som avses ovan. Den som inlett ärendet i nämnden ska få begära omprövning. Enligt 21 § i den föreslagna diskrimineringslagen ska den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller repressalier samt diskrimineringsombudsmannen och sammanslutningar som främjar likabehandling kunna föra ärendet till nämnden. Ombudsmannen ska följaktligen ha rätt att begära omprövning bara när det gäller ärenden som ombudsmannen själv har inlett i nämnden, inte när det gäller ärenden som den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har inlett.

Enligt 20 § i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation föra ett ärende till nämnden. Den som inlett ärendet i nämnden ska få begära omprövning.

Enligt 3 mom. får nämndens omprövningsbeslut överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Förvaltningsdomstolens beslut i saken får enligt förslaget dock överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

Enligt 4 mom. ska ett i 20 § 3 mom. i diskrimineringslagen avsett beslut av nämnden och ett i 21 § i jämställdhetslagen avsett beslut om förbud eller föreläggande få verkställas trots ändringssökande.

I 18 § 2 mom. i den gällande lagen om likabehandling föreskrivs om skyldighet att iaktta diskrimineringsnämndens så kallade beslut om förbud trots ändringssökande. Enligt 22 § 2 mom. i den gällande jämställdhetslagen ska beslut om förbud eller förpliktelse iakttagas omedelbart även om det inte vunnit laga kraft, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen beslutar något annat. Den föreslagna bestämmelsen är mer omfattande än motsvarande bestämmelse i den gällande lagen om likabehandling, eftersom den nya bestämmelsen i likhet med jämställdhetslagen omfattar även så kallade beslut om föreläggande.

Nämndens beslut enligt 20 § 3 mom. i diskrimineringslagen om att förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna samt nämndens beslut om att förelägga aktören att inom en skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen ska enligt den föreslagna bestämmelsen få verkställas trots ändringssökande. Nämndens beslut om förbud eller förpliktelse enligt 21 § 1 och 4 mom. i jämställdhetslagen ska likaså få verkställas trots ändringssökande.

Dessa beslut av nämnden får verkställas trots ändringssökande, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen bestämmer något annat. Bestämmelsen om verkställighet trots sökande av ändring behövs eftersom ett beslut av nämnden kan mista sin betydelse om det inte behöver följas förrän det har vunnit laga kraft.

14 §. Rätt att få information. I 1 mom. föreskrivs det om nämndens rätt att få den information som är nödvändig för att den ska kunna fullgöra sina tillsynsuppgifter.

Rätten att få information bestäms via nämndens tillsynsbefogenheter. Nämnden ska ha rätt att få information av följande tillsynsobjekt: myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, arbetsgivare, utbildningsanordnare och läroanstalter, arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen samt de som tillhandahåller varor eller tjänster.

Enligt förslaget ska nämnden övervaka arbetsgivarnas verksamhet med avseende på jämställdhetslagen. Enligt förslaget ska nämnden inte övervaka arbetsgivarna när det gäller efterlevnaden av diskrimineringslagen, vilket innebär att nämnden inte heller har rätt att få information av arbetsgivarna till denna del.

Nämnden ska likaså kunna få information av arbetsmarknadsorganisationer och av andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen. Här avses till exempel organisationer enligt 8 c § i jämställdhetslagen. Organisationer av detta slag omfattas således av den föreslagna bestämmelsen också när de inte är sådana tjänsteleverantörer som avses i diskrimineringslagen eller jämställdhetslagen.

Tillsynsobjekten ska lämna nämnden sådan information som gäller ett ärende som inletts i nämnden. Nämnden har rätt att få den information som är nödvändig för att utreda och avgöra ärendet. Dessutom ska nämnden ha rätt att få informationen avgiftsfritt.

Aktören i fråga ska lämna nämnden den information som aktören redan har i sin besittning. Några ytterligare utredningar behöver således inte göras och ytterligare uppgifter behöver inte skaffas på något annat sätt. Det föreslås att nämnden också ska ha rätt att få sekretessbelagda uppgifter.

Rätten att få information behövs med hänsyn till nämndens karaktär av tillsynsmyndighet och med hänsyn till 31 § i förvaltningslagen. Enligt den paragrafen ska en myndighet se till att ett ärende utreds tillräckligt och på behörigt sätt och i detta syfte skaffa den information och den utredning

som behövs för att ärendet ska kunna avgöras. Enligt bestämmelsen får nämnden begära information också av nämndens övriga tillsynsobjekt än de egentliga parterna i det ärende som behandlas, om informationen är nödvändig för att ärendet ska kunna avgöras.

Enligt gällande lydelse i 7 § i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden har diskrimineringsnämnden rätt att få den information som behövs av myndigheter och verksamhetsutövare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om likabehandling samt av deras anställda.

Enligt 17 § 1 mom. i jämställdhetslagen har jämställdhetsnämnden trots vad som bestäms eller föreskrivs om offentlighet i fråga om ett visst ärende eller en viss handling rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som behövs för tillsynen över att lagen iakttas. Enligt 2 mom. i den paragrafen har jämställdhetsombudsmannen en mera omfattande rätt att av var och en få de uppgifter som behövs för tillsynen över att lagen iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska företes, om denne inte enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller förete handlingen. Den rätt att få information som föreslås för den sammanslagna nämnden motsvarar dess vidsträckt uppgiftsområde. Enligt förslaget ska nämnden i fortsättningen ha en omfattande rätt att utan avgift få nödvändig information direkt av sina tillsynsobjekt. När det gäller jämställdhetslagen utvidgas rätten att få information till att gälla även andra än myndigheter.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska nämnden ha rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få redogörelser som behövs för tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen och jämställdhetslagen. Av arbetsgivare ska nämnden ha rätt att få redogörelser bara för tillsyn över efterlevnaden av jämställdhetslagen.

Redogörelser kan begäras om till exempel omständigheter som inte direkt framgår av den information enligt 1 mom. som getts in

till nämnden. Skyldigheten att lämna redogörelser gäller för de aktörer som enligt diskrimineringslagen och jämställdhetslagen utgör nämndens tillsynsobjekt. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak gällande lydelse i 7 § 2 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Däremot har inte jämställdhetsnämnden enligt gällande lagstiftning rätt att få redogörelser.

Enligt det föreslagna 3 mom. ska nämnden kunna förena den skyldighet att ge information och lämna redogörelser som avses i 1 och 2 mom. med vite.

De föreslagna bestämmelserna om vite motsvarar 7 a § i den gällande lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden. Enligt den paragrafen kan diskrimineringsnämnden förena skyldigheten att lämna upplysningar med vite. Enligt gällande lydelse i 21 a § 1 mom. i jämställdhetslagen kan ombudsmannen sätta ut vite som jämställdhetsnämnden kan döma ut.

I nästista meningen i det föreslagna momentet föreskrivs det om ett undantag enligt vilket vite inte ska få föreläggas en person som det finns anledning att misstänka för brott och uppgifterna gäller någon omständighet som har samband med brottsmisstanken, och inte heller en person som annars enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller vägra lämna en handling. Bestämmelsen behövs för att tillförsäkra enskilda personer skydd mot självinkriminering och vittnen rätt att förtiga uppgifter. I praktiken ska nämnden inte vid vite få kräva att till exempel en anställd hos en näringsidkare i samband med redogörelser enligt 2 mom. ska lämna information om sådant som han eller hon har rätt att vägra vittna om.

Bestämmelser om vem som har rätt att vägra vittna finns i rättegångsbalken.

I sista meningen i momentet föreslås det en hänvisningsbestämmelse där det sägs att bestämmelser om föreläggande och utdömande av vite finns i viteslagen (1113/1990).

15 §. Arvoden och handläggningskostnader. I det föreslagna 1 mom. föreskrivs det om arvoden som betalas till nämndens medlemmar och ersättarna samt till de sakkunniga som nämnden hört. Till nämndens övriga personal betalas lön.

Inrikesministeriet ska fastställa arvodesbeloppen. Förslaget motsvarar 14 § i förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden samt 7 d § 3 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

I 2 mom. föreskrivs det om avgiftsfrihet som gäller handläggning av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Det nuvarande rättsläget förändras inte genom förslaget. Det föreslås att nämndens handlingar och expeditioner ska vara avgiftsfria. Förslaget motsvarar 17 § 1 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden samt 7 k § 1 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

Enligt 3 mom. ska parterna stå för de kostnader som handläggningen av ärendet medför för dem. Förslaget motsvarar 7 k § 2 mom. i lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden samt 17 § 2 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden.

16 §. Arbetsordning. I paragrafen föreskrivs det om den arbetsordning som nämnden ska fastställa för sig. I arbetsordningen kan det bestämmas om till exempel organisationen av sektioner, sektionernas sammansättning, balansering av sektionsmedlemmarnas sakkunskap och om organisering av arbetet i övrigt.

17 §. Ikraftträdande. Om ikraftträdandet av lagen bestäms genom en särskild lag om införande.

1.4 Lagen om jämställdhetsombudsmannen

Det föreslås att det stiftas en ny lag om jämställdhetsombudsmannen. Bestämmelser om jämställdhetsombudsmannen finns för närvarande i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), samt i lagen (610/1986) och förordningen (739/1986) om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Eftersom det föreslås att behövliga bestämmelser om jämställdhetsnämnden överförs från lagen och förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden till den föreslagna lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

den bör behövliga bestämmelser om jämställdhetsombudsmannen överförs från den lagen och förordningen till den nya lagen om jämställdhetsombudsmannen. Samtidigt rubriceras paragraferna och moderniseras skrivsättet i bestämmelserna. Sådan reglering i gällande förordning som inte tas in i den föreslagna lagen kan enligt behov ordnas genom bestämmelser i jämställdhetsombudsmannens arbetsordning. I den föreslagna lagen tas dessutom in bestämmelser som gäller jämställdhetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning. Den reglering som gäller jämställdhetsombudsmannens berättelse ändras.

1 §. Jämställdhetsombudsmannen. I 1 mom. föreskrivs det om jämställdhetsombudsmannen som ska sköta uppgifter enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Förslaget motsvarar 1 § 1 mom. i den gällande lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Jämställdhetsombudsmannen ska finnas i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet, vilket är analogt med innehållet i 1 § i den gällande förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. På motsvarande sätt som enligt 5 § 1 mom. i förordningen ska statsrådet utnämna jämställdhetsombudsmannen för högst fem år i sänder.

Enligt 2 mom. ska jämställdhetsombudsmannen vara självständig och oberoende i sin verksamhet. Jämställdhetsombudsmannens ställning som en självständig och oberoende myndighet befästs genom att detta regleras i lag. Bestämmelsen motsvarar den reglering som gäller den nuvarande minoritetsombudsmannens och den föreslagna diskrimineringsombudsmannens självständiga och oberoende ställning. En bestämmelse om jämställdhetsombudsmannens ställning finns för närvarande i 4 § i statsrådets förordning om social- och hälsovårdsministeriet (90/2008). Enligt den är den till social- och hälsovårdsministeriet anknutna jämställdhetsombudsmannen oberoende vid skötseln av uppgifter som föreskrivits för ombudsmannen. Också i allmänna motiveringen i regeringens proposition med förslag till lagstiftning om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 57/1985 rd, s. 10) förutsattes det att ombudsmannen ska vara en självständig myn-

dighet med ombudsmannaaspekt och fristående från andra myndigheter. I detaljmotiveringen (s. 30) konstaterades vidare att jämställdhetsombudsmannen är självständig och oberoende av förvaltningen i övrigt.

Flera av Europeiska unionens direktiv om jämställdhet innehåller en artikel som hänför sig till oberoende och enligt vilken medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ med uppgift att främja, analysera, övervaka och stödja förverkligande av likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering. Medlemsstaterna ska också säkerställa att behörigheten för dessa organ ska omfatta att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering samt att genomföra oberoende undersökningar, att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering. Motsvarande bestämmelser i diskrimineringsdirektivet (2000/43/EG) var en av grunderna för regleringen av minoritetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning.

Genom förslaget befästs jämställdhetsombudsmannens självständiga ställning också genom att det föreslås att ombudsmannen själv ska utnämna sin personal och fastställa arbetsordningen för sin byrå. Bestämmelser om detta föreslås i 4 §.

Med jämställdhetsombudsmannens oberoende ställning avses i förslaget i synnerhet ombudsmannens frihet att fatta beslut utifrån eget övervägande utan medinflytande från utomstående.

Behörighetsvillkor för jämställdhetsombudsmannen är enligt 3 mom. någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt samt förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde och i praktiken visad ledarförmåga.

Innehållet i regleringen som gäller jämställdhetsombudsmannen motsvarar 4 § i den gällande förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Högre högskoleexamina i juridik är för närvarande juris magisterexamen och magisterexamen i internationell och komparativ rätt. Den tidigare juris kandidatexamen är i dag juris magisterexamen och ger därmed fortfarande behörighet för uppdraget som jämställdhetsombudsman. Magisterexamen i in-

ternationell och komparativ rätt ska däremot inte ge behörighet för uppdraget som jämställdhetsombudsman, eftersom innehållet i examen inte motsvarar innehållet i den traditionella högre högskoleexamen i juridik.

Bestämmelser om behörighetsvillkor för byråchefen ska inte längre finnas i lag eller förordning.

2 §. Jämställdhetsombudsmannens uppgifter. I paragrafen föreskrivs det om jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Formuleringen i paragrafen motsvarar i övrigt 2 § 1 mom. i den gällande lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden, men det föreslås att 4 punkten ändras till ordalydelsen så att den är tillämplig inte bara på kvinnor och män utan också på könsminoriteter. Jämställdhetsombudsmannen har enligt 4 punkten till uppgift att följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden.

Det föreslås dock inte att den bestämmelse om bemyndigande att utfärda förordning som ingår i 2 § 2 mom. i gällande lag ska tas in i den nya lagen.

3 §. Bistående. I paragrafen föreskrivs det om att bistå den som blivit utsatt för diskriminering analogt med 3 § i den gällande lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden.

4 §. Jämställdhetsombudsmannens byrå. I paragrafen föreskrivs det om jämställdhetsombudsmannens byrå och dess personal, om utlämning av personalen samt om arbetsordningen.

Enligt 1 mom. ska jämställdhetsombudsmannen ha en byrå med ett behövligt antal föredragande som är förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, och andra anställda. Regleringen avviker från det som föreskrivs i 4 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden och i 3 § i förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden på så vis att det inte längre föreskrivs om byråchefens tjänst och att föredragandenas och den övriga personalens tjänstebeteckningar och tjänsteförhållandets art inte längre specificeras i bestämmelsen.

I 2 mom. föreskrivs med avvikelse från den gällande bestämmelsen att jämställdhetsombudsmannen i sin verksamhet som självständig myndighet ska utnämna tjänstemännen

vid sin byrå. Då ombudsmannen finns i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet är ministeriet alltjämt arbetsgivare och ska till exempel ministeriets lönesystem tillämpas på tjänstemännen vid byrån. Genom bestämmelsen genomförs den självständiga ställning som föreskrivs för ombudsmannen i det föreslagna 1 § 2 mom. Enligt 5 § 2 och 3 mom. i förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden utnämns byråchefen av statsrådet och utnämns eller anställs övrig personal av social- och hälsovårdsministeriet.

Enligt 3 mom. ska jämställdhetsombudsmannen till skillnad från den nuvarande regleringen i sin verksamhet i egenskap av självständig myndighet godkänna en arbetsordning för jämställdhetsombudsmannens byrå. Genom ändringen genomförs den självständiga ställning som föreskrivs för ombudsmannen i det föreslagna 1 § 2 mom. I arbetsordningen kan det bestämmas om till exempel organiseringen av arbetet vid ombudsmannens byrå. Enligt gällande lydelse i 15 § i förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden fastställer social- och hälsovårdsministeriet vid behov, på framställning av jämställdhetsombudsmannen, en arbetsordning för byrån.

5 §. Jämställdhetsombudsmannens berättelser. Det föreslås en paragraf med bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens berättelser till statsrådet och riksdagen. Den gällande regleringen om jämställdhetsombudsmannen innehåller inte någon paragraf med samma innehåll som den föreslagna.

Enligt 1 mom. ska jämställdhetsombudsmannen årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. Detta är motiverat med anledning av jämställdhetsfrågornas allmänna relevans i samhället och motsvarar den reglering som föreslås när det gäller diskrimineringsombudsmannen. För närvarande ger jämställdhetsombudsmannen årligen in en berättelse över sitt verksamhetsområde till social- och hälsovårdsministeriet.

Enligt 2 mom. ska jämställdhetsombudsmannen dessutom med avvikelse från nuläget en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur jämställdhet har förverkligats. Berättelsen ska i regel ges en gång per valperiod vid en tidpunkt som anses vara lämplig.

Berättelsen ska omspänna jämställdhetsombudsmannens hela ansvarsområde och jämställdhetsombudsmannen ska också kunna ge berättelsen tillsammans med diskrimineringsombudsmannen. En gemensam berättelse kan behövas till exempel när det gäller diskriminering på flera grunder eller intersektionell diskriminering.

6 §. Ikraftträdande. Om ikraftträdandet av lagen bestäms genom en särskild lag om införande.

1.5 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

1 §. Lagens syfte. Det föreslås att paragrafen kompletteras med ett omnämnande av att syftet med lagen är att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Den svenskspråkiga ordalydelsen moderniseras samtidigt. Detta klarläggande utgör ett element i den helhet genom vilken skydd mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck tas in i jämställdhetslagen. Motiven för att ta in de nya diskrimineringsgrunderna och skyldigheten att förebygga diskriminering har anförts i avsnitten 2.3 och 3.2 i allmänna motiveringen. Det föreslås att en definition av könsidentitet och könsuttryck fogas till 3 §.

3 §. Definitioner. Det föreslås att paragrafen kompletteras med definitioner av begreppen utbildningsanordnare, könsidentitet och könsuttryck. Samtidigt stryks uttrycket ”av parterna i anställningsförhållanden” i paragrafens rubrik.

De definitioner av arbetsgivare och arbetstagare som finns i 1–3 mom. ska enligt förslaget inte ändras. I den svenskspråkiga texten föreslås tekniska justeringar.

Med *utbildningsanordnare* avses enligt det föreslagna 4 mom. den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag. Utbildningen kan ordnas av exempelvis en kommun, en samkommun, en registrerad förening eller stiftelse eller ett registrerat aktiebolag eller ett statligt affärsverk eller en statlig läroanstalt. Utbildning eller undervisning ordnas enligt exempelvis lagen om grundläggande utbildning, gymnasielagen, lagen om yrkesutbildning, lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning, lagen om fritt bildningsarbete

och lagen om grundläggande konstundervisning.

Med utbildningsanordnare avses även huvudmän för yrkeshögskolor enligt yrkeshögskolelagen, offentligrättsliga universitet och stiftelseuniversitet enligt universitetslagen samt läroanstalter enligt lagen om Försvarshögskolan, lagen om polisutbildning, lagen om Räddningsinstitutet, lagen om Brottsåtgärdsområdets utbildningscentral, lagen om gränsbevakningsväsendets förvaltning och lagen om Sameområdets utbildningscentral.

Definitionen omfattar inte sådana privata producenter av utbildningstjänster som inte ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag, så som kosmetolog-, frisörs-, massage- och språkskolor.

Med *könsidentitet* avses enligt det föreslagna 5 mom. en persons upplevelse av sin könstillhörighet. I Finland meddelar sjukhusen uppgifterna om nyfödda barn till befolkningsdatasystemet. I samband med registreringen av födelseuppgifter antecknas en personbeteckning för barnet av vilken barnets könstillhörighet framgår. Denna könstillhörighet enligt personbeteckningen anger personens officiella, juridiska kön. För de flesta människor gäller att könsidentiteten motsvarar det kön som de tilldelades vid födseln.

Könsidentiteten är emellertid alltid individuell och sammanfaller inte nödvändigtvis med det kön som tilldelades vid födseln. En person som vid födseln fastställts som en person med manligt kön kan uppleva sig som en kvinna, och en person som fastställts vara av kvinnligt kön kan uppleva sig som en man. För detta används i Finland vanligen begreppet transsexualism. En person kan också uppleva sig som till exempel könlös eller som delvis kvinna och delvis man. De som på detta sätt befinner sig mellan könen eller har en könsidentitet som avviker från tvåkönsnormen beskrivs i Finland ibland med uttrycket intergenderpersoner. Könsidentiteten är en djupgående upplevelse av permanent natur.

Med *könsuttryck* avses enligt det föreslagna 6 mom. uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. Könsuttryck kan innebära klädsel i plagg som betraktas som typiska för kvinnor eller män eller beteende eller gestikulerande

på ett sätt som anses vara karaktäristiskt för en kvinna eller en man. Även exempelvis smink, smycken, accessoarer och sätt att tala kan vittna om könstillhörigheten.

Könsuttrycket är individuellt. För de flesta människor gäller att könsuttrycket motsvarar det kön som tilldelades dem vid födseln. Det finns personer som ibland upplever ett behov av att genom sin klädsel eller på något annat sätt uttrycka en annan könstillhörighet. Detta benämns korsklädsel (cross dressing). För dessa personer används begreppet transvestiter, och ibland beskrivs företeelsen som att personerna växelvis uttrycker sin kvinnliga och sin manliga sida. Vissa personer kan uppleva att kläder som betraktas som typiskt kvinnliga eller manliga känns onaturliga för dem och uttrycka detta genom sin klädsel eller på något annat motsvarande sätt. Med könsuttryck avses inte generellt uttryck för en egen stil, utan med könsuttryck avses endast uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

För transkönade, intergenderpersoner och transvestiter används ibland det övergripande begreppet transpersoner. I engelskan kan begreppet transgender avse personer inom alla könsminoriteter eller transkönade.

Definitionerna av könsidentitet och könsuttryck kompletteras i det föreslagna 7 mom. med ett konstaterande enligt vilket det som föreskrivs om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck på motsvarande sätt ska tillämpas på diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man. Genom kompletteringen blir det klart att diskriminering på grund av intersexualitet och förebyggande av sådan diskriminering omfattas av diskrimineringsbestämmelserna i jämställdhetslagen.

En liten minoritet av befolkningen är intersexuella. De är som nyfödda till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt kvinnor eller män. Efter undersökningar tilldelas även intersexuella ett officiellt kön vid födseln. Intersexuella kan uppleva sig som kvinnor, män, könlösa eller delvis kvinnor och delvis män.

5 §. Jämställdhet vid utbildning och undervisning. Enligt paragrafen är myndigheter, läroanstalter och andra sammanslutningar som

ordnar utbildning eller undervisning skyldiga att främja jämställdhet. Förslaget innebär att utbildningsanordnare som definieras i 3 § åläggs denna skyldighet i stället för läroanstalterna. De övriga aktörerna kvarstår.

Det föreslås att ett uttryckligt omnämnande av flickor och pojkar fogas till paragrafen jämsides med omnämmandet av kvinnor och män. De utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning har omfattats av jämställdhetslagen ända sedan den stiftades. Genom omnämmandet av flickor och pojkar betonas det att skyldigheten att främja jämställdhet gäller även inom utbildningsverksamhet och fostrande verksamhet med inriktning på minderåriga inom den grundläggande utbildningen. Ändringen påverkar inte paragrafens innehåll i sak, eftersom jämställdhetslagen redan för närvarande gäller sådan diskriminering på grund av kön som barn och unga upplever och främjande av jämställdheten för dem.

Till paragrafen fogas också ett konstaterande av att vid utbildning och undervisning ska jämställdhet främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad. Genom tillägget understryks vikten av att man vid jämställdhetsfostran för barn och till exempel i samband med utarbetandet av jämställdhetsplaner inom den grundläggande utbildningen bör agera inom gränserna för de förutsättningar som gäller för det aktuella åldersstadiet.

5 a §. Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter. Det föreslås att bestämmelserna i den nuvarande 6 b § tas in som en ny 5 a § efter de allmänna bestämmelserna om utbildning i 5 §. På så vis bildar skyldigheterna att främja jämställdhet i samband med utbildning och undervisning en följdriktigare helhet som det är lättare att uppfatta.

Det föreslås att den nuvarande begränsningen av tillämpningsområdet till att inte omfatta skolor och läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning slopas. Samtidigt tas begreppet elever in jämsides med studerande, eftersom undervisning enligt lagen om grundläggande utbildning tillhandahålls elever. Skillnaderna i inlärning tas in som en faktor som ska beaktas särskilt, eftersom de hör till de viktigaste jämställdhetsfrågorna med tanke på den grundläggande

utbildningen. Det föreslås att paragrafen ändras så att den blir tydligare och får en utformning som påminner om 6 a §. I fortsättningen ska utbildningsanordnaren ansvara för att det utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten.

I paragrafen föreskrivs det om skyldighet att främja jämställdheten mellan könen i enlighet med läroanstaltens jämställdhetsplan. I paragrafen preciseras den skyldighet att främja jämställdhet som anges i 5 § genom att det uppställs minimikrav som gäller förfarandet för och innehållet i ett planmässigt jämställdhetsarbete. Syftet är att säkerställa att man inom utbildning och undervisning systematiskt arbetar för att främja jämställdheten mellan könen på läroanstaltsnivå. Behövliga åtgärder kan väljas med aktörens utgångsläge och behov i blickfånget. En liten läroanstalt för grundläggande utbildning har helt annorlunda behov och resurser än en högskola med flera utbildningsområden.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska utbildningsanordnaren ansvara för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Det ska vara möjligt att införliva planen i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten.

Jämställdhetsplanen ska även i fortsättningen utarbetas läroanstaltsvis. En jämställdhetsplan med generellare inriktning som gjorts upp av utbildningsanordnaren eller till exempel i kommunen är inte tillräcklig, utan jämställdhetsläget ska utvärderas vid varje läroanstalt och åtgärderna ska basera sig på en bedömning av jämställdhetsläget vid respektive läroanstalt. Jämställdhetsplanerna kan beredas och utvecklas också över läroanstaltsgränserna, om utbildningsanordnaren ser detta som ett ändamålsenligt alternativ. Man kan till exempel använda samma frågeformulär för att samla in information från flera olika läroanstalter, förutsatt att uppgifterna kan behandlas separat för varje läroanstalt.

I fråga om förfarandet förutsätts det i 1 mom. att eleverna och de studerande engageras i jämställdhetsplaneringen ända från början. Det räcker inte med att enbart informera om jämställdhetsfrågor. I de läroanstalter där det finns en elevkår eller studerandekår och elevkåren eller studerandekåren re-

presenteras av en styrelse kan det vara en naturlig samarbetsform att låta styrelsemedlemmarna delta. Ju yngre barn det handlar om, desto viktigare är det dock att dryfta vilket sätt som är det lämpligaste för att engagera dem i jämställdhetsplaneringen med hänsyn till åldersstadiets förutsättningar. Könslaterade frågor och jämställdhetsfrågor kan behandlas till exempel under lektioner eller på temadagar. Även läroanstaltens personal ska ta del i beredningen av jämställdhetsplanen. Samarbete kan förekomma i lämplig omfattning, och alla anställda eller alla studerande eller elever behöver inte vara med om att utarbeta jämställdhetsplanen.

Det är inte absolut nödvändigt att läroanstalten har ett separat dokument som benämns jämställdhetsplan, om jämställdhetsläget vid läroanstalten och åtgärderna behandlas och utvärderas i något annat sammanhang. Exempelvis i skolor som tillhandahåller grundläggande utbildning och i andra läroanstalter kan jämställdhetsplanen införlivas i skolans läroplan. Vid en läroanstalt kan man göra upp en kombinerad handlingsplan för jämställdhet och likabehandling. Det är också tänkbart att åtgärder enligt en jämställdhetsplan samtidigt ingår i flera dokument som styr verksamheten vid läroanstalten, exempelvis i läsårsplanen för att skydda eleverna eller de studerande mot våld, mobbning och trakasserier.

Kraven på förfarandet för utarbetande av läroanstaltens handlingsplan för jämställdhet och kraven på innehållet i planen ska uppfyllas också i det fallet att planen har kombinerats med en annan plan. Med tanke på lagens syfte är det viktigt att man går igenom och utvecklar läroanstaltens verksamhet ur perspektivet för jämställdhet mellan könen och att detta tydligt framgår av de dokument som styr verksamheten.

Enligt 29 § i lagen om grundläggande utbildning, 21 § i gymnasielagen och 28 § i lagen om yrkesutbildning ska utbildningsanordnarna utarbeta en plan för att skydda eleverna eller de studerande mot våld, mobbning och trakasserier. De skyldigheter som föreskrivs i dessa lagar uppfyller inte som sådana kraven enligt jämställdhetslagen, eftersom planerna inte behöver utarbetas läroanstaltsvis och inte behöver innehålla någon

könsaspekt. Om planen gäller en viss läroanstalt lönar det sig dock att i enlighet med jämställdhetslagen uppmärksamma sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Det är befogat att könsaspekten finns med ända från det att läget kartläggs, och när åtgärderna planeras och utvärderas bör man diskutera behovet av könsspecificerade åtgärder på enbart flickor eller enbart pojkar.

Jämställdhetslagen medför olika skyldigheter för utbildningsanordnarna och arbetsgivarna. Olika aktörer medverkar i utarbetandet av läroanstaltens jämställdhetsplan och i arbetsgivarens jämställdhetsplan enligt 6 a §, och i planerna gäller det att beakta olikartade faktorer. Bägge planerna ska beredas enligt föreskrivna regler för förfarandet och ska innehålla alla de ingredienser som beskrivs i bestämmelserna. En och samma sammanlutning kan vara skyldig att utarbeta såväl arbetsgivarens som läroanstaltens jämställdhetsplan. Det är befogat att bereda planerna separat, eftersom det inte är ändamålsenligt att eleverna och de studerande dryftar lönerna för sin läroanstalts personal, placeringen i olika uppgifter eller rekryteringsförfaranden eller att läroanstaltens administrativa personal dryftar undervisningsinnehållet ur ett jämställdhetsperspektiv.

I 2 mom. föreslås en trepunktsförteckning över innehållet i jämställdhetsplanen. Delområdena utgörs av en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten, åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. De innehållsmässiga kraven sammanfaller med det som anges i andra meningen i 6 b § 1 mom. och i dess 2 mom. i gällande lag, även om ordalydelsen har uppdaterats en aning.

Det är bra om den redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten som avses i 2 mom. 1 punkten innehåller både kvantitativ, statistikbaserad information specificerad enligt kön och kvalitativ information om människornas egna erfarenheter. Det lönar sig att göra en så omfattande redogörelse som möjligt, i synnerhet första gången, för att jämställdhetsläget vid läroanstalten ska bli så övergripande kartlagt som möjligt och för att eventuella aktuella problem ska uppdragas.

De anställda, eleverna och de studerande har ofta gjort egna iakttagelser om sådant som gäller jämställdhet mellan könen, men i synnerhet barn kan inte nödvändigtvis koppla iakttagelserna till uttryckligen könstillhörighet eller jämställdhet. Det är viktigt att kunna förklara för eleverna och de studerande vad jämställdhetsredogörelsen handlar om och att kunna ge dem anvisningar. Exempelvis utifrån en standardiserad elektronisk webbenkät är det lätt att samla in uppgifter och behandla dem och jämföra resultaten med resultaten från tidigare år.

Redan när redogörelsen bereds lönar det sig att diskutera vilka åtgärder som kommer att vidtas om enkäten visar på tydliga problem, såsom mobbning och trakasserier. I enlighet med 2 mom. 2 punkten ska det av planen på ett övergripande sätt framgå vilka åtgärder man avser vidta. I enlighet med 3 punkten ska planen också innehålla en utvärdering av framgången för tidigare åtgärder. Åtgärderna bör vara konkreta och det gäller att komma överens om ansvariga personer och en tidsplan för dem.

Enligt det föreslagna 3 mom. ska särskilt avseende fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisning, skillnaderna i inläring, bedömningen av eleverna och de studerande samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Bestämmelsen motsvarar tredje meningen i 6 b § 1 mom. i gällande lag bortsett från det föreslagna omnämmandet av skillnaderna i inläring.

Det är befogat att kartlägga könsfördelningen bland eleverna och de studerande i fråga om antagningen av elever och studerande och ordnandet av undervisning, såväl på det hela taget som när det gäller läroanstaltens interna åtskillnader. Exempelvis om den grundläggande utbildningen följer en läroplan som betonar ett visst läroämne och beslut om antagning av elever fattas på basis av ett lämplighetstest lönar det sig att följa antalet pojkar och flickor som antas enligt olika accentueringar. Det är också befogat att enligt kön specificera antalet elever eller studerande som valt olika tillvalsämnen eller valfria ämnen.

Syftet med att samla kvantitativa uppgifter specificerade enligt kön är framför allt att klarlägga om det förekommer skillnader i antalet flickor och pojkar eller kvinnor och män. Skillnaderna innebär inte i och för sig att läroanstalterna nödvändigtvis tillämpar diskriminerande antagningsförfaranden eller andra diskriminerande förfaranden. Synliggörandet av skillnaderna hjälper dock läroanstalterna att allt mera medvetet stödja indelningar som inte följer de traditionella könsrollerna, till exempel att inom grundläggande utbildning med en viss profilering uppmuntra flickor att delta i naturvetenskapligt betonad undervisning eller uppmuntra pojkar att delta i dansbetonad undervisning.

När det gäller bedömning av elevernas och de studerandes prestationer är det viktigt att utreda om flickors och pojkars eller kvinnors och mäns prestationer bedöms på lika grunder.

Genom att foga omnämmandet av skillnader i inläring till bestämmelsen vill man betona att det inte räcker med att prestationerna bedöms på lika grunder, utan man måste också bedöma eventuella skillnader i flickors och pojkars eller kvinnors och mäns inlärningsresultat och på olika sätt försöka avhjälpa dem. I synnerhet inom den grundläggande utbildningen är det viktigt att uppmärksamma skillnaderna i inläring.

Såväl eleverna och de studerande som de anställda kan göra sig skyldiga till sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Såväl minderåriga elever och vuxna studerande som vuxna som arbetar vid läroanstalten kan likaså utsättas för trakasserier. Det är önskvärt att man specificerar medlen för att ingripa i trakasserier och förebygga situationer där det förekommer trakasserier. Inom den grundläggande utbildningen är elevernas inbördes trakasserier en form av mobbning i skolan, och det kan falla sig naturligt att ta upp detta fenomen samtidigt som man tar upp andra former av mobbning och våld. Läroanstalterna bör också se till att eleverna och de studerande vet vem de kan kontakta och var de kan få hjälp om de utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

I läroanstaltens jämställdhetsplan är det viktigt att också granska sådant som nämns i

5 §. Exempelvis inom den grundläggande utbildningen bör man gå igenom undervisningen och lärostoffet för att se hur könstillhörigheten framträder bland annat i läroböcker och för att se om könsstereotyper befasts eller motverkas i undervisningen. Av den föreslagna nya 6 c § följer att förebyggande av könsdiskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck i fortsättningen ska beaktas när läroanstalternas och arbetsgivarnas jämställdhetsplaner bereds och när det fattas beslut om åtgärder för främjande av jämställdheten. Inom jämställdhetsplaneringen vid läroanstalterna kan detta innebära till exempel att man i samband med jämställdhetsredogörelser klarlägger även information, erfarenheter och attityder med avseende på könsminoriteter och kommer överens om hur man ska öka mängden information för att kunna förebygga diskriminering. Informationen är viktig också eftersom unga som tillhör en könsminoritet kan ha svårt att klä sina erfarenheter i ord, om de inte får information om olika könsminoriteter.

En stor del av de elever och de studerande som tillhör en könsminoritet upplever mobbning och trakasserier. I jämställdhetsplanen kan man skriva in god praxis för förebyggande av mobbning och trakasserier på grund av könsidentitet eller könsuttryck och exempelvis när det gäller att trygga elevernas och de studerandes rätt att bli hörda och deras självbestämmanderätt. Innehållet i förpliktelsen behandlas också längre fram i samband med detaljmotiveringen till 6 c §.

Enligt det föreslagna 4 mom. ska man i stället för att göra en årlig genomgång kunna utarbeta planen för högst tre år i sänder.

Denna flexibilitet kommer i fortsättningen att vara relaterad till att en tidigare plan har utarbetats för en längre period. Flexibilitetsmöjligheten är avsedd framför allt för situationer där man har utarbetat en omfattande och detaljerad plan som kan ligga till grund för verksamheten i flera års tid. Dessutom medger den att jämställdhetsplanen kombineras med någon annan plan som utarbetas för två eller tre år i sänder. I synnerhet i sådana läroanstalter där eleverna eller de studerande studerar bara några år är det dock speciellt önskvärt med en årlig genomgång. På så vis säkerställs det att jämställdhetsfrågor be-

handlas vid läroanstalten under varje elevs och studerandes studietid.

Dessutom gäller att i de läroanstalter där en samlad plan utarbetas mera sällan än en gång i året kan det vara ändamålsenligt att åtminstone åtgärderna enligt 2 mom. 2 och 3 punkten behandlas årligen.

6 a §. Åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet. Det föreslås att de bestämmelser i 6 a § som gäller jämställdhetsplanen kompletteras och preciseras. I den nya 6 b § föreskrivs närmare om den lönekartläggning som utarbetas som en del av arbetsgivarens jämställdhetsplan.

Enligt förslaget ska i 6 a § 1 mom. även i fortsättningen finnas bestämmelser om vem som ska utarbeta jämställdhetsplanen och hur ofta den ska utarbetas. Det föreslås att 6 a § 2 mom. i den gällande lagen delas upp i två delar, så att det i fortsättningen finns bestämmelser om samarbete med personalrepresentanter i 2 mom. och bestämmelser om jämställdhetsplanens innehåll i 3 mom. I lagen tas in ett nytt 6 a § 4 mom., i vilket ingår en förpliktelse att informera personalen om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Det föreslås att i det nya 5 mom. tas in en bestämmelse som tidigare funnits i 3 mom. och som gäller hur man lokalt kan avtala om flexibilitet i tidtabellerna för utarbetandet av jämställdhetsplanen.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska en arbetsgivare minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten, om antalet anställda i anställningsförhållande hos arbetsgivaren regelbundet är minst 30. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Även när jämställdhetsplanen inkluderas i någon annan plan, ska den uppfylla kriterierna enligt 6 a § och utarbetas i enlighet med förfarandena i 6 a §.

Innehållet i momentet kvarstår i övrigt oförändrat, men reformen ger arbetsgivarna mer spelrum när det gäller att avgöra om det är mest ändamålsenligt att utarbeta jämställdhetsplanen varje eller vartannat år. Årsintervallet kan väljas utifrån en bedömning av situationen på arbetsplatsen, vilken påverkas till exempel av personalomsättning och organisationsförändringar på arbetsplatsen,

införandet av ett nytt lönesystem eller förändringar i jämställdhetssituationen på arbetsplatsen. Det rekommenderas att jämställdhetsplanen uppdateras i samband med betydande förändringar. Det föreslås att ordalydelsen i momentet omarbetas så att dess innehåll är begripligt efter ändringen.

På vissa arbetsplatser har jämställdhetsplanen även kunnat innehålla frågor som gäller främjande av likabehandling. Detta är möjligt även i fortsättningen på det sätt som är ändamålsenligt på arbetsplatserna. En sådan gemensam personalpolitisk plan ska göras så att skyldigheterna enligt både jämställdhetslagen och diskrimineringslagen fullgörs.

I det nya 2 mom. finns bestämmelser om samarbete med personalrepresentanter. Den tidigare bestämmelsen föreslås bli preciserad så att av personalrepresentanterna nämns förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen, medan det om eventuella andra personalrepresentanter konstateras att de ska vara utsedda av personalen. Det föreslås också att bestämmelsen kompletteras med en precisering om att personalrepresentanterna ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Med omnämmandet av vissa personalrepresentanter betonas att förtroendemännen, förtroendeombuden och arbetarskyddsfullmäktige kan delta i utarbetandet av en jämställdhetsplan. I allmänhet har dessa de bästa förutsättningarna att samarbeta vid utarbetandet av en jämställdhetsplan, och på många arbetsplatser är de redan nu fasta personalrepresentanter när en jämställdhetsplan och andra planer utarbetas. Det viktigaste för att trygga personalens rätt till deltagande är att personalrepresentanterna är utsedda av personalen. Personalrepresentanterna ska mångsidigt representera hela personalen. På arbetsplatserna kan man även i framtiden avtala om förfaranden enligt vilka en enda förtroendeman eller någon annan av personalen utsedd representant mångsidigt kan representera hela personalen till exempel på små arbetsplatser.

I motiveringen till den gällande 6 a § (RP 195/2004 rd, s. 25—28) konstateras att när jämställdhetsplanen inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhets-

programmet för arbetarskyddet tillämpas bestämmelserna om samarbete och att också andra förfaranden för lokala avtal kan tillämpas när jämställdhetsplanerna görs upp. Arbetsplatsen har även i framtiden rätt att avgöra om jämställdhetsplanerna utarbetas separat eller som en del av en annan plan. Att tillsätta en jämställdhetsarbetsgrupp är ett bra sätt att utarbeta planen på, eftersom erfarenheterna av jämställdhetsombudsmannens tillsynspraxis har visat att jämställdhetsplaner som utarbetats av en separat jämställdhetsarbetsgrupp ofta är detaljerade och lyckade.

Även i fall där jämställdhetsplanerna inte utarbetas med iakttagande av bestämmelserna om samarbete, ska personalrepresentanterna ges motsvarande möjligheter att delta och påverka. Med sådana tillräckliga möjligheter att delta och påverka som nämns i bestämmelsen avses att personalrepresentanterna ska ges faktiska möjligheter att delta i beredningen av och påverka innehållet i jämställdhetsplanerna under planeringsprocessens olika faser. De av personalen utsedda representanterna ska delta i en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen, i planeringen och valet av behövliga åtgärder samt i bedömningen av hur tidigare åtgärder har genomförts och av deras resultat. Arbetsgivaren ska se till att alla som deltar i planeringen har tillgång till all information som de behöver för att behandla ärendet.

När beredningen av en jämställdhetsplan inleds bör man särskilt i större organisationer se över hur åtgärder för främjande av jämställdheten kan planeras så att de motsvarar de behov som organisationens olika delar har. I beredningen ska det beaktas hur det beslutsfattande som gäller personaladministrationen har ordnats. Redogörelsen för jämställdhetsläget och de åtgärder som planerats utifrån den ska omfatta alla de delar av organisationen som planen gäller. I syfte att få till stånd ett målinriktat och planmässigt jämställdhetsarbete kan det vara nödvändigt att också i organisationens olika delar behandla redogörelsen, åtgärder och bedömningen samt konkretisera åtgärder. Även i stora organisationer ska personalrepresentanterna ges möjligheter att delta ordnas så att hela den personal som planen gäller är representerad.

I motiveringen till den gällande paragrafen konstateras följande: "Arbetsgivaren ansvarar för att jämställdhetsplaneringen motsvarar kraven i jämställdhetslagen och att jämställdhetsplanerna också innehåller en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en lönekartläggning." Det är fortfarande arbetsgivaren som i sista hand svarar för utarbetandet av och innehållet i planen.

I det föreslagna 3 *mom.* föreskrivs om innehållet i jämställdhetsplanerna. Kraven på jämställdhetsplanens innehåll förblir i övrigt oförändrade, men i 1 punkten tas begreppet lönekartläggning in i lag för att beskriva kartläggningen av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter, och dessutom specificeras att lönekartläggningen ska göras för hela personalens del. Samtidigt moderniseras ordalydelsen något i både den finskspråkiga och svenskspråkiga texten.

I den regeringsproposition som gäller gällande 6 a § sägs följande: "Lönekartläggningen omfattar alla personalgrupper som är anställda av en arbetsgivare, inklusive deltidanställda och visstidsanställda arbetstagare." Hela personalen ska alltså omfattas av lönekartläggningen.

Enligt det nya 4 *mom.* ska hela personalen aktivt informeras om jämställdhetsplanerna och uppdateringen av den. I samband med att jämställdhetsplanerna utarbetas är det bra att ta upp frågan om hur man ska informera om den. Personalen kan informeras i enlighet med arbetsplatsens interna praxis för informering. Möjliga informationskanaler är till exempel arbetsplatsens interna nätsidor, e-post, anslagstavlor eller personalmöten. I stora organisationer med många nivåer kan det vara nödvändigt att behandla jämställdhetsplanerna i de olika underavdelningarna. Även om man vid informeringen endast tar upp huvudpunkterna i jämställdhetsplanerna, ska hela jämställdhetsplanerna vara lättillgängliga för alla arbetstagare.

Personalen ska också informeras om uppdatering av jämställdhetsplanerna. Med uppdatering avses att det inte utarbetas någon ny jämställdhetsplan, utan den existerande planen preciseras eller omarbetas så att den motsvarar situationen vid tidpunkten i fråga.

Enligt det gällande 3 mom. kan arbetsgi- var- och arbetstagarparterna lokalt komma överens om att man i stället för att göra en årlig genomgång gör en redogörelse för jäm- ställdhetsläget på arbetsplatsen minst vart tredje år. Enligt det föreslagna nya 5 mom. begränsas möjligheten till lokala överens- kommelser till att endast gälla lönekartlägg- ning, och möjligheten till överenskommelse till att endast gälla de arbetsgivare som till övriga delar utarbetar en jämställdhetsplan varje år. Om en arbetsgivare utnyttjar den i det föreslagna 1 mom. avsedda möjligheten att utarbeta en jämställdhetsplan vartannat år, ska också lönekartläggningen göras vartannat år. Syftet med begränsningen är att hålla kvar sambandet mellan redogörelserna för jäm- ställdhetsläget och de åtgärder som ingår i planen.

6 b §. Lönekartläggning. Jämställdhetsplan- en ska enligt den föreslagna 6 a § 3 mom. I punkten innehålla en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnader- na i fråga om kvinnors och mäns uppgifter för hela personalens del. I den föreslagna nya 6 b § preciseras lönekartläggningens innehåll och föreskrivs för arbetsgivaren en skyldig- het att vidta lämpliga åtgärder för att avlägs- na ogrundade löneskillnader. Utarbetandet av en lönekartläggning är en viktig del av det ut- redningsarbete som görs i anslutning till jäm- ställdhetsplanen och utifrån vilket de behövs- ligen åtgärder utarbetas som man planerar att inleda eller genomföra för att främja jäm- ställdheten och uppnå lönejämställdhet.

Enligt 1 mom. ska man med hjälp av en lö- nekartläggning utreda att det varken direkt eller indirekt förekommer ogrundade löne- skillnader mellan kvinnor och män som är anställda hos samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Ett av målen med jämställdhetsplaneringen är att förebygga diskriminering. Enligt 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbets- tagare på grund av sitt kön försätts i en mind- re fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgiva- ren i samma eller likvärdigt arbete.

Lönekartläggningen är ett medel för att granska löneskillnader och löneförhållanden. Alla ogrundade löneskillnader framgår inte nödvändigtvis av en lönekartläggning, efter- som lönekartläggningen i första hand är en granskning mellan grupper och grundar sig på de grupper arbetsgivaren använder. Det viktiga är att lönesystemen är så klara och öppna som möjligt, så att arbetstagarna kan förstå de grunder enligt vilka lönen bestäms. Kunskapen om löner har ökat under de se- naste åren. Arbetsgivaren ansvarar för att lö- nediskriminering inte förekommer, även om ingen löneskillnad som beror på kön fram- kommer i lönekartläggningen.

I lönekartläggningen ska uppmärksamhet ägnas inte bara åt kvinnor och män som utför lika arbete, utan också åt dem som utför lik- värdigt arbete. Med likvärdigt arbete avses i momentet, i enlighet med internationella rättskällor och tolkningar, sådant arbete som ska anses vara lika krävande som ett annat arbete. Vid bedömningen av hur krävande ett arbete är ska man beakta bland annat den kompetens som arbetet kräver, arbetets an- svarsfullhet och belastning samt arbetsförhål- landena.

I lagstiftningen definieras inte direkt vad som avses med arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I den internationella tolkningen av principen om lika lön avses med samma arbete sådana arbeten som är lika eller nästan lika. Med likvärdigt arbete avses arbete som ska anses vara lika krävan- de som ett annat arbete. Kravet på lika lön gäller likvärdigt arbete även i fall där arbete- na är mycket olika, men de kan anses som lika krävande. Utvärderingskriterierna ska vara icke-diskriminerande och de ska tilläm- pas på ett icke-diskriminerande sätt. För iakt- tagande av principen om lika lön är detta vik- tigt i Finland, där arbetsmarknaden är klart indelad i kvinno- och mansdominerade bran- scher och arbetsuppgifter.

Enligt skäl 9 i ingressen i omarbetningen av direktivet om likabehandling i arbetslivet bör man för att kunna bedöma huruvida ar- betstagare utför lika arbete eller likvärdigt arbete i enlighet med domstolens fasta rätts- praxis avgöra om arbetstagarna med avseende på en rad faktorer, bland annat arbetets art, utbildning och arbetsvillkor, kan anses

vara i jämförbara situationer. Utgångspunkten är alltså att jämföra arbetets innehåll och de krav arbetet ställer på arbetstagaren. Vid jämförande av arbeten ska man beakta arbetsuppgifternas kvalitet och innehåll samt arbetsvillkoren. Jämförelsen ska grunda sig på det arbete som arbetstagarna faktiskt utför.

Utarbetandet av en lönekartläggning inleds med att man beslutar om vilken klassificering som ska användas i kartläggningen. I motiveringen till den gällande 6 a § (RP 195/2004 rd, s. 25—28) konstateras följande: ”Den klassificering som nämns i bestämmelsen avser antingen den klassificering enligt systemet för bedömning av kravnivån i olika uppgifter som arbetsgivaren använder eller en annan företagsspecifik gruppering av uppgifter som används i ett företag. Bestämmelsen förutsätter inte att arbetsgivaren skall samla in och klassificera löneuppgifter om arbetstagarna på ett sätt som avviker från en klassificering eller gruppering som redan används vid företaget, men den möjliggör en jämförelse av löneuppgifter mellan olika avtalsbranscher.” I lönesystemen ska man beakta artikel 4 i omarbetningen av direktivet om likabehandling i arbetslivet, enligt vilken ett arbetsvärderingssystem, i synnerhet när det används för att bestämma lön, ska vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så att det utesluter all könsdiskriminering.

I regeringspropositionen konstateras följande: ”Lönekartläggningen skall omfatta en arbetsgivares samtliga arbetstagare, över personalgränserna. Olika kollektivavtal kan inte i sig vara en motivering till att personer som är anställda av samma arbetsgivare får olika lön för samma eller likvärdigt arbete. Denna princip fastställs av EG-domstolen i fallet *Enderby* (C—127/92), som gäller diskrimineringsförbudets omfattning.” I samma regeringsproposition sägs också följande: ”För att genomföra lika lön är det dock bra att vid definitionen av likvärdigt arbete använda ett särskilt system för bedömning av kravnivån. På så sätt kan man bäst jämföra kravnivån och lönerna enligt kön i uppgifter som utförs av arbetstagare som omfattas av olika kollektivavtal.” I synnerhet om hela personalen omfattas av samma bedömning av kravnivån,

är en klassificering enligt bedömning av kravnivån den naturligaste utgångspunkten för utarbetandet av en kartläggning. I lönekartläggningen kan arbetstagarna klassificeras eller grupperas också enligt uppgiftskategori eller enligt andra faktorer. Vid val av klassificering eller gruppering ska det beaktas att man med lönekartläggningen utreder att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

I en grupp ska det finnas flera kvinnliga och manliga arbetstagare, så att en enskild arbetstagares lön inte framgår av lönekartläggningen. Vid behov kan olika grupper av arbetstagare slås samman med sådana andra grupper av arbetstagare som utför arbete som är så lika eller så likvärdigt som möjligt. Någon gång kan det på en arbetsplats vara omöjligt att bilda grupper av flera arbetstagare, till exempel om det finns bara ett par kvinnor eller män på arbetsplatsen. Då räcker det att dessa kvinnors och mäns löner jämförs med medeltalet för alla arbetstagare på arbetsplatsen, och att orsakerna till de eventuella löneskillnaderna granskas.

I lönekartläggningen granskas lönerna som helhet. I denna proposition avses med lönebegrepp som används vid tillämpningen av förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen och som framgår av regeringens proposition som gäller lagstiftning om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 57/1985 rd, s. 19) och av artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. För lönekartläggningen räknar man för varje utvärderingsgrupp ut ett medeltal för de till gruppen hörande kvinnornas löner och på motsvarande sätt ett medeltal för männens löner. I lönekartläggningen kan medeltalen anges i euro eller så kan medeltalet för kvinnornas löner anges i procent av medeltalet för männens löner. I lönekartläggningen kan det vara nyttigt att också ange andra statistiska beskrivande mått, exempelvis spridningsmått och median.

Vid behandlingen av löneuppgifter ska man beakta gällande dataskyddslagstiftning och anvisningar, faktorer som gäller affärshemlighet samt skyddet för personalens in-

tegritet. Lönekartläggningen ska också göras så att enskilda personers löneuppgifter inte framgår av lönekartläggningen. Detta hindrar inte att enskilda löneuppgifter behandlas vid utarbetandet av lönekartläggningen. I Finland är uppgifterna om statligt och kommunalt anställdas löner offentliga med stöd av 7 § i matrikellagen, medan löneuppgifterna i den privata sektorn inte är det.

I motiveringen till den gällande 6 a § (RP 195/2004 rd, s. 27) konstateras följande: ”Med hjälp av lönekartläggningen får förtroendemännen uppdaterade uppgifter om de kvinnor och män som ingår i olika uppgiftsklasser och uppgiftsgrupper över kollektivavtalsgränserna.” I motiveringen bedöms att bestämmelsen ger förtroendemännen sådan information som gör det möjligt att effektivt inleda åtgärder även i enskilda fall av lönediskriminering. Vid utarbetande av en lönekartläggning ska personalrepresentanterna delta i enlighet med principerna i 6 a § 2 mom.

Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnader, om en i en lönekartläggning ingående granskning av grupper som bildats enligt kravprofil eller uppgiftskategori eller enligt andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna.

Med tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner avses en situation där lönedeltalen för kvinnorna och männen i de grupper som använts i lönekartläggningen otvetydigt avviker från varandra. Skillnader som upprepas systematiskt ger anledning till en granskning även av små skillnader.

Avsikten med utredningen är att klargöra vad löneskillnaderna beror på. Löneskillnader mellan kvinnor och män behöver inte i sig betyda att det är fråga om lönediskriminering. En grundad anledning berättigar till betalning av olika lön. Grunder till löneskillnader kan vara orsaker som hänför sig exempelvis till hur krävande uppgifterna är, personlig prestation, längre arbetserfarenhet, specialansvar, obekväma arbetstider, arbetstagarens mångsidighet eller arbetsförhållan-

den. Löneskillnader kan av något särskilt skäl under en viss tid bero på organisationsfusioner, införandet av ett nytt lönesystem, förändrade arbetsuppgifter och marknadsfaktorer som påverkar lönen. Det förbud mot lönediskriminering som finns i 8 § i jämställdhetslagen och den rättspraxis som följer av den fastställer omfattningen av förbudet mot lönediskriminering.

En specifikation av lönedelarna ger mera information om orsakerna till skillnaderna. Löneskillnaden kan helt eller delvis bero på att det betalas ut mera övertidsersättningar, tillägg eller större resultatbonusar till kvinnor eller män. Om löneskillnader endast förekommer i vissa lönedelar, kan en utredning om godtagbara grunder för skillnaderna begränsas till dessa. I gällande lag preciseras inte på vilket sätt lönerna ska specificeras. På vissa arbetsplatser har man granskat lönerna enligt lönedelar redan när kartläggningen utarbetas. Så kan man gå till väga även i framtiden. Både lönedelar som baserar sig på uppgiftens kravnivå och sådana lönedelar som inte baserar sig på krav, till exempel utvärderingskriterier som gäller personlig prestation, kompetens eller resultatbonusar, ska var för sig vara icke-diskriminerande på grund av kön och lika för kvinnliga och manliga arbetstagare som är anställda av samma arbetsgivare.

Bestämmelsen anger en miniminivå för innehåll i lönekartläggningen och hindrar inte mer avancerade förfaranden. För främjande av jämställdhet mellan könen kan lönejämställdheten mellan kvinnor och män utredas ännu noggrannare. Utredningen kan exempelvis göras så att man jämför hur krävande uppgifter kvinnor och män på ungefär samma lönenivå har, eller hur krävande uppgifter kvinnodominerade och mansdominerade grupper av arbetstagare har i förhållande till andra grupper av arbetstagare på ungefär samma lönenivå. Skillnader i hur krävande uppgifterna är kan tyda på lönediskriminering, även om arbetstagarna eller grupperna av arbetstagare har lika lön.

Enligt 3 mom. ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna. Bestämmelsen kompletterar för sin del den skyldighet arbetsgivaren har enligt 6 § 2

mom. i jämställdhetslagen att främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön. Enligt den ska arbetsgivaren främja jämställdhet i arbetslivet med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter.

Eventuella fall av lönediskriminering ska redas ut och korrigeras fort på arbetsplatsen. Enligt motiveringen till gällande lag (RP 195/2004 rd, s. 27) blir arbetsgivaren med stöd av den lönestatistik som framgår av kartläggningen skyldig att agera så att de eventuella fall av lönediskriminering som statistiken visar på undersöks och korrigeras.

Övriga korrigerande åtgärder kan tas in i arbetsgivarens jämställdhetsplan som redan enligt 6 a § i jämställdhetslagen ska innehålla sådana åtgärder som är nödvändiga för att uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras. De lämpliga korrigerande åtgärderna ska bedömas utifrån resultaten av lönekartläggningen och situationen på arbetsplatsen. För korrigerande av de skillnader som framgår av lönekartläggningen kan även lokala pottor användas.

Lönekartläggningen kan även i större utsträckning användas som grund för jämställdhetsplaneringen på arbetsplatsen. Om det av lönekartläggningen framgår till exempel att kvinnor eller män är underrepresenterade i uppgiftsgrupper med bättre lön, kan möjligheterna till avancemang beaktas.

6 c §. Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. I paragrafen föreskrivs det om skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck och om skyldighet att beakta detta vid beredningen av arbetsgivarens och läroanstaltens jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder. Bestämmelsen kompletterar de skyldigheter som i 4, 4 a, 5, 5 a, 6 och 6 a § samt i den föreslagna nya 6 b § föreskrivs när det gäller att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. I fortsättningen utgör bestämmelserna en helhet där tanken är att jämställdheten ska främjas med beaktande inte bara av det officiella könet utan också med beaktande förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

En separat paragraf behövs eftersom en utvidgning av de nuvarande bestämmelserna

skulle förutsätta en grundlig omarbetning. Flera konkreta skyldigheter är planerade och motiverande uttryckligen med tanke på att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Det här gäller till exempel för kvotbestämmelsen.

Tillhörighet till en könsminoritet är en angelägenhet som tillhör privatlivet, och det att en person har en könsidentitet eller ett könsuttryck som avviker från det sedvanliga kommer inte alltid fram i myndigheternas verksamhet, på en arbetsplats eller på en studieplats. Privatlivet för dem som tillhör en könsminoritet ska respekteras, och främjande av jämställdheten innebär inte att man börjar klarlägga någons könsidentitet eller könsuttryck. Diskriminering kan emellertid förebyggas genom att se till att olika slags könsidentiteter och könsuttryck respekteras.

Enligt 1 mom. ska myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. De som åläggs denna skyldighet är de samma som enligt 4, 5 och 6 § är skyldiga att främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Målinriktning och planmässighet innebär att förebyggandet ska ske på ett föregripande och systematiskt sätt. De konkreta åtgärderna ska väljas utifrån utgångsläget, behoven och de disponibla resurserna för den som åläggs skyldigheten. Det viktigaste är att myndigheterna, utbildningsanordnarna och arbetsgivarna har beredskap att lösa eventuella problemsituationer. Det gagnar förebyggandet av diskriminering att man ökar medvetenheten om könsidentitetens och könsuttryckets individualitet, eftersom bristfällig kunskap med tillhörande fördomar kan leda till diskriminering.

Skyldigheten ska gälla även i fråga om offentlig service. När offentlig service tillhandahålls gäller det att beakta att servicen ordnas också med tanke på dem som tillhör en könsminoritet. Exempelvis inom äldreomsorgen gäller det att se till att även en person som tillhör en könsminoritet har möjlighet att klä sig enligt sina önskemål och tillhandahålls eventuella behövliga, rimliga specialtjänster. Skyldigheten omfattar även andra än

lagstadgade serviceformer. Exempelvis i kommunala simhallar och i samband med andra kommunala motions- och idrottstjänster bör servicen ordnas så att även de som tillhör en könsminoritet kan anlita den.

Enligt 2 mom. ska den skyldighet som avses i 1 mom. beaktas vid beredningen av läroanstalternas i 5 a § avsedda jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder. I fortsättningen bör jämställdhetsplanerna inrymma ett ställningstagande enligt vilket arbetsgivaren eller läroanstalten har förbundit sig att motverka trakasserier och andra former av diskriminering av dem som tillhör en könsminoritet.

Om jämställdhetsläget på en arbetsplats eller vid en läroanstalt klarläggs med hjälp av en enkät om atmosfären kan man i enkäten kartlägga kunskaper och attityder med avseende på dem som tillhör en könsminoritet eller förekomsten av olika former av trakasserier. Om man som ett led i beredningen av en jämställdhetsplan går igenom hur arbetsredskap och läromedel, praktiska arrangemang, arbetsdräkter och utrymmen lämpar sig för kvinnor och män kan man också klarlägga hur de fungerar ur perspektivet för dem som tillhör en könsminoritet.

Om man i samband med klarläggning av jämställdhetsläget på en arbetsplats eller vid en läroanstalt upptäcker problem för dem som tillhör en könsminoritet, kan man tillgripa separata åtgärder för att lösa problemen. En del av de åtgärder som främjar jämställdheten mellan kvinnor och män kan samtidigt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck, vilket kan påpekas i anslutning till åtgärden i fråga.

Utstakning av goda förfaranden för rekrytering och antagning av studerande kan vara en nyttig åtgärd. Man kan förebygga diskriminering genom att utforma förfaranden även för andra situationer där det oftast förekommer diskriminering. Spelregler som gjorts upp på förhand kan vara till nytta exempelvis i en situation där en anställd berättar om en planerad korrigerande av sitt kön eller när en anställd eller en studerande trakasseras på grund av könsuttryck. På vissa arbetsplatser och vid vissa läroanstalter kan det behövas praxis för till exempel användningen av om-

klädningsrum, dusch och toaletter. Förebyggande av diskriminering innebär emellertid inte att man i exempelvis toaletter, duschrum och omklädningsrum på förhand måste bereda sig på att någon av dem som använder utrymmena eventuellt tillhör en könsminoritet och det är inte heller nödvändigt att erbjuda separata utrymmen för dem som hör till en könsminoritet.

Enligt 6 a § 2 mom. 1 punkten i lagen omfattar arbetsgivarens jämställdhetsplan en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. Specificeringar av detta slag kan inte göras för förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck, eftersom könsidentitet och könsuttryck hör till området för privatlivet. Det går inte heller att till exempel upprätta statistik där de som tillhör en könsminoritet har åtskilts som en egen grupp. Även lönekartläggningar ska i fortsättningen upprättas utifrån arbetsgivarens uppgift om personens officiella kön.

I enlighet med den nya 5 a § ska läroanstaltens jämställdhetsplan i fortsättningen utarbetas också vid de läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning. Könsidentiteten formas och utvecklas vanligen under barndomen och ungdomstiden och den kan variera under olika tider. Över lag kan barns och ungas förhållande till könstillhörigheten variera. Vid jämställdhetsplanering inom den grundläggande utbildningen kan diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck förebyggas genom insatser för att främja en atmosfär som innebär att trakasserier och andra former av diskriminering förebyggs och där man ingriper i till exempel mobbning och användning av öknamn och accepterar barnen som individer sådana som de är. I undervisningen kan man förebygga diskriminering också genom att berätta för barnen om olikheter mellan människor och om att alla är lika värdefulla.

Jämställdhetsplanen kan utgöra ett led i någon annan plan vid läroanstalten eller hos arbetsgivaren. Även när det gäller att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck kan planeringen ske i ett sammanhang där det är mest ändamålsenligt.

7 §. *Förbud mot diskriminering.* Det föreslås att paragrafen ändras så att dess diskrimineringsförbud omfattar även diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Det föreslås inga ändringar i 1 mom.

Det föreslås att 2 och 3 mom. ändras så att särbehandling på grund av könsidentitet eller könsuttryck och indirekt diskriminering på dessa diskrimineringsgrunder fastställs på diskriminering på grund av kön. Ordalydelsen i den svenskspråkiga texten moderniseras samtidigt.

I diskrimineringsfall som hänför sig till könsidentitet och könsuttryck görs jämförelsen i relation till en person för vilken den aktuella omständigheten inte gäller. Exempelvis bemötandet av en transkönad person ska jämföras med bemötandet av en person som inte är transkönad. På samma sätt som i allmänhet i situationer där det förekommer diskriminering på grund av kön kan jämförelsen göras i förhållande till det bemötande som varit rådande tidigare eller till hur personer generellt bemöts eller kan antas bli bemötta i en motsvarande situation.

Det föreslås att könsidentitet och könsuttryck definieras i 3 §. Risken för att bli diskriminerad är stor i synnerhet när en person berättar om sin ovanliga könsidentitet eller om sitt ovanliga könsuttryck eller om dessa framgår på något annat sätt.

Diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck förekommer inom flera områden av livet. Diskriminering förekommer till exempel i en situation där en person som korrigerat sitt kön inte i enlighet med sin könsidentitet accepteras som kvinna eller som man till exempel för att delta i ett löpningsevenemang avsett för kvinnor eller för att bli medlem i en förening som avgränsats för män. Diskriminering förekommer också i en situation där en läroanstalt eller arbetsgivare efter att ha fått kännedom om saken inte ingriper i det att en studerande eller arbetstagarare trakasseras på grund av sitt könsuttryck.

De nya förbjudna diskrimineringsgrunderna skyddar inte enbart dem som tillhör en könsminoritet, utan med stöd av de nya bestämmelserna ska diskriminering vara förbjuden också när den föranleds av sedvanlig könsidentitet och sedvanligt könsuttryck som

motsvarar förväntningarna. Regleringen är följaktligen likartad som det som är kännetecknande inom annan diskrimineringslagstiftning. Med stöd av de nya bestämmelserna är diskriminering på grund av att en person inte är transkönad likaså förbjuden diskriminering.

Könsidentitet och könsuttryck är angelägenheter som tillhör området för privatlivet och andra människor känner inte nödvändigtvis till dem. För att direkt diskriminering ska kunna föranledas av en persons könsidentitet eller könsuttryck måste den som gjort sig skyldig till diskriminering veta eller ha upptäckt detta. Vetskapen kan basera sig på till exempel att den som gjort sig skyldig till diskriminering har hört om den berörda personens könsidentitet eller könsuttryck. Det kan handla om upptäckt exempelvis när en persons könsidentitet eller könsuttryck syns utåt.

Ordalydelsen i 4 mom. förenklas och moderniseras dessutom i den svenskspråkiga texten.

Till paragrafen fogas i överensstämmelse med den föreslagna diskrimineringslagen (lagförslag 1) ett nytt 5 mom., enligt vilket diskriminering ska vara förbjuden oberoende av om grundar sig på ett faktum eller en presumption i fråga om personen själv eller någon annan. Även diskriminering av detta slag betraktas som sådan diskriminering på grund av kön som avses i lagen.

Av bestämmelsen framgår att det kan handla om diskriminering även om grunden för det diskriminerande förfarandet inte gäller den diskriminerade personen själv, utan någon annan (så kallad *diskriminering på grund av närstående*). Det ska följaktligen vara förbjudet att särbehandla en person till exempel på grund av att personen är familjemedlem eller vän till en gravid kvinna eller en transkönad person. Sådan diskriminering på grund av närstående som avses här förekommer till exempel när en person blir uppsagd från sitt arbete på grund av att hans eller hennes make eller sambo håller på att korrigera sitt kön. Se EU-domstolens avgörande i fallet *Coleman* i fråga om tolkningspraxis när det gäller diskriminering på grund av närstående i detaljmotiveringen till 8 § i den föreslagna diskrimineringslagen (lagförslag 1).

Enligt det nya 5 mom. har det ingen betydelse för tillämpningen av diskrimineringsförbudet om bemötandet har grundat sig på en faktisk eller presumtiv egenskap hos den som blivit diskriminerad. Sådan diskriminering på presumtiv grund som avses här förekommer till exempel när en person nekas betjäning i en klädbutik eftersom det anses att personen inte nödvändigtvis är en kvinna eller en man trots sin klädsel som betraktas som typiskt för det ena eller det andra könet. Diskriminering på presumtiv grund förekommer också till exempel när en person inte anställs på grund av sitt presumtiva kön trots att uppfattningen är felaktig. Detta kan hända exempelvis när personens könstillhörighet inte framgår av namnet.

I den föreslagna paragrafen motsvarar 6 och 7 mom. de gällande 5 och 6 mom. Det föreslagna 8 mom. motsvarar i övrigt det gällande 7 mom., men det kompletteras med ett omnämnande av att med trakasserier på grund av kön avses i lagen även icke önskvärt beteende som har samband med en persons könsidentitet eller könsuttryck. Att använda öknamn eller att ställa opassande frågor är exempel på icke önskvärt beteende. Även beträffande dessa bestämmelser moderniseras den svenska texten något.

Jämställdhetslagens bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön innehåller inte någon separat bestämmelse om förbud mot multipel diskriminering (diskriminering på flera grunder). Även diskriminering på flera grunder kan vara sådan diskriminering på grund av kön som avses i jämställdhetslagen, om bemötandet förutom av eventuella andra orsaker också föranleds av att personen är en kvinna eller en man eller av en orsak som har samband med graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar, eller föranleds av könsidentitet eller könsuttryck. I dessa fall förfogar den som blivit utsatt för diskriminering på flera grunder förutom eventuella andra rättsmedel enligt lagstiftningen också över rättsmedel enligt jämställdhetslagen. Se även detaljmotiveringen till 3 § i den föreslagna diskrimineringslagen (lagförslag 1).

Bestämmelserna i 8 a—8 e § utvidgas direkt genom den föreslagna ändringen av 7 § till att gälla diskriminering och trakasserier

som föranleds av könsidentitet eller könsuttryck samt motåtgärder i anslutning till detta.

8 §. Diskriminering i arbetslivet. Det föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen. Enligt det nya momentet ska ett förfarande enligt 1 mom. 2—5 punkten vara diskriminering också i de fall där det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck. Det nuvarande 2 mom. blir samtidigt 3 mom.

Det föreslås inga ändringar i 1 mom. förutom tekniska rättelser i den svenska ordalydelsen.

Bestämmelserna i 8 § 1 mom. 2—5 punkten gäller sådana förfaranden från arbetsgivarens sida som ska betraktas som diskriminering som avses i lagen. Diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska vara förbjuden vid bland annat anställning, uttagning till en uppgift eller utbildning, avlöning, beslut om anställningsvillkor, ledning av arbetet, ordnande av arbetsförhållandena, uppsägning och hävning av ett anställningsförhållande, omplaceringar och permitteringar. Den möjlighet till gottgörelse som dessa diskrimineringsförbud är förenade med ska i fortsättningen på lika grunder gälla även i fråga om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Diskriminering ska vara förbjuden oavsett om den grundar sig på ett faktum eller en presumption i fråga om personen själv eller någon annan.

Det föreslås inte att bestämmelsen i 1 mom. 1 punkten, som gäller anställning och uttagning till en viss uppgift eller utbildning, ska utvidgas till att omfatta diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck eftersom bestämmelsen är analog med 2 punkten. I 2 punkten förbjuds ett förfarande som leder till att en person bland annat vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Den punkten utvidgas till att gälla även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck, och därmed blir förbudet mot diskriminering i arbetslivet heltäckande också när det gäller diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. I 10 § föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande när en arbetsökande eller arbetstagare anser

sig ha blivit utsatt för diskriminering. Den skyldighet att lämna utredning om sådan diskriminering i samband med anställning och uttagning till en uppgift eller utbildning som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten har formulerats exaktare än den skyldighet att lämna utredning som gäller i fråga om 2—5 punkten. Det finns emellertid inte någon väsentlig skillnad mellan dessa två skyldigheter att lämna utredning när det gäller anställning och uttagning till en uppgift eller utbildning. Enligt regeringens proposition RP 90/1994 rd avses med denna utredning i fråga om 2—5 punkten i en jobbsökningssituation utredning om på vilka grunder en arbetssökande har anställts, det vill säga grunderna för att en viss arbetssökande anställts ska klargöras för den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering.

I regeringens propositioner RP 57/1985 rd och RP 195/2004 rd behandlas situationer där det är möjligt att för ett arbete välja en representant för det andra könet. Som exempel nämns situationer där arbetet eller uppgiften bestäms enligt kön. Det är tillåtet att söka en manlig dansör till en balettgrupp och en kvinnlig skådespelare till en teatergrupp. Könstillhörighet får användas som grund också till exempel när det är befogat av anständighetsskäl eller när anställningen är av mycket personlig natur. Av anständighetsskäl får man till exempel för omklädningsrum välja en lokalvårdare som är av samma kön som de som använder omklädningsrummen. I motiveringen hänvisas det också till Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, nedan det ändrade direktivet om jämställdhet i arbetslivet. Enligt artikel 2.6 i det ändrade direktivet om jämställdhet i arbetslivet utgör särbehandling som föranleds av en egenskap som hänförs till könstillhörighet inte diskriminering, om denna egenskap, på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Det förutsätts dessutom att målet ska vara berättigat och kravet rimligt.

Detta förfarande är gångbart även i fortsättningen i sådana situationer där det enligt tolkningen av jämställdhetslagen är möjligt att välja en kvinna eller en man till en viss uppgift. Det gäller att överväga om en persons könstillhörighet eller könsuttryck kan påverka valet. Utgångspunkten är att personen själv får definiera sin könstillhörighet enligt sin egen könsidentitet, och exempelvis de som helt eller delvis korrigerat sitt kön accepteras som kvinnor eller män enligt sin könsidentitet. Utgångspunkten är likaså att till exempel det att personerna på sin fritid i form av klädsel uttrycker en annan könstillhörighet inte ska utgöra något hinder för att de ska kunna bli valda till uppgifter som de på grund av sitt officiella kön enligt personbeteckningen kan söka sig till.

Det föreslagna 3 mom. motsvarar 2 mom. i den gällande lagen, men det föreslås att ordalydelsen förenklas. Enligt momentet är ett förfarande som avses i 1 mom. 2—5 punkten dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i bestämmelsen. Enligt bestämmelsen ska ett förfarande där personer särbehandlas inte betraktas som indirekt diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är befogade och nödvändiga.

I förarbetena till jämställdhetslagen (RP 57/1985 rd) har det tidigare ansetts att det i alla valsituationer gäller att endast ett skäl som är godtagbart enligt allmän måttstock kan berättiga till eftergifter beträffande kravet på jämställdhet. Exempelvis allmänna anständighetsskäl och anställningens personliga natur har ansetts innebära att det är fråga om en situation där antingen en kvinna eller en man kan anställas trots förbudet mot diskriminering. Kundernas, de andra arbetstagarernas eller samarbetspartnarnas fördomar kan inte utgöra ett godtagbart skäl av detta slag.

Det är inte meningen att genom propositionen ingripa i arbetsgivarnas rätt att leda arbetet, vilket omfattar bland annat rätt att kräva att arbetstagarerna klär sig på ett ändamålsenligt sätt som lämpar sig för arbetet. Kvinnors och mäns arbetskläder har av tradition varit i hög grad differentierad, och en del av de klädedräkter som betraktats som ändamålsenliga

anses vara lämpliga endast för kvinnor eller endast för män. Att arbetstagare klär sig på ett könsbestämt sätt kan krävas endast till den del det finns ett godtagbart skäl. Detta innebär att kravet på att arbetstagare klär sig på ett könsbestämt sätt ska ha ett godtagbart syfte och att det är befogat och behövligt.

En arbetsgivare får inte förbjuda den som korrigerat sitt kön att också på arbetsplatsen börja leva i sin nya könsroll och arbetsgivaren kan inte kräva att en arbetstagare på sin fritid klär sig på ett könsbestämt sätt.

Om arbetsgivaren är skyldig att ordna till exempel dusch- och omklädningsrum för sina anställda, ska arbetsgivaren på begäran visa vilka dusch- och omklädningsrum exempelvis den som tänker korrigera sitt kön kan använda. För den som övergått till att leva i en ny könsroll känns det ofta onaturligt att använda utrymmen enligt det officiella könet. I den mån det är möjligt blir det då aktuellt med antingen utrymmen för dem som korrigerat sitt kön eller separata utrymmen. Det viktiga är att man når en fungerande lösning som alla arbetstagare kan godkänna.

I motiveringarna till 11 § i diskrimineringslagen (lagförslag 1) redogörs för de bestämmelser som gäller samfund som bygger på religion eller övertygelse i deras roll som arbetsgivare.

15 §. Begäran om utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Paragrafens rubrik och paragraftexten ändras så att de motsvarar nämndens nya namn. Den svenska ordalydelsen uppdateras.

16 §. Tillsyn. Paragraftexten ändras så att den motsvarar nämndens nya namn. Den svenska ordalydelsen uppdateras.

17 §. Lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen. I 1 mom. stryks bestämmelsen om jämställdhetsnämndens rätt att få uppgifter av myndigheterna. Bestämmelser om nämndens rätt att få information föreslås i 14 § i den nya lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Samtidigt ändras paragrafens rubrik så att den gäller lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen och den svenska ordalydelsen uppdateras.

Trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar ska jämställdhetsombudsmannen enligt momentet ha

rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas. Uttrycket ”uppgifter som behövs” i 17 § 1 mom. i gällande lag ändras så att det motsvarar dagens sätt att föreskriva om rätten att få uppgifter. Samtidigt moderniseras språkdräkten i momentet.

Uttrycket ”uppgifter som behövs” i 2 mom. ändras så att det motsvarar dagens sätt att föreskriva om rätten att få uppgifter. Den svenska ordalydelsen uppdateras.

Paragrafens 3 mom. ändras i analogi med nämndens nya namn. Den svenska ordalydelsen uppdateras.

Det föreslås en språklig rättelse i 4 mom.

19 §. Lämnande av anvisningar och råd. Paragrafens 1 och 2 mom. ändras inte. Rubriken och ordalydelsen i den svenska texten preciseras.

I 3 mom. föreslås det tekniska ändringar som föranleds av att den paragraf som gäller läroanstalters jämställdhetsplaner flyttas och omformas. I fortsättningen ska ansvaret för utarbetandet av läroanstaltsvisa jämställdhetsplaner bäras av utbildningsanordnaren, som ska se till att planerna görs upp. Den svenska ordalydelsen preciseras.

20 §. Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar nämndens nya namn.

I 1 mom. föreslås en ändring av teknisk natur med anledning av att nämndens namn ändras.

I 2 mom. föreslås det en teknisk ändring som föranleds av att den paragraf som gäller läroanstalters jämställdhetsplaner flyttas samt en ändring av ordalydelsen med anledning av att nämndens namn ändras.

I 3 mom. föreslås det en teknisk ändring angående nämndens namn och formuleringen i övrigt ändras så att den motsvarar det som i den föreslagna diskrimineringslagen föreskrivs om saken.

I 4 mom. föreslås en ändring av teknisk natur med anledning av att nämndens namn ändras. Rubriken och ordalydelsen i den svenska texten uppdateras.

21 §. Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande. Paragrafens rubrik

och 1 mom. ändras så att de motsvarar nämndens nya namn.

Det föreslås inga ändringar i 2 och 3 mom.

I 4 mom. föreslås en ändring av teknisk natur med anledning av att nämndens namn ändras. I 4 mom. föreslås dessutom tekniska ändringar som föranleds av att den paragraf som gäller läroanstalters jämställdhetsplaner flyttas och omformas. I fortsättningen ska ansvaret för utarbetandet av läroanstaltsvisa jämställdhetsplaner bäras av utbildningsordnaren, som ska se till att planerna görs upp.

Det föreslås att paragrafens 5 mom. stryks. I det gällande 5 mom. föreskrivs om jämställdhetsnämndens rätt att förordna om betalning av vite. Eftersom nämndens rätt att utdöma vite överensstämmer med viteslagen, är en separat bestämmelse i jämställdhetslagen till denna del onödig.

Den svenska ordalydelsen uppdateras.

21 a §. Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite. Paragrafens 1 mom. ändras i analogi med nämndens nya namn.

Det föreslås dessutom att ordalydelsen i 1 mom. ändras så att omnämmandet av förordnande om betalning av vite ändras till utdömande av vite. Den föreslagna formuleringen motsvarar då formuleringen i viteslagen.

Det föreslås en språklig rättelse i 2 mom.

22 §. Ändringssökande. Det föreslås att paragrafen upphävs eftersom det föreslås att den reglering som ingår i den tas in i 13 § i den nya lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

1.6 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

13 §. Meddelande av anvisningar och uppmaningar. I 3 mom. föreskrivs det om de fall där arbetarskyddsinspektören kan ge arbetsgivaren en uppmaning att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Det föreslås att en ny 5 punkt fogas till momentet. Enligt punkten ska en uppmaning kunna meddelas också när det gäller förbudet mot diskriminering, rimliga anpassningar, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser

enligt den föreslagna diskrimineringslagen, skyldigheten enligt 7 § 2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. i den lagen för företrädare för personalen att få information. Enligt 8 § i diskrimineringslagen ska förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera vara diskriminering som avses i den lagen.

Det föreslås att den nuvarande 5 punkten, som gäller övervakning av privat arbetskraftsservice, slopas i momentet. Bestämmelsen behövs inte längre när lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) har trätt i kraft.

Genom en uppmaning kan man effektivt och snabbt ingripa i framför allt sådana situationer i strid med diskrimineringslagen där överträdelser som gäller förpliktelserna enligt lagen pågår, fortsätter eller upprepas och där det närmast handlar om förfaringsätt. En uppmaning från arbetarskyddsmyndigheten kan bli aktuell till exempel i situationer där arbetsgivaren har försummat skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan. En uppmaning kan likaså vara en användbar metod för att få slut på fortlöpande och upprepade diskriminerande platsannonser som läggs ut på nätet.

Om inte arbetsgivaren inom utsatt tid iakttar uppmaningen, kan arbetarskyddsmyndigheten med stöd av 15 § genom arbetarskyddsmyndighetens beslut ålägga arbetsgivaren att rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Med stöd av 15 § 2 mom. kan beslutet förenas med vite. Beslutet får överklagas hos förvaltningsdomstolen i enlighet med 44 §.

1.7 Arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

4 §. Prövotid. Enligt 4 mom. kan arbetsavtalet hävas av vardera parten under prövotiden. Enligt andra meningen i momentet får arbetsavtalet dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

Det föreslås att bestämmelsen om diskrimineringsförbud i 2 kap. 2 § ersätts med en hänvisning till diskrimineringslagen. Det föreslås därför att ordalydelsen i andra mening- en i 1 kap. 4 § 4 mom. ändras så att det i stäl- let för att hänvisas till 2 kap. 2 § uttryckligen konstateras att arbetsavtalet inte får hävas på diskriminerande grunder. Diskriminerande grunder syftar på diskrimineringsförbuden enligt jämställdhetslagen och diskrimine- ringslagen. Förslaget motsvarar i sak gällan- de reglering.

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

2 §. Opartiskt bemötande och diskrimine- ringsförbud. I den gällande paragrafen finns det bestämmelser om bland annat diskrimine- ringsförbud och opartiskt bemötande av ar- betstagare. Det föreslås att paragrafen ändras så att bestämmelser om kravet på opartiskt bemötande av arbetstagarna finns i 1 mom., bestämmelser om principen om opartiskt bemötande i anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid i 2 mom. och bestämmelser om förbud mot diskriminering i 3 mom. Det föreslås att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar den nya ordningsföljden för momenten i paragrafen.

Enligt det föreslagna *1 mom.* ska arbetsgi- varen bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Kravet på opartiskt bemötande är en prin- cip av allmän karaktär som föreskrivs i gäl- lande lagar om anställningsförhållanden. Diskrimineringsförbuden enligt diskrimine- ringslagen och jämställdhetslagen gäller bara vissa i lag specificerade och övriga omstän- digheter som gäller den enskilde som person. Kravet på opartiskt bemötande är mera om- fattande och har en generellare inriktning.

På samma sätt som enligt gällande lag ska arbetsgivaren enligt förslaget inte grundlöst få särbehandla arbetstagare. Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagare i likadana och jäm- förbara situationer på samma sätt. Frågan om jämförbara situationer avgörs för varje ar- betsgivare med beaktande av arbetstagarnas ställning och uppgifter på arbetsplatsen.

Kravet på opartiskt bemötande innebär att arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opar- tiskt när arbetsgivaren utövar sin rätt att leda arbetet, såsom när arbetsgivaren ålägger ar- betstagarna arbetsrelaterade skyldigheter och uppställer arbetsrelaterade krav för arbetsta- garna. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt när arbetsgi- varen bedömer hur arbetstagarna fullgjort de skyldigheter som ålagts dem och uppfyllt de krav som uppställts för dem. På arbetsplatsen bör till exempel tröskeln för varning och uppsägning tillämpas följdriktigt.

Arbetsgivaren ska också iaktta kravet på opartiskt bemötande när anställningsbaserade förmåner beviljas. I jämförbara situationer ska skillnaderna i beviljade förmåner kunna basera sig enbart på sådana grunder som av- ses i momentet.

Kravet på opartiskt bemötande kan i vissa fall innebära att arbetsgivaren måste vidta ak- tiva åtgärder för att jämna ut skillnaderna inom en skälig tid. Detta framgår av högsta domstolens avgöranden 2013:10 och 2013:11, där förhållandet mellan löneskillna- derna till följd av lönesystem enligt olika kollektivavtal och kravet på opartiskt bemö- tande bedömdes. Även om det i avgörandena ansågs att tillämpningen av olika lönesystem inte hade inneburit överträdelse av diskrimi- neringsförbudet, borde arbetsgivarna dock i enlighet med principen om opartiskt bemö- tande i mån av möjlighet försöka rätta till lö- neskillnader av detta slag inom en skälig tid.

Brott mot kravet på opartiskt bemötande medför skadeståndsskyldighet enligt 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen eller, om anställnings- förhållandet avslutas, ersättning enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Enligt *2 mom.* får i anställningsförhållan- den för viss tid eller på deltid inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller ar- betstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställnings- förhållanden, om det inte är motiverat av ob- jektiva skäl. Bestämmelsen motsvarar 2 kap. 2 § 2 mom. i gällande lag.

Det föreslås att hänvisningar till diskrimi- neringslagen och jämställdhetslagen tas in i *3 mom.*

Bestämmelserna ersätter de hänvisningsbe- stämmelser och den förteckning över diskri-

mineringsskador som för närvarande som en specialbestämmelse gäller för anställningsförhållanden och finns i 2 § 1 mom. Eftersom förteckningen över förbjudna diskrimineringsgrunder i den föreslagna diskrimineringslagen motsvarar förteckningen över förbjudna diskrimineringsgrunder i den gällande arbetsavtalslagen innebär det ändrade regleringssättet inte i sak någon ändring när det gäller tillämpning av arbetsavtalslagen med avseende på förbjudna diskrimineringsgrunder.

I 2 kap. 2 § 4 mom. i den gällande lagen finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att iakttä diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs. Eftersom diskrimineringsförbuden i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen också tillämpas på anställning, behövs en hänvisning till anställningssituationer inte längre i 3 mom.

12 kap. Skadeståndsskyldighet

2 §. Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. I det gällande 2 mom. beskrivs det om faktorer som inverkar på beloppet ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Det föreslås att momentet ändras så att när ersättningen ska bestämmas ska hänsyn tas inte bara till de faktorer som redan nämns i momentet utan också till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.

I ersättningen för ogrundat upphävande av arbetsavtal ingår ersättning för både materiella och immateriella skador. Den ersättning som döms ut är en total ersättning där man beaktar den ekonomiska skada som upphörandet av anställningen medför för arbetstägaren samt en ersättning för den immateriella skada i anslutning till det ogrundade upphävandet som kommer till uttryck i form av den kränkande karaktären hos den åtgärd som upplevts vara ogrundad. Vid sådana upphävanden av arbetsavtal som har samband med individen är andelen ersättning för immateriell skada i allmänhet större än vid kollektivt baserade upphävanden. Om en minskning av arbetskraften inriktas på ett diskriminerande sätt kan dock även uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker vara

förenad med ersättningsgilla immateriella skador.

Gottgörelse enligt den föreslagna diskrimineringslagen döms ut för den kränkning som diskrimineringen orsakat. Även om gottgörelsen inte är en ersättning för immateriell skada, kan gottgörelsen beaktas i beloppet av den ersättning som döms ut för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Därför bör en bestämmelse om denna sammanjämkning fogas till arbetsavtalslagen.

Också i 24 § 2 mom. i den föreslagna diskrimineringslagen (lagförslag 1) föreslås det en bestämmelse enligt vilken gottgörelsen ska bestämmas med beaktande av eventuell ersättning som med stöd av någon annan lag har dömts ut eller påförts för samma kränkning av personen i fråga. Arbetsavtalslagen är en av de lagar som avses i det momentet. Genom dessa bestämmelser om sammanjämkning kan det säkerställas att det totala beloppet av ersättning som döms ut med anledning av samma gärning inte påverkas av i vilken ordning talan väcks.

1.8 Lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. Allmänna bestämmelser

5 §. Prövotid. I den gällande paragrafen finns det liknande bestämmelser om prövotid som i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Det föreslås att 4 mom. ändras så att det i stället för att hänvisas till 2 kap. 2 § 1 mom. i lagen uttryckligen konstateras att arbetsavtalet inte får hävas på diskriminerande grunder. Diskriminerande grunder syftar på diskrimineringsförbuden enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Ändringen motsvarar den ändring som enligt det föregående föreslås i arbetsavtalslagen (lagförslag 7).

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

2 §. Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud. I paragrafen finns motsvarande bestämmelser om diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande som i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Det föreslås att paragrafen ändras på motsvarande sätt som den motsva-

rande paragrafen i arbetsavtalslagen (lagförslag 7) föreslås bli ändrad.

12 kap. Skadeståndsskyldighet

2 §. *Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal.* I det gällande 2 mom. föreskrivs det i likhet med 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen om faktorer som inverkar på beloppet ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Det föreslås att 2 mom. ändras i analogi med de ändringar av arbetsavtalslagen som föreslås i det föregående. Det föreslås att momentet ändras så att när ersättningens storlek ska bestämmas ska hänsyn tas inte bara till de faktorer som redan nämns i momentet utan också till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.

1.9 Lagen om kommunala tjänsteinnehavare

8 §. *Prövotid.* I paragrafen föreskrivs det på motsvarande sätt som i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om förutsättningarna för att häva tjänsteförhållandet under prövotiden. Det föreslås att 3 mom. ändras så att det i stället för att hänvisas till 12 kap. i lagen uttryckligen konstateras att tjänsteförhållandet inte får hävas på diskriminerande grunder. Diskriminerande grunder syftar på diskrimineringsförbudet enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Ändringen motsvarar den ändring som enligt det föregående föreslås i arbetsavtalslagen (lagförslag 7).

12 §. *Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud.* I paragrafen finns det motsvarande bestämmelser om diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande som i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Det föreslås att paragrafen ändras på motsvarande sätt som den motsvarande paragrafen i arbetsavtalslagen (lagförslag 7) föreslås bli ändrad.

1.10 Statstjänstemannalagen

6 §. Enligt det gällande 1 mom. får en myndighet när den fattar beslut om en utnämning inte utan fog särbehandla någon på sådana förbjudna diskrimineringsgrunder som anges i 11 § i statstjänstemannalagen.

Det föreslås att bestämmelsen om diskrimineringsförbud i 11 § ersätts med en hänvisande bestämmelse till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen. Därför bör även 6 § ändras.

Den bestämmelse om att de allmänna utnämningsgrunderna bestäms i grundlagen som finns i första meningen i det gällande 1 mom. föreslås bli ett nytt 1 mom.

Det föreslås att hänvisningar till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen tas in i det nya 2 mom. Hänvisningarna i momentet ersätter den hänvisning till 11 § som finns i andra meningen i gällande 1 mom.

Det nuvarande 2 mom. blir ett nytt 3 mom. Det föreslås inga ändringar av momentet.

11 §. I den gällande paragrafen föreskrivs det om skyldigheten att bemöta tjänstemän opartiskt och om förbud mot diskriminering. Det föreslås att bestämmelserna ändras på motsvarande sätt som de motsvarande bestämmelserna i arbetsavtalslagen (lagförslag 7) föreslås bli ändrade.

Det föreslås att ordalydelsen i bestämmelsen om opartiskt bemötande av tjänstemän ändras så att det sägs att en myndighet ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Det föreslås att bestämmelsen om förbud mot diskriminering ändras så att den ersätts med en hänvisning till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

1.11 Lagen om Finlands Banks tjänstemän

9 §. I det gällande 1 mom. föreskrivs det om diskrimineringsförbud och arbetsgivarens skyldighet att bemöta tjänstemännen opartiskt. Det föreslås att bestämmelserna ändras på motsvarande sätt som de motsvarande bestämmelserna i arbetsavtalslagen (lagförslag 7) föreslås bli ändrade.

Det föreslås att ordalydelsen i bestämmelsen om opartiskt bemötande av tjänstemän i 1 mom. ändras så att det sägs att Finlands Bank ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Det föreslås att diskrimineringsförbudet ersätts med en hänvisning till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen, och att hänvisningsbestämmelsen tas in som ett nytt 2 mom.

Det nuvarande 2 mom. blir ett nytt 3 mom. Det föreslås inga ändringar av innehållet i momentet.

1.12 Lagen om riksdagens tjänstemän

16 §. I den gällande paragrafen föreskrivs det om diskrimineringsförbud och arbetsgivarens skyldighet att bemöta tjänstemännen opartiskt. Det föreslås att bestämmelserna ändras på motsvarande sätt som de motsvarande bestämmelserna i arbetsavtalslagen (lagförslag 7) föreslås bli ändrade.

Det föreslås att bestämmelsen om opartiskt bemötande av tjänstemännen ska tas in som 1 mom. Samtidigt ändras ordalydelsen så att det sägs att arbetsgivaren ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta. Den föreslagna bestämmelsen är i analogi med de föreslagna ändringarna av andra lagar som gäller anställningsförhållanden.

Det föreslås att bestämmelsen om förbud mot diskriminering ersätts med en hänvisning till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen, och att hänvisningsbestämmelsen tas in som ett nytt 2 mom.

1.13 Lagen om republikens presidents kansli

13 §. I den gällande paragrafens 1 mom. föreskrivs det om opartiskt bemötande av tjänstemännen. I 2 mom. finns hänvisningar till jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

Det föreslås att bestämmelsen om opartiskt bemötande av tjänstemännen i 1 mom. bibehålls oförändrad, eftersom den är i analogi med det som föreslås i fråga om arbetsavtalslagen (lagförslag 7).

Skrivsättet i hänvisningsbestämmelserna i 2 mom. föreslås bli ändrat i analogi med de föreslagna ändringarna av andra lagar som gäller anställningsförhållanden.

1.14 Lagen om utstationerade arbetstagare

2 §. *Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden.* I den gällande lagen om utstationerade arbetstagare finns inga separata bestämmelser om diskriminering, utan diskrimineringsgrunderna och bestämmelserna i diskrimineringslagen blir för utstationerade arbetstagare tillämpliga genom hänvisningar.

I 2 § 5 mom. i den gällande lagen om utstationerade arbetstagare finns en hänvisning till arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § där det föreskrivs om förbud mot diskriminering och om arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna opartiskt. I paragrafen hänvisas också till de bestämmelser i diskrimineringslagen som gäller begreppet diskriminering, förbudet mot repressalier och bevisbörd.

Det föreslås att till 2 § 5 mom. i lagen om utstationerade arbetstagare fogas en hänvisning till vissa bestämmelser i diskrimineringslagen. Det är nödvändigt att ta in en direkt hänvisning, eftersom det nu föreslås att den bestämmelse i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen som gäller förbud mot diskriminering ska strykas. I fortsättningen koncentreras bestämmelserna om förbud mot diskriminering till diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Genom de hänvisningar till diskrimineringslagen som tas in i 2 § 5 mom. i lagen om utstationerade arbetstagare ersätts den nuvarande hänvisningen till diskrimineringsgrunderna i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

I och med hänvisningarna är arbetsgivaren till en till Finland utstationerad arbetstagare skyldig att i arbetsförhållandet för den utstationerade arbetstagaren tillämpa 7 § 1 mom. och 8, 9, 11, 13—16 och 28 § i diskrimineringslagen.

Dessa bestämmelser i diskrimineringslagen är tillämpliga endast för det arbete som utförs i Finland.

6 §. *Bestämmelser som ska tillämpas på arbetsgivarens utrednings- och ersättningskyldighet och ansvar.* Enligt 2 mom. finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen i 10 och 11 § i

den lagen. Bestämmelsen preciseras genom att den kompletteras med hänvisningar till förbudet mot repressalier enligt i 8 a § i jämställdhetslagen och till trakasserier enligt 8 d § i den lagen. I överensstämmelse med bestämmelserna i jämställdhetslagen föreslås det att i paragrafen tas in hänvisningar till bestämmelserna i 23 och 24 § i diskrimineringslagen.

Paragrafens rubrik ändras så att den bättre motsvarar innehållet.

7 §. Yrkande på ersättning eller gottgörelse. Det föreslås att 2 mom. preciseras genom att bestämmelsen kompletteras med hänvisningar till 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen, vilka gäller repressalier och trakasserier. Hänvisningen till 13 § föreslås bli slopad eftersom paragrafen har upphävts genom lag (232/2005). Dessutom föreslås smärre ändringar av ordalydelsen. Det föreslås att till momentet fogas en hänvisning till 26 § i diskrimineringslagen.

8 §. Tillsyn. Det föreslås att ordalydelsen i paragrafen ändras så att omnämmandet av jämställdhetsnämnden i 1 mom. ersätts med ett omnämmande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

1.15 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

1 kap. Allmänna bestämmelser

8 §. Främjande av likabehandling och jämställdhet. I 2 mom. hänvisas det till 6 § 1 mom. i den gällande lagen om likabehandling. Det föreslås att bestämmelsen ändras så att det hänvisas till den nya diskrimineringslagen.

1.16 Samiska språklagen

2 §. Lagens tillämpningsområde. I paragrafen anges de myndigheter som lagen tillämpas på.

Det föreslås att ordalydelsen i 1 mom. 6 punkten ändras så att det hänvisas till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden i stället för till jämställdhetsnämnden och så att

det hänvisas till diskrimineringsombudsmannen i stället för till minoritetsombudsmannen.

Dessutom ändras det föråldrade namnet konsumentklagonämnden till konsumenttvistenämnden.

1.17 Utlänningslagen

123 §. Beslut om tagande i förvar och placering av utlänningar som tagits i förvar. Ordalydelsen i 6 mom. ändras så att omnämmandet av minoritetsombudsmannen ändras till diskrimineringsombudsmannen.

152 b §. Övervakning av verkställigheten av avlägsnanden ur landet. Ordalydelsen i paragrafen ändras så att benämningen minoritetsombudsmannen ändras till diskrimineringsombudsmannen.

208 §. Information till diskrimineringsombudsmannen. Ordalydelsen i paragrafen ändras så att omnämningarna av minoritetsombudsmannen i paragrafens rubrik och i 1 och 2 mom. ändras till omnämningarna av diskrimineringsombudsmannen.

Omnämmandet av lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden i 2 mom. ersätts med ett omnämmande av lagen om diskrimineringsombudsmannen. Dessutom ändras den formulering som gäller ombudsmannens rätt att få uppgifter så att det är förenligt med dagens sätt att föreskriva om saken.

209 §. Hörande av diskrimineringsombudsmannen. Ordalydelsen i paragrafen ändras så att omnämningarna av minoritetsombudsmannen i paragrafens rubrik och inne i paragrafen ändras till omnämningarna av diskrimineringsombudsmannen.

1.18 Lagen om utlänningsregistret

3 §. Registeransvariga. Ordalydelsen i paragrafen ändras så att omnämmandet av minoritetsombudsmannen i 3 mom. ersätts med ett omnämmande av diskrimineringsombudsmannen. Dessutom ersätts omnämmandet av tullverket med ett omnämmande av Tullen, som är verkets nuvarande namn.

1.19 Lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter

6 §. Rätt till kontakter. Ordalydelsen i paragrafen ändras så att omnämmandet av minoritetsombudsmannen i 1 mom. ersätts med ett omnämmande av diskrimineringsombudsmannen.

6 a §. Rätt att besöka förvarsenheter. Ordalydelsen i paragrafen ändras så att omnämmandet i 2 mom. av minoritetsombudsmannen och minoritetsombudsmannens byrå ändras till diskrimineringsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannens byrå.

1.20 Lagen om samarbete inom företag

19 §. Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning. I paragrafen föreskrivs om ärenden som ska behandlas vid samarbetsförhandlingar.

Enligt förslaget kompletteras 1 punkten med en hänvisning till 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen enligt vilket arbetsgivaren ska vara skyldig att utarbeta en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

1.21 Lagen om integritetsskydd i arbetslivet

17 §. Öppenhet vid kameraövervakning. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter vid planering och genomförande av kameraövervakning samt om arbetsgivarens rätt att använda upptagningar som erhållits vid kameraövervakningen. I 2 mom. nämns utredande och bevisande av trakasserier som förbjuds i jämställdhetslagen som en grund till användning av sådan information som erhållits vid kameraövervakningen.

Enligt förslaget kompletteras 2 mom. 2 punkten med en hänvisning till trakasserier enligt 14 § i diskrimineringslagen.

1.22 Lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet

5 §. Rätt att välja kunder och trygghet av ordningen. I paragrafen hänvisas till 6 § i

gällande jämställdhetslag. Det föreslås att paragrafhänvisningen ändras i överensstämmelse med den föreslagna diskrimineringslagen.

1.23 Lag om införande av diskrimineringslagstiftningen

1 §. Författningar som träder i kraft. I paragrafen nämns de lagar som träder i kraft. Genom den föreslagna införelagelagen träder diskrimineringslagen, lagen om diskrimineringsombudsmannen, lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och lagen om jämställdhetsombudsmannen i kraft som nya lagar.

Genom införelagelagen träder dessutom följande ändringslagar i kraft: lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, lagen om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, lagen om ändring av arbetsavtalslagen, lagen om ändring av lagen om sjöarbetsavtal, lagen om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare, lagen om ändring av 6 och 11 § i statstjänstemannalagen, lagen om ändring av 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän, lagen om ändring av 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän, lagen om ändring av 13 § i lagen om republikens presidents kansli, lagen om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare, lagen om ändring av 1 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, lagen om ändring av 2 § i samiska språklagen, lagen om ändring av utlänningslagen, lagen om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret, lagen om ändring av 6 och 6 a § i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter, lagen om ändring av 19 § i lagen om samarbete inom företag, lagen om ändring av 17 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet samt lagen om ändring av 5 § i lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet.

2 §. Författningar som upphävs. I paragrafen nämns de lagar som upphävs genom den föreslagna lagen, nämligen lagen om likabehandling (21/2004) (1 punkten), lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (660/2001) (2 punkten) och

lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (3 punkten).

3 §. Hänvisningsbestämmelser i annan lagstiftning. I 1 mom. föreslås det en bestämmelse som innebär att när det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till den lag om likabehandling som upphävs genom den föreslagna införandelagen avser hänvisningen den nya diskrimineringslagen, efter det att införandelagen har trätt i kraft. Avsikten är att i denna proposition ändra alla de lagar som innehåller en hänvisning till den gällande lagen om likabehandling. Genom den föreslagna bestämmelsen strävar man efter att säkerställa att de hänvisningar som eventuellt blir kvar i lagstiftningen i framtiden avser den nya diskrimineringslagen.

Enligt 2 mom. ska en bestämmelse om minoritetsombudsmannen någon annanstans i lagstiftningen gälla diskrimineringsombudsmannen efter ikraftträdandet av den föreslagna lagen. Avsikten är att ändra alla de lagar där det föreskrivs om minoritetsombudsmannen. Målet med den föreslagna bestämmelsen i 2 mom. är att säkerställa att de hänvisningar till minoritetsombudsmannen som eventuellt blir kvar i lagstiftningen i fortsättningen avser diskrimineringsombudsmannen.

Enligt 3 mom. ska en bestämmelse om diskrimineringsnämnden eller jämställdhetsnämnden någon annanstans i lagstiftningen efter ikraftträdandet av den föreslagna lagen gälla diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Målet med bestämmelsen är det samma som med 2 mom.

4 §. Övergångsbestämmelser om tillämpningen av diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. I paragrafen föreslås det vissa övergångsbestämmelser som gäller tillämpningen av diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

Enligt 1 mom. ska de likabehandlingsplaner som avses i 5 § 2 mom., 6 § 2 mom. och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen utarbetas inom två år från ikraftträdandet av den föreslagna införandelagen. Övergångsbestämmelsen innebär att när den nya diskrimineringslagen träder i kraft har myndigheterna, arbetsgivarna samt utbildningsanordnarna och läroanstalterna två år på sig att utarbeta en plan enligt diskrimineringslagen.

I 2 mom. föreslås en övergångsbestämmelse som gäller gottgörelse som ska dömas ut för försummelse av anpassningsskyldigheten. Enligt momentet ska det som i 23 § i diskrimineringslagen föreskrivs om gottgörelse som döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten tillämpas först två år efter ikraftträdandet av den föreslagna införandelagen. Fram till dess tillämpas det som i lagen om likabehandling, som upphävs genom den här lagen, föreskrivs om gottgörelse som döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten.

Syftet med övergångsbestämmelsen är att vidmakthålla gällande rättsläge när det gäller gottgörelse som döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten för att det ska reserveras tillräckligt med tid för anpassning till den anpassningsskyldighet som avses i diskrimineringslagen. Den gottgörelse för försummelse av anpassningsskyldigheten som avses i den gällande lagen om likabehandling kan nämligen dömas ut bara om det samtidigt är fråga om sådan indirekt eller direkt diskriminering som avses i den lagen. Rätten att få gottgörelse för försummelse av rimliga anpassningar enligt diskrimineringslagen ska träda i kraft två år efter lagens ikraftträdande.

Bestämmelserna om anpassningar i 15 § i diskrimineringslagen gäller när införandelagen har trätt i kraft. Den föreslagna övergångsbestämmelsen hindrar således inte att till exempel ett ärende som gäller rimliga anpassningar förs till tillsynsmyndigheten.

Enligt 3 mom. ska för läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning ha utarbetats en sådan handlingsplan för jämställdhet som avses i 5 a § i jämställdhetslagen inom två år från ikraftträdandet av den föreslagna lagen.

5 §. Indragning av tjänsten som minoritetsombudsman. Enligt 1 mom. ska tjänsten som minoritetsombudsman dras in när den föreslagna lagen träder i kraft och ska det tjänstebaserade tjänsteförhållandet upphöra utan uppsägning.

Med samtycke av den som utnämnts till tjänsten som minoritetsombudsman kan han eller hon enligt 2 mom. förordnas att sköta tjänsten som diskrimineringsombudsman till utgången av den mandattid som anges i ut-

nämningensbeslutet för minoritetsombudsmannen.

Tjänsterna vid minoritetsombudsmannens byrå, vid diskrimineringsnämnden och vid jämställdhetsnämnden överförs och de tjänstemän som utnämnts till tjänsterna förflyttas till diskrimineringsombudsmannens byrå och till den nya nämnden i enlighet med 5 a—5 c § i statstjänstemannalagen. I enlighet med 5 a § 4 mom. i statstjänstemannalagen tillämpas på anställningsvillkoren för de tjänstemän som förflyttas vad som bestäms om villkoren i tjänstekollektivavtalen eller i lag. Vid minoritetsombudsmannens byrå och vid de nuvarande nämnderna finns det inga anställda i arbetsavtalsförhållande, och därför behövs det inga bestämmelser om förflyttning av sådana anställda.

6 §. Anhängiga ärenden. På ärenden som före den föreslagna lagens ikraftträdande har inletts vid domstol eller hos någon annan myndighet med stöd av en lag som upphävs eller ändras genom den föreslagna lagen och som gäller likabehandling eller jämställdhet tillämpas enligt 1 mom. de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av den föreslagna lagen.

Enligt 2 mom. ska ärenden som är anhängiga hos minoritetsombudsmannen vid ikraftträdandet av den föreslagna lagen efter ikraftträdandet handläggas och avgöras av diskrimineringsombudsmannen.

Enligt 3 mom. ska ärenden som är anhängiga hos jämställdhetsnämnden eller hos diskrimineringsnämnden vid ikraftträdandet efter ikraftträdandet av den föreslagna lagen handläggas och avgöras av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

7 §. Minoritetsombudsmannens samt diskrimineringsnämndens och jämställdhetsnämndens åtaganden. Enligt 1 mom. ska de avtal och förbindelser som minoritetsombudsmannen ingått samt de rättigheter och skyldigheter som följer av dem när den föreslagna lagen har trätt i kraft gälla diskrimineringsombudsmannen.

Enligt 2 mom. ska de avtal och förbindelser som diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden ingått samt de rättigheter och skyldigheter som följer av dem när den föreslagna lagen har trätt i kraft gälla diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

8 §. Ikraftträdande. I paragrafen ingår en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse.

2 Närmare bestämmelser och föreskrifter

I den föreslagna lagen om diskrimineringsombudsmannen finns det en bestämmelse om bemyndigande att genom förordning av statsrådet utfärda närmare bestämmelser om delegationens uppgifter, sammansättning och verksamhet. Dessutom ska ombudsmannen godkänna en arbetsordning för sin byrå.

I den föreslagna lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns det en bestämmelse om bemyndigande att i arbetsordningen bestämma om organiseringen av arbetet i nämnden. Dessutom ska inrikesministeriet fastställa beloppet av de arvoden som betalas till nämndens medlemmar och ersättarna samt till de sakkunniga som nämnden hört.

3 Ikraftträdande

Det föreslås att bestämmelser om ikraftträdandet av lagarna ska utfärdas genom en särskild lag om införande, nämligen lagen om införande av diskrimineringslagstiftningen. I den föreslagna införandelagen finns det bland annat bestämmelser där de författningar som träder i kraft och de författningar som upphävs nämns. I lagen finns också bestämmelser om hänvisningar i andra lagar, om indragning av tjänsten som minoritetsombudsman och om arrangemangen under en övergångsperiod, vilka gäller tillämpning av diskrimineringslagen, mål som har inletts, personal samt minoritetsombudsmannens, diskrimineringsnämndens och diskriminerings- och jämställdhetsnämndens åtaganden.

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2015.

4 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Allmänt

Den föreslagna regleringen konkretiserar de bestämmelser i grundlagen som gäller jämlikhet, förbud mot diskriminering och jämställdhet mellan könen samt säkerställer på det sätt som förutsätts i 22 § i grundlagen tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Genom förslaget till ny diskrimineringslagstiftning genomförs som med gällande lag diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet. Dessutom skapar den nya diskrimineringslagstiftningen för sin del förutsättningar för Finland att ratificera konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Grundlagsutskottet har ansett det vara viktigt att de nationella verkställighetsåtgärder som möjliggör en ratificering av konventionen genomförs omgående (GrUU 1/2010 rd, s. 3).

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och om främjande av jämställdheten mellan könen finns alltså i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (lagförslag 5). Det har föreslagits att lagen kompletteras med bestämmelser om förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck samt med bestämmelser där det förtydligas att lagens förbud mot diskriminering även gäller obehörigt försättande av personer i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Den föreslagna regleringen är sammantaget betydelsefull i konstitutionellt hänseende när det gäller jämlikhetsbestämmelserna i 6 § i grundlagen, men regleringen anknyter också till många andra grundläggande fri- och rättigheter.

Tillämpningsområdet för den föreslagna diskrimineringslagen (lagförslag 1) är avsevärt vidare än den gällande lagens. Avsikten är att den nya lagen i princip ska tillämpas i all offentlig och privat verksamhet. Det föreslås att endast verksamhet som hör till privatlivet och familjelivet och religionsutövning ska stå utanför tillämpningsområdet. Lagens tillämpningsområde begränsas således inte längre till endast vissa levnadsområden eller grunder för åtskillnad. Lagförslaget innehåller ändå några specialbestämmelser om levnadsområde och grunder för åtskillnad. I för-

slaget har man dock strävat efter att olika levnadsområden och diskriminering på olika grunder ska omfattas av en så enhetlig reglering som möjligt. Man har också strävat efter att den som blivit utsatt för diskriminering ska ha tillgång till samma rättsmedel oavsett levnadsområde eller diskrimineringsgrund (GrUU 10/2003 rd, s. 2). Det föreslås att tillsynen över efterlevnaden av lagen ska delas, så att tillsynen i arbetslivet omfattas av arbetarskyddsmyndigheternas behörighet medan tillsynen i övrigt omfattas av diskrimineringsombudsmannens samt diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet. Förslaget innebär att myndigheternas befogenheter utvidgas något från det nuvarande.

Diskrimineringsförbud

I 6 § 2 mom. i grundlagen finns ett diskrimineringsförbud som riktas mot särbehandling utan godtagbart skäl på grund av olika omständigheter som gäller någon som person. I bestämmelsen finns en förteckning över vissa förbjudna grunder för åtskillnad. Som sådana grunder nämns kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd och funktionsnedsättning. Förteckningen är dock inte uttömmande. Med de förbjudna grunder för åtskillnad som nämns separat i grundlagen jämställs andra omständigheter som gäller den enskilde som person. Exempel på sådana är samhällelig ställning, egendom, deltagande i föreningsverksamhet, familjeförhållanden, graviditet, äktenskaplig börd, sexuell inriktning och boningsort (RP 309/1993 rd, s. 47).

Bestämmelsen i grundlagen innebär inte att all åtskillnad mellan människor är förbjuden, även om åtskillnaden grundar sig på en orsak som uttryckligen anges i bestämmelsen. Det väsentliga är om det är möjligt att motivera åtskillnaden på ett sätt som är godtagbart med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna. Kraven på en motivering är dock höga, särskilt vad gäller de i bestämmelsen uppräknade förbjudna grunderna för åtskillnad (RP 309/1993 rd, s. 44, GrUU 15/2001 rd, s. 3, GrUU 1/2006 rd, s. 2, GrUU 60/2010 rd, s. 3, GrUU 23/2012 rd, s. 2). Grundlagsutskottet brukar bedöma om åt-

skillnaden är godtagbar men också om den valda metoden står i rätt proportion till det eftersträvade målet (GrUU 38/2006 rd, s. 3, GrUU 60/2010 rd, s. 3, GrUU 23/2012 rd, s. 2). I grundlagen förbjuds också indirekt diskriminering alltså sådana åtgärder som indirekt leder till åtskillnad (RP 309/1993 rd, s. 47, GrUU 28/2009 rd, s. 2).

Det föreslås att bestämmelser om förbud mot diskriminering ska finnas i 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen. Enligt den får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Förteckningen över förbjudna grunder för åtskillnad är öppen i bestämmelsen liksom i 6 § 2 mom. i grundlagen ("någon annan orsak som gäller hans eller hennes person") och 6 § 1 mom. i lagen om likabehandling ("någon annan orsak som gäller hans eller hennes person") eller till exempel artikel 14 i och protokoll 12 till Europakonventionen ("ställning i övrigt"), artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (någon annan sådan omständighet) och artikel 26 i MP-konventionen ("ställning i övrigt") eller diskrimineringsbestämmelserna i 11 kap. 11 § i strafflagen ("någon annan därmed jämförbar omständighet"). I tolkningen av den föreslagna bestämmelsen ska man till dessa delar således också stödja sig på praxis i grundlagsutskottet samt i sådana domstolar och institutioner som tillämpar dessa bestämmelser och föreskrifter.

Sådan diskriminering som avses i lagen är enligt 8 § 2 mom. i diskrimineringslagen inte bara direkt och indirekt diskriminering utan också trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Bestämmelser om direkt diskriminering finns i 9 § i diskrimineringslagen, om indirekt diskriminering i 13 §, om trakasserier i 14 § och om rimliga anpassningar i 15 § i den lagen.

Legitima grunder för särbehandling

Det föreslås att bestämmelser om allmänna legitima grunder för särbehandling ska finnas i 10 § 1 mom. i diskrimineringslagen. Enligt den är särbehandling inte diskriminering, om särbehandlingen grundar sig på lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. Särbehandlingen ska således ha ett godtagbart syfte för att den ska vara legitim. Särbehandlingen ska dessutom vara förenlig med proportionalitetsprincipen, alltså proportionerlig med tanke på möjligheterna att uppnå ett godtagbart syfte.

I och med att lagens tillämpningsområde är så omfattande är det inte ändamålsenligt att i lagen försöka förteckna olika godtagbara syften, till exempel enligt olika levnadsområden eller grunder för åtskillnad. I propositionen har man i fråga om detta således hållit sig till ett allmänt uttryck om godtagbart syfte. Syftet bör utifrån en bedömning enligt objektiva kriterier vara godtagbart med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna och för Finland bindande internationella förpliktelser avseende mänskliga rättigheter och även mera generellt med hänsyn till rättsordningen i Finland. Även till denna del ska man i tolkningen av lagen också stödja sig på praxis i grundlagsutskottet och i tillsynsorgan för de internationella människorättskonventionerna.

I förslaget är utgångspunkten att särbehandling som direkt grundar sig på bestämmelsen i lagen uppfyller kravet på godtagbarhet. Redan när lagen stiftas ska det bedömas om lagen är samstämmig med de krav som gäller likabehandling. Domstolar ska dock med stöd av 106 § i grundlagen ge grundlagen företräde, om tillämpningen av en vanlig lag i vissa enskilda fall uppenbart strider mot bestämmelsen om förbud mot diskriminering i grundlagen.

Bestämmelser om särskilda legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning ska finnas i 11 § i diskrimineringslagen samt för särbehandling i vissa specialfall i 12 § i den lagen. Till dessa delar grundar sig de föreslagna bestämmelserna på EU-rätten, vars reglering om likabehandling har segmenterats i diskriminering i arbetslivet och i etnisk diskriminering. EU-rätten är inom sitt tillämpningsområde ändå så pass

detaljerad att det har ansetts vara nödvändigt att i lagen ta in bestämmelser inte bara om allmänna legitima grunder, utan också om särskilda legitima grunder som tillämpas inom EU-rättens område.

Det har föreslagits att i diskrimineringslagens 13 §, som gäller indirekt diskriminering, ska tas in separata omnämmanden av de krav på godtagbarhet och proportionalitet som berättigar till särbehandling.

Positiv särbehandling

Jämlikhetsbestämmelserna i grundlagen utgör inte något hinder för sådan så kallad positiv särbehandling som behövs för att trygga den faktiska jämlikheten, det vill säga åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en viss grupp (exempelvis kvinnor, barn, minoriteter) (RP 309/1993 rd, s. 44, GrUU 3/1997 rd, GrUU 20/1998 rd, GrUU 10/2003 rd, s. 3, GrUU 40/2004 rd, s. 2, GrUU 34/2005 rd, s. 2, GrUU 38/2006 rd, s. 2, GrUU 56/2010 rd, s. 4). Detta överensstämmer med den bestämmelse som föreslås i 8 § 3 mom. i diskrimineringslagen och enligt vilken sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering inte är diskriminering.

Hemfridskydd

I 6 § i den föreslagna lagen om diskrimineringsombudsmannen (lagförslag 2) finns en bestämmelse om ombudsmannens möjlighet att utföra inspektioner om de behövs för tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen i ärenden som hör till ombudsmannens ansvarsområde. Enligt bestämmelsen får inspektioner ändå inte utföras i utrymmen som används för boende av permanent natur. Förslaget är inte problematiskt med tanke på grundlagens bestämmelser om hemfridskydd (GrUU 43/2010 rd, s. 2, GrUU 40/2010 rd, s. 4, GrUU 18/2010 rd, s. 7, GrUU 6/2010 rd, s. 4). Vid inspektionerna ska de bestämmelser i 39 § i förvaltningslagen som gäller inspektioner iakttas. Regleringen uppfyller även till denna del de

krav som grundlagsutskottet ställer i sin praxis (GrUU 11/2013 rd, s. 2).

Yttrandefrihet

Sådana trakasserier som avses i 14 § 1 mom. i den föreslagna diskrimineringslagen kan komma till uttryck även genom muntliga uttalanden eller andra gärningar som karakteriseras som kommunikativa. Förslaget är således relevant med tanke på den yttrandefrihet som säkerställs i 12 § i grundlagen.

För bestämmelserna finns godtagbara och vägande skäl som gäller dels aktning för människovärdet, dels diskrimineringsförbudet. Enligt bestämmelsen är ett beteende vars syfte är eller som leder till att en kränkning av en persons människovärde inte trakasseri, om det har samband med någon av de grunder som anges i 8 § 1 mom. i den föreslagna diskrimineringslagen och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som innebär att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. Med hänsyn till ärendets natur är förslaget tillräckligt noggrant avgränsat och uppfyller också kraven på proportionalitet.

Vilka som helst enskilda uttalanden innebär inte sådant trakasseri som avses i lagförslaget, utan villkoret är att kommunikationen eller det övriga beteendet skapar en i bestämmelsen avsedd stämning som är förödmjukande eller hotfull gentemot personen. Vid tillämpningen av bestämmelsen bör man även allmänt beakta dess karaktär som en begränsning av yttrandefriheten och således det faktum att inga större intrång i kommunikationen får göras än vad som är nödvändigt med hänsyn till yttrandefrihetens betydelse i en demokratisk rättsstat (GrUB 14/2002 rd, s. 4). Trakasserier definieras som förbjuden diskriminering också i 6 § 2 mom. 3 punkten i den gällande lagen om likabehandling. Bestämmelser om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön finns i 7 § 6 och 7 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Det föreslås att 7 § 7 mom. i den lagen ska kompletteras så att lagen ska skyd-

da en person för trakasserier på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Med tanke på yttrandefriheten är även förslaget om ett förbud mot diskriminerande platsannonser i 17 § i diskrimineringslagen relevant. För detta förbud finns det godtagbara grunder som går tillbaka på kravet på lika-behandling och förbudet kan inte anses strida mot kraven på tillräcklig avgränsning och proportionalitet. Ett förbud som motsvarar förslaget i sak finns i 14 § i den gällande lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Bevisbörda

Det föreslås att i 28 § i diskrimineringslagen tas in bestämmelser om fördelning av bevisbördan mellan den som inlett ärendet och svaranden. Den som inlett ett ärende som gäller diskriminering eller förbud mot represalier ska enligt förslaget lägga fram utredning om de omständigheter som yrkandet grundar sig på. Om det utifrån de utredningar som lagts fram under behandlingen kan antas att förbudet mot diskriminering eller repres-

salier har överträtts, ska motparten för att upphäva presumptionen visa att förbudet inte har överträtts. Dessa bestämmelser ska ändå inte tillämpas vid behandling av brottmål. I ljuset av grundlagsutskottets tidigare praxis är förslaget oproblematiskt när det gäller garantierna för en rättvis rättegång i grundlagens 21 § 2 mom. (GrUU 10/2003 rd, s. 5).

Slutsats

Regeringen anser att de lagförslag som ingår i propositionen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Den föreslagna lagstiftningen konkretiserar de bestämmelser i 6 § i grundlagen som gäller jämlikhet, förbud mot diskriminering och jämställdhet mellan könen och är även i övrigt principiellt betydelsefull när det gäller tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Det är därför motiverat att föra förslaget till riksdagens grundlagsutskott för behandling.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Diskrimineringslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja likabehandling och förebygga diskriminering.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag ska tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet.

Lagen ska dock inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning.

3 §

Förhållande till annan lagstiftning

Om det i någon annan lag eller i Europeiska unionens lagstiftning finns bestämmelser som avviker från denna lag, ska de tillämpas i stället för denna lag.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och bestämmelser om främjande av jämställdhet mellan könen finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Bestämmelser om straff för diskriminering, för diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet samt för

hets mot folkgrupp och grov hets mot folkgrupp finns i strafflagen (39/1889).

Bestämmelser om förbud mot marknadsföring som strider mot god sed finns i konsumentskyddslagen (38/1978).

4 §

Definitioner

Med *myndigheter* avses i denna lag statliga myndigheter, kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar och riksdagens ämbetsverk samt myndigheterna i landskapet Åland när de tillämpar författningar som hör till rikslagstiftningen. Vad som föreskrivs om myndigheter ska också tillämpas på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

Med *utbildningsanordnare* avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag den som har anställda i arbetsavtalsförhållande eller offentligrättslig anställning. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsgivare ska också tillämpas på användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och i 1 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) när de i fråga om inhyrda arbetstagare utövar sin rätt att leda och övervaka arbetet, samt på dem som ordnar arbetspraktik eller någon annan motsvarande verksamhet till den del de utövar rätt att leda och övervaka arbetet.

Med *den som tillhandahåller varor eller tjänster* avses i denna lag en aktör som yr-

kesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten.

2 kap.

Främjande av likabehandling

5 §

Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling

Myndigheterna ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta 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.

Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Skyldigheten att utarbeta en plan gäller inte för den evangelisk-lutherska kyrkan, den ortodoxa kyrkan eller privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

6 §

Utbildningsanordnares skyldighet att främja likabehandling

Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

En utbildningsanordnare ska se till att varje läroanstalt har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Utbildningsanordnarna och de läroanstalter de är huvudmän för ska ge eleverna och deras vårdnadshavare samt de studerande eller deras företrädare möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

7 §

Arbetsgivares skyldighet att främja likabehandling

En arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och 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. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller företrädare för personalen.

En förtroendeman som valts enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om en sådan inte har valts, ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Även arbetarskyddsfullmäktige har den rätten.

3 kap.

Förbud mot diskriminering och repressalier

8 §

Förbud mot diskriminering

Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

Diskriminering som avses i denna lag är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är inte diskriminering.

9 §

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering ska anses förekomma när någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och särbehandling enligt 10—12 § inte är berättigad.

10 §

Allmän legitim grund för särbehandling

Särbehandling är inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga.

Bestämmelser om legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning samt i vissa specialfall finns i 11 och 12 §.

11 §

Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning

Särbehandling på grund av etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionsnedsättning eller sexuell läggning är berättigad i arbetsavtalsförhållanden och offentligt rättsliga anställningar, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem

och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås.

Särbehandling på grund av ålder är berättigad, om det finns i 1 mom. avsedda grunder för särbehandlingen eller särbehandlingen har ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga.

Särbehandling på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person är berättigad, om särbehandlingen föranleds av de grunder som anges i 1 mom. eller i 10 § 1 mom.

12 §

Legitima grunder för särbehandling i vissa specialfall

När det är fråga om villkor för självständig yrkes- eller näringsutövning, stödjande av näringsverksamhet, erhållande av yrkesvägledning eller utbildning, medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller är det berättigat med

1) särbehandling på grund av ålder, om särbehandlingen har ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller yrkesutbildning eller något annat därmed jämförbart och legitimt syfte eller när särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner eller förmåner vid arbetsoförmåga,

2) särbehandling på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person än på grund av etniskt ursprung, religion, övertygelse, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, om särbehandlingen föranleds av de grunder som anges i 10 § 1 mom.

När det är fråga om tillhandahållande eller erhållande av utbildning, sociala trygghetsförmåner eller andra stöd, rabatter eller förmåner som beviljas på sociala grunder eller lös eller fast egendom eller tjänster som är

allmänt tillgängliga är särbehandling på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person berättigad, om särbehandlingen föranleds av de grunder som anges i 10 § 1 mom. Särbehandling på grund av etniskt ursprung är dock tillåten bara i det syfte som anges i 8 § 3 mom.

13 §

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering ska anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringsätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringsättet grundar sig på lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga.

14 §

Trakasserier

Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks innebär trakasseri, 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 förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.

En arbetsgivares förfarande ska betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna.

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 utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet (*rimliga anpassningar*).

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

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funktionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänsteansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

16 §

Förbud mot repressalier

Ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

17 §

Förbud mot diskriminerande platsannonser

En arbetsgivare som annonserar om en ledig arbetsplats, tjänst eller uppgift får inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i denna lag.

4 kap.

Tillsyn

18 §

Tillsynsmyndigheter

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

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

Tillsynsbestämmelserna i denna lag tillämpas inte på republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslerns i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet.

19 §

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet

Diskrimineringsombudsmannen kan inom tillämpningsområdet för denna lag

1) bistå dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas,

2) bistå vid planeringen av främjande åtgärder som avses i 5—7 §,

3) ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas,

4) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller efterlevnaden av denna lag,

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

Bestämmelser om diskrimineringsombudsmannens övriga uppgifter för att främja

likabehandling och förebygga diskriminering finns i lagen om diskrimineringsombudsmannen (/).

20 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens uppgifter och behörighet

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställer förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering eller repressalier, om förlikningen inte strider mot lag, inte är uppenbart oskälig och inte kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagakraftvunnen dom.

På begäran av domstolar, diskrimineringsombudsmannen eller andra myndigheter och på begäran av sammanslutningar som främjar likabehandling kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av denna lag, om inte saken omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens rätt att begära utlåtande av nämnden finns i 22 §.

I andra ärenden än sådana som enligt 22 § omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna eller förelägga aktören gällande inom en skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag. 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 kan 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 kan föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom. Ärendet kan, med målsägandens samtycke, föras till nämnden också av diskrimineringsombudsmannen eller av en sammanslutning som främjar likabehandling.

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

Bestämmelser om behandling av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (/).

22 §

Arbetskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag i när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligt rättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning, enligt vad som föreskrivs i denna lag och i lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Arbetskyddsmyndigheterna kan begära utlåtande av diskrimineringsombudsmannen eller diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när det gäller tolkning och tillämpning av denna lag.

5 kap.

Rättssäkerhet och påföljder

23 §

Gottgörelse

Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med denna lag har dis-

kriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier.

Gottgörelse för diskriminering eller repressalier utgör inget hinder för att få ersättning enligt skadeståndslagen (412/1972) eller någon annan lag.

24 §

Gottgörelsens belopp

Gottgörelsen ska vara rättvis i förhållande till hur allvarlig gärningen är. Gärningens allvarlighetsgrad bedöms med beaktande av dess art, omfattning och varaktighet.

Gottgörelsen ska bestämmas med beaktande av eventuell ersättning som med stöd av någon annan lag har dömts ut eller påförts på grund av samma kränkning av personen i fråga.

Gottgörelsen kan jämkas eller behöver inte påföras, om den skulle bli oskälig särskilt med beaktande av om den som brutit mot förbudet har försökt förhindra eller undanröja konsekvenserna av förfarandet och med hänsyn till dennes ekonomiska ställning.

25 §

Diskriminerande villkor

Avtalsvillkor samt bestämmelser i företags, föreningars och stiftelsers stadgar är ogiltiga, om de är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier.

En domstol kan ändra ett avtal eller förordna att det förfaller, om ett avtalsvillkor som avses i 1 mom. är sådant att det till följd av att villkoret lämnats obeaktat inte är skäligt att avtalet i övrigt förblir i kraft med oförändrat innehåll.

26 §

Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier kan i tingsrätten yrka på gottgörelse och på ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren.

Gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren ska yrkas inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. I anställningssituationer ska yrkandet dock framställas inom ett år från det att den förbigångna arbetsökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald.

6 kap.

Särskilda bestämmelser

27 §

Hörande av diskrimineringsombudsmannen

Domstolen ska i ett mål eller ärende som den behandlar och som gäller tillämpning av denna lag ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att bli hörd, till den del saken hör till ombudsmannens behörighet. Innan åtal väcks för brott som avses i 11 kap. 11 § i strafflagen ska åklagaren ge ombudsmannen tillfälle att bli hörd.

28 §

Bevisbörda

När ett ärende som gäller diskriminering eller repressalier behandlas i domstol eller hos någon annan myndighet ska den som inlett ärendet lägga fram utredning om de omständigheter som yrkandet grundar sig på. Om det utifrån de utredningar som lagts fram under behandlingen kan antas att förbudet mot diskriminering eller repressalier har överträtts, ska motparten för att upphäva presumtionen visa att förbudet inte har överträtts. Vad som i denna paragraf föreskrivs ska inte tillämpas vid behandling av brottmål.

29 §

Ikraftträdande

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

2.

Lag**om diskrimineringsombudsmannen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Diskrimineringsombudsmannen

För främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering finns det en diskrimineringsombudsman i anslutning till inrikesministeriet.

Diskrimineringsombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet.

2 §

Utnämning och behörighetsvillkor

Statsrådet utnämner diskrimineringsombudsmannen för högst fem år i sänder. Den som utnämns är fri från skötseln av annan tjänst under sin tid som ombudsman.

Behörighetsvillkor för diskrimineringsombudsmannen är högre högskoleexamen, god förtrogenhet med de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och tjänstens uppgiftsområde samt i praktiken visad ledarförmåga.

3 §

Uppgifter

Diskrimineringsombudsmannen ska övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen (/) enligt vad som föreskrivs i den lagen samt allmänt främja likabehandling och förebygga diskriminering. Dessutom ska ombudsmannen vara nationell rapportör om människohandel. För skötseln av uppgifterna ska ombudsmannen

1) sammanställa och låta genomföra utredningar, offentliggöra rapporter och ta initiativ,

- 2) ge råd och utlåtanden,
- 3) främja informations verksamhet, fostran och utbildning,
- 4) delta i europeiskt och internationellt samarbete,
- 5) inom sitt ansvarsområde bevaka hur Finland uppfyller sina internationella människorätts förpliktelser och ge akt på hur verkningfull den nationella lagstiftningen är,
- 6) bevaka fenomen som har samband med människohandel.

Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom sköta de uppgifter som enligt bestämmelser i annan lagstiftning ankommer på ombudsmannen.

4 §

Rätt att få information

Trots sekretessbestämmelserna har diskrimineringsombudsmannen rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter samt 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 organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter få den information som är nödvändig för att ombudsmannen ska kunna utföra sina uppgifter enligt utlänningslagen (301/2004).

Trots sekretessbestämmelserna har diskrimineringsombudsmannen dessutom rätt att för verksamheten som nationell rapportör om människohandel få behövlig information av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter samt av de serviceproducenter som deltar i tillhandahållandet av tjänster och stödåtgärder enligt 33 § i

lagen om mottagande av personer som söker internationellt skydd (746/2011) eller som får statsbidrag för verksamheten mot människohandel. Personuppgifter har ombudsmannen dock rätt att få endast om det är nödvändig för skötseln av de föreskrivna uppgifterna som rapportör.

5 §

Rätt att få redogörelser

Diskrimineringsombudsmannen har rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter, 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 uppgifter om sådana omständigheter som den som redogörelsen begärs av har rätt att vägra vittna om.

6 §

Inspektionsrätt

Diskrimineringsombudsmannen får inspektera en myndighets, utbildningsanordnarens och läroanstalts lokaler samt lokalerna hos den som tillhandahåller varor eller tjänster, om inspektionen behövs för tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen i ärenden som hör till ombudsmannens ansvarsområde. Inspektioner får inte utföras i utrymmen som används för boende av permanent natur. Vid inspektion ska bestämmelserna i 39 § i förvaltningslagen (434/2003) iakttas.

7 §

Rättshjälp

Diskrimineringsombudsmannen kan bistå eller förordna en underlydande tjänsteman att bistå den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier eller som är ett potentiellt offer för människohandel, i syfte att trygga den personens rättigheter, eller vid behov

skaffa honom eller henne rättshjälp i det syftet.

8 §

Berättelser

Diskrimineringsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. I berättelsen behandlas även människohandel och fenomen som har samband med människohandel.

Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats. I berättelsen behandlas även människohandel och fenomen som har samband med människohandel. Diskrimineringsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med jämställdhetsombudsmannen.

9 §

Diskrimineringsombudsmannens byrå

Diskrimineringsombudsmannen har en byrå med ett behövligt antal föredragande, som ska vara förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, samt annan personal.

Diskrimineringsombudsmannen utnämner tjänstemännen och anställer den övriga personalen vid byrån.

Diskrimineringsombudsmannen godkänner en arbetsordning för byrån.

10 §

Delegationen för likabehandlingsärenden

För utbyte av information mellan aktörer och myndigheter som är betydelsefulla för det allmänna främjandet av likabehandling och för förebyggande av diskriminering samt för behandling av frågor som gäller likabehandling finns det en delegation för likabehandlingsärenden i anslutning till diskrimineringsombudsmannens byrå. Delegationen tillsätts av statsrådet för tre år i sänder.

Närmare bestämmelser om delegationens uppgifter, sammansättning och verksamhet utfärdas genom förordning av statsrådet.

11 §

Vite

Diskrimineringsombudsmannen kan förena skyldigheten att ge information enligt 4 § och lämna redogörelser enligt 5 § med vite. Vite får dock inte föreläggas en person som det finns anledning att misstänka för brott, om

uppgifterna gäller någon omständighet som har samband med brottsmisstanken.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden dömer ut vite som diskrimineringsombudsmannen förelagt. Bestämmelser om föreläggande och utdömande av vite finns i viteslagen (1113/1990).

12 §

Ikraftträdande

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

3.

Lag**om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

I anslutning till inrikesministeriet finns en självständig och oberoende diskriminerings- och jämställdhetsnämnd som behandlar och avgöra ärenden som enligt diskrimineringslagen (/20) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, *jämställdhetslagen*) omfattas av nämndens ansvarsområde.

2 §

Nämndens medlemmar

Nämnden har en ordförande som kan ha uppgiften som huvudsyssla och minst

13 andra medlemmar med uppgiften som bisyssla. Ordföranden och minst sju av medlemmarna med uppgiften som bisyssla ska vara lagfarna. Med undantag för ordföranden ska varje medlem ha en personlig ersättare.

3 §

Behörighetsvillkor

Ordföranden ska ha god förtrogenhet med nämndens ansvarsområde och i praktiken visad ledarförmåga samt sådan behörighet för domartjänst som avses i 11 § 1 mom. i lagen om utnämning av domare (205/2000). De övriga medlemmarna och ersättarna ska ha god förtrogenhet med nämndens ansvarsområde. Av de lagfarna medlemmarna och deras er-

sättare krävs dessutom högre högskoleexamen i juridik eller juridisk påbyggnadsexamen.

4 §

Utnämning av medlemmar

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

Om ordföranden, någon av de övriga medlemmarna eller en ersättare avgår eller avlider under mandatperioden, ska inrikesministeriet i hans eller hennes ställe utnämna en annan person för återstoden av perioden.

I nämnden ska det finnas en jämn representation av kvinnor och män.

5 §

Personal

Nämnden har en generalsekreterare med uppgiften som huvudsyssla. Nämnden kan dessutom ha föredragande med uppgiften som huvud- eller bisyssla samt andra anställda.

Generalsekreteraren och föredragandena ska ha avlagt någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt och ha god förtrogenhet med nämndens ansvarsområde.

6 §

Sektioner

Nämnden arbetar uppdelad i sektioner. Till en sektion hör nämndens ordförande eller vice ordförande som sektionens ordförande samt fyra övriga medlemmar av vilka två ska vara lagfarna.

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

7 §

Plenum

Nämndens plenum består av nämndens ordförande och medlemmarna.

I plenum avgörs principiellt betydelsefulla och vittsyftande ärenden. Ordföranden avgör om ett ärende ska behandlas i plenum. Av särskilda skäl kan en sektion dock hänskjuta ett ärende som den behandlar till plenum för avgörande.

8 §

Beslutförhet, omröstning och föredragning

Nämndens plenum är beslutfört när mötesordföranden och minst hälften av de övriga medlemmarna är närvarande. En sektion är beslutfört när den är fulltalig.

På omröstning i nämnden tillämpas vad som i förvaltningsprocesslagen (586/1996) föreskrivs om omröstning.

Ärendena avgörs i nämnden efter föredragning. Föredragande är nämndens generalsekreterare eller någon annan till uppgiften förordnad föredragande vid nämnden.

9 §

Medlemmarnas ansvar och jäv

På nämndens ordförande och övriga medlemmar och på nämndens personal tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar när de sköter uppgifter som avses i denna lag.

Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen (412/1974).

I fråga om jäv för nämndens ordförande, övriga medlemmar och föredragande gäller vad som i 13 kap. i rättegångsbalken föreskrivs om domarjäv.

10 §

Inledande av ärenden

Ett ärende inleds skriftligen i nämnden.

Av en handling som gäller inledande av ett ärende ska framgå

1) sökandens namn och hemvist, kontaktuppgifter till en eventuell laglig företrädare eller ett ombud och den adress till vilken kallelser, uppmaningar och meddelanden i ärendet kan skickas,

2) de övriga parternas namn och kontaktuppgifter, om inte det är oskäligt att sökanden skaffar denna information,

3) sökandens yrkande,

4) de grunder och faktauppgifter som underbygger sökandens yrkande,

5) huruvida ärendet har avgjorts eller inlett i domstol eller hos någon annan myndighet, om sökanden känner till detta.

11 §

Avvisande av ärenden

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

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

12 §

Tillämpning av förvaltningslagen

På nämndens förfarande tillämpas förvaltningslagen (434/2003), om inte det i denna lag eller i diskrimineringslagen eller jämställdhetslagen föreskrivs något annat om förfarandet.

13 §

Ändringssökande

Ändring i nämndens beslut får sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Besvär ska anföras hos den förvaltningsdomstol inom vars domkrets motparten till den part som inlett ärendet i nämnden har sitt hemvist eller sin vanliga vistelseort. Om det inte finns någon förvaltningsdomstol som

med stöd av det som sägs ovan är behörig i saken, ska besvär anföras hos Helsingfors förvaltningsdomstol.

Ett beslut av nämndens ordförande om att avvisa ett ärende eller att avslå ett yrkande får inte överklagas genom besvär. Den som inlett ärendet i nämnden har rätt att begära att nämnden omprövar ordförandens beslut i saken. Bestämmelser om omprövningsförfarande finns i förvaltningslagen.

Nämndens omprövningsbeslut får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Förvaltningsdomstolens beslut i saken får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

Ett i 20 § 3 mom. i diskrimineringslagen avsett beslut av nämnden och ett i 21 § i jämställdhetslagen avsett beslut om förbud eller föreläggande får verkställas, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen bestämmer något annat.

14 §

Rätt att få information

Trots sekretessbestämmelserna har nämnden rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen samt av dem som tillhandahåller varor eller tjänster avgiftsfritt få den information som dessa har i sin besittning och som är nödvändig för att ett ärende som nämnden behandlar ska kunna avgöras.

Nämnden har rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få sådana redogörelser som behövs för tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

Nämnden kan förena skyldigheten att ge information och lämna redogörelser med

vite. Vite får dock inte föreläggas en person som det finns anledning att misstänka för brott om informationen gäller någon omständighet som har samband med brottsmisstanken, och inte heller en person som annars enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller vägra lämna en handling. Bestämmelser om föreläggande och utdömande av vite finns i viteslagen (1113/1990).

15 §

Arvoden och handlägningskostnader

Till nämndens medlemmar och ersättarna samt till de sakkunniga som nämnden hört betalas arvode för uppdraget. Inrikesministeriet fastställer arvodesbeloppen.

Inga avgifter tas ut för utredning och handläggning av ärenden i nämnden. Nämndens expeditioner är avgiftsfria för parterna.

Parterna står själva för sina egna kostnader.

16 §

Arbetsordning

Närmare bestämmelser om organiseringen av arbetet i nämnden ges i en arbetsordning som fastställs av nämnden.

17 §

Ikraftträdande

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

4.

Lag**om jämställdhetsombudsmannen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Jämställdhetsombudsmannen

För de uppgifter som föreskrivs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, finns det en jämställdhetsombudsman i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet. Statsrådet utnämner jämställdhetsombudsmannen för högst fem år i sänder.

Jämställdhetsombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet.

Behörighetsvillkor för jämställdhetsombudsmannen är någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt, förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde och i praktiken visad ledarförmåga.

2 §

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter

Jämställdhetsombudsmannen ska

- 1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas,
- 2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen,
- 3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis,
- 4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden.

3 §

Bistående

Jämställdhetsombudsmannen kan bistå den som blivit utsatt för diskriminering i syfte att trygga den diskriminerades rättigheter samt vid behov bistå honom eller henne i rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om jämställdhetsombudsmannen anser att ärendet är av avsevärd betydelse för tillämpning av lag.

Jämställdhetsombudsmannen kan förordna en underlydande tjänsteman att bistå den som blivit utsatt för diskriminering.

Om motparten till den som biståtts av jämställdhetsombudsmannen eller av den tjänsteman som förordnats av jämställdhetsombudsmannen förlorar målet vid en rättegång, ska motparten åläggas att i enlighet med de grunder som gäller för ersättning av rättegångskostnader parter emellan ersätta staten för skäliga kostnader för biståndet.

4 §

Jämställdhetsombudsmannens byrå

Jämställdhetsombudsmannen har en byrå med ett behövligt antal föredragande, som ska vara förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, och andra anställda.

Jämställdhetsombudsmannen utnämner tjänstemännen vid byrån.

Jämställdhetsombudsmannen godkänner en arbetsordning för byrån.

5 §

Jämställdhetsombudsmannens berättelser

Jämställdhetsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen ska dessutom en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur jämställdheten förverkligas. Jämställdhetsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med diskrimineringsombudsmannen.

6 §

Ikraftträdande

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

5.

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

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 22 §, sådan den lyder i lag 232/2005, och

ändras 1, 3, 5, 6 a, 6 b, 7, 8, 15—17, 19—21 och 21 a §,
av dem 3, 6 a, 6 b, 8, 17, 19 och 21 a § sådana de lyder i lag 232/2005, 5 § sådan den lyder i lag 206/1995, 7 § sådan den lyder i lag 369/2009 samt 15, 20 och 21 § sådana de lyder i lag 1023/2008, samt

fogas till lagen nya 5 a och 6 c § som följer:

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta avseende förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

3 §

Definitioner

Med *arbetstagar* avses i denna lag en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet). Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagar iaktas i tillämpliga delar också på den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i 1 mom. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsgivare tillämpas på motsvarande

sätt på företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare (användarföretag) när företaget i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) utövar den bestämmanderätt som en arbetsgivare har.

Bestämmelserna om arbetsgivare iaktas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *utbildningsanordnare* avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Med *könsidentitet* avses i denna lag en persons upplevelse av sin könstillhörighet.

Med *könsuttryck* avses i denna lag uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Vad som i denna lag föreskrivs om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska på motsvarande sätt tillämpas på diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

5 §

Jämställdhet vid utbildning och undervisning

Myndigheter och utbildningsanordnare samt andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning ska se till att flickor och pojkar samt kvinnor och män

har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag. Vid utbildning och undervisning ska jämställdhet främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad.

5 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Utbildningsanordnaren ansvarar för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten,
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten,
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

I stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder.

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras,

3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den.

Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

6 b §

Lönekartläggning

Med hjälp av en lönekartläggning utreds att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda hos samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

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

Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

6 c §

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Den skyldighet som avses i 1 mom. ska beaktas vid beredningen av läroanstaltens i 5 a § avsedda och arbetsgivarnas i 6 a § avsedda jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

7 §

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med *direkt diskriminering på grund av kön* avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning,
- 3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med *indirekt diskriminering på grund av kön* avses i denna lag att

- 1) personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön,

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

Ett förfarande som avses i 3 mom. är dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska betraktas som diskriminering enligt denna lag.

Med *sexuella trakasserier* avses i denna lag någon form av icke önskvärt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Med *trakasserier på grund av kön* avses i denna lag någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons köns- tillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

- 1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbi- går en person av motsatt kön som är mer riterad än den som utses, om inte arbetsgiva-rens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständighe-ten är godtagbar eller om inte det finns såda- na vägande och godtagbara skäl till förfaran- det som beror på arbetets eller uppgiftens art,

- 2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

- 3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre för- delaktig ställning än en eller flera andra ar- betstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2—5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2—5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i bestämmelsen.

15 §

Begäran om utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Domstolen kan begära utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden om tillämpningen av 7, 8, 8 a—8 e och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på syftet med denna lag.

16 §

Tillsyn

Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska se till att denna lag följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet i enlighet med vad som föreskrivs nedan eller särskilt.

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen

Trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar har jäm-

ställdhetsombudsmannen rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska företes, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller förete handlingen.

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagarna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

19 §

Lämnande av anvisningar och råd

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära anvisningar och råd i ärendet av jämställdhetsombudsmannen.

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, ska ombudsmannen ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas.

När jämställdhetsombudsmannen finner att utbildningsanordnaren eller arbetsgivaren

trots anvisningar och råd som avses i 2 mom. försummar sin skyldighet enligt 5 a eller 6 a § att göra upp en jämställdhetsplan, kan jämställdhetsombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten ska fullgöras.

20 §

Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §.

Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a eller 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom.

Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Ärenden som gäller riksdagen kan föras till nämnden endast om det är fråga om riksdagens eller ett av dess organs verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

Bestämmelser om behandling av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (/20).

21 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

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

Vite kan föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera.

När ett förbud utfärdas kan samtidigt beslutas att förbudet ska iakttas först från en i beslutet nämnd tidpunkt, om det är motiverat att den som förbudet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet.

På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förelägga en utbildningsanordnare eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 5 a eller 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

21 a §

Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handlingar som avses i 17 § 2 mom. med vite. Vitet döms ut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Bestämmelser om vite i övrigt finns i viteslagen (1113/1990).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

6.

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 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1334/2007, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

Om arbetsgivaren inte iakttar sina skyldigheter enligt de bestämmelser vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten har att övervaka, ska inspektören ge arbetsgivaren en skriftlig anvisning om att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna.

Om de risker eller olägenheter som följer av förhållanden som strider mot bestämmelserna är mer än obetydliga i de fall som avses i 3 mom., ska inspektören i stället för en anvisning ge en skriftlig uppmaning att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Om arbetsgivaren inte iakttar den i 1 mom. avsedda anvisningen kan inspektören likaså ge en skriftlig uppmaning.

En uppmaning kan meddelas angående

1) en omständighet som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa,

2) arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet,

3) givande av löneuträkning, arbetsintyg eller skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen,

4) ordnande av företagshälsovård,

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

6) skyldigheter enligt denna lag.

I anvisningar och uppmaningar ska de tillämpliga bestämmelserna och de brister som observerats i iakttagandet av dem specificeras. I uppmaningen ska det dessutom anges en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska se till att förhållandena motsvarar bestämmelserna, om detta inte genast är möjligt.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

7.

Lag**om ändring av arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 § 4 mom., 2 kap. 2 § och 12 kap. 2 § 2 mom.,
av dem 2 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 23/2004, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

4 §

Prövotid

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Opårtiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opårtiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

8.

Lag**om ändring av lagen om sjöarbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 5 § 4 mom., 2 kap. 2 § och 12 kap. 2 § 2 mom. som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

Prövotid

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

9.

Lag**om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 8 § 3 mom. och 12 §, av dem 12 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 26/2004, som följer:

8 §

Prövotid

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte hävas på diskriminerande grunder eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

12 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om inte det med hänsyn till

tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

10.

Lag**om ändring av 6 och 11 § i statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 6 och 11 §, sådana de lyder, 6 § delvis ändrad i lag 281/2000 och 11 § i lag 1088/2007, som följer:

6 §

Bestämmelser om de allmänna utnämningss grunderna finns i grundlagen.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

I fråga om de språkkunskaper som krävs av en statstjänsteman föreskrivs särskilt genom lag.

opartiskt, om det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen. Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

11 §

En myndighet ska bemöta sina tjänstemän

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

11.

Lag**om ändring av 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) 9 § som följer:

9 §

Finlands Bank ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimine-

ringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Finlands Bank får inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig till eller höra till en förening, inte heller utöva påtryckning på honom

eller henne för att få honom eller henne att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom eller henne att utträda ur en sådan.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

12.

Lag

om ändring av 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) 16 § som följer:

16 §
Arbetsgivaren ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimine-

ringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

13.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om republikens presidents kansli

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om republikens presidents kansli (100/2012) 13 § som följer:

13 §
Tjänstemännen ska bemötas opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimine-

ringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

14.

Lag**om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 5 mom., rubriken för 6 §, 6 § 2 mom., 7 § 2 mom. och 8 §, av dem 2 § 5 mom. sådant det lyder i lag 1198/2005, 8 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1198/2005 och 6 § 2 mom. sådant det lyder i lag 452/2012, som följer:

2 §

Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden

Trots 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § 1 och 2 mom. samt 13 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, 7 § 1 mom. och 8, 9, 11, 13—16 och 28 § i diskrimineringslagen (/) samt arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

6 §

Bestämmelser som ska tillämpas på arbetsgivarens utrednings- och ersättningskyldighet samt ansvar

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen finns i 10 och 11 § i den lagen. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen finns i 23 och 24 § i den lagen.

7 §

Yrkande på ersättning eller gottgörelse

Bestämmelser om yrkande på gottgörelse eller annan ersättning med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen finns i 12 § 2 och 3 mom. i den lagen och bestämmelser om yrkande på gottgörelse eller annan ersättning med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen finns i 26 § i den lagen.

8 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag iakttas, med undantag för de paragrafer i jämställdhetslagen som nämns i 2 § 5 mom. vars efterlevnad övervakas av jämställdhetsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, en i 4 a § avsedd företrädare ska på begäran ge arbetarskyddsmyndigheterna de uppgifter och utredningar som avses i 4 b § 1 mom. och 5 § 2 mom.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

15.

Lag**om ändring av 1 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) 1 kap. 8 § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

8 §

Främjande av likabehandling och jämställdhet

Vid tillhandahållande och utveckling av samt information om den offentliga arbetskrafts- och företags servicen ska likabehandling och jämställdhet på arbetsmarknaden aktivt främjas.

Arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter och

närings-, trafik- och miljöcentralen ska tillhandahålla offentlig arbetskrafts- och företags service på lika villkor och enligt samma principer oberoende av den enskilda kundens kön och de omständigheter som avses i 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen (/). Arbets- och näringsmyndigheten ska presentera arbets- och utbildningsalternativ, lediga jobb och arbetssökande så att de enskilda kunderna har samma möjligheter att söka arbete, utvecklas yrkesmässigt och få utbildning oberoende av kön och de omständigheter som avses i 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

16.

Lag**om ändring av 2 § i samiska språklagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samiska språklagen (1086/2003) 2 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lagarna 1409/2009 och 930/2013, som följer:

2 §

Lagens tillämpningsområde

De myndigheter som denna lag tillämpas på är

1) de kommunala organen i Enare, Enontekis, Sodankylä och Utsjoki kommuner samt organen i sådana samkommuner till vilka någon av dessa kommuner hör,

2) de domstolar och myndigheter inom den statliga distrikts- och lokalförvaltningen vilkas ämbetsdistrikt helt eller delvis omfattar de ovan nämnda kommunerna,

3) de regionförvaltningsverk och närings-, trafik- och miljöcentraler vilkas verksamhetsområde helt eller delvis omfattar de ovan nämnda kommunerna, och organ som är verksamma vid dem,

4) sametinget, samedelegationen samt byastämmor som avses i 42 § i skollagen (253/1995),

5) justitiekanslern i statsrådet och riksdagens justitieombudsman,

6) konsumentombudsmannen, konsumenttvistenämnden, diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, dataombudsmannen och datasekretessnämnden,

7) Skatteförvaltningen, Folkpensionsanstalten, Lantmäteriverket och Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt,

8) statliga förvaltningsmyndigheter, när de som besvärmyndigheter behandlar ärenden som har inletts hos de ovan nämnda förvaltningsmyndigheterna.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

17.

Lag**om ändring av utlänningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i utlänningslagen (301/2004) 123 § 6 mom., 152 b §, 208 och 209 §, av dem 123 § 6 mom. och 152 b § sådana de lyder i lag 1214/2013 samt 208 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1214/2013, som följer:

123 §

Beslut om tagande i förvar och placering av utlänningar som tagits i förvar

I fråga om utlänningar som placerats i polisens eller gränsbevakningsväsendets häkteslokaler tillämpas vad som föreskrivs i lagen om behandlingen av personer i förvar hos polisen (841/2006), med beaktande av grunden för tagandet i förvar. Beträffande utlänningars besvärsmålsrätt tillämpas dock vad som bestäms om ändringssökande i 5 kap. i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsheter. För diskrimineringsombudsmannens rätt att besöka polisens och gränsbevakningsväsendets häkteslokaler och samtala enskilt med utlänningar tagna i förvar gäller det som föreskrivs i 6 a § 2 mom. i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsheter.

152 b §

Övervakning av verkställigheten av avlägsnanden ur landet

Diskrimineringsombudsmannen har till uppgift att i alla faser övervaka hur avlägsnanden ur landet verkställs.

208 §

Information till diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen ska informeras om de beslut enligt denna lag som gäller beviljande av uppehållstillstånd på grund av internationellt skydd eller tillfälligt skydd, avvisning eller utvisning av en utlänning eller nekad inresa. Diskrimineringsombudsmannen ska också utan dröjsmål informeras om beslut om tagande i förvar av en utlänning. På diskrimineringsombudsmannens begäran ska denne också informeras om andra beslut enligt denna lag och ges de uppgifter som behövs för att övervaka verkställigheten av avlägsnanden ur landet enligt 152 b §.

Bestämmelser om diskrimineringsombudsmannens rätt att få uppgifter finns i 4 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen (/).

209 §

Hörande av diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen har på begäran rätt att bli hörd i enskilda ärenden som gäller asylsökande eller utvisning av utlänningar. Den myndighet som avgör ärendet kan i varje enskilt fall ge diskrimineringsombudsmannen en skälig tid att avge ett utlåtande.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

18.

Lag**om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utlänningsregistret (1270/1997) 3 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1419/2009, som följer:

3 §

Registeransvariga

närings-, trafik- och miljöcentralerna, arbets- och näringsbyråerna, fängvårdsmyndigheterna och diskrimineringsombudsmannen.

Utlänningsregistret förs och används också av polisen, gränsbevakningsväsendet, Tullen,

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

19.

Lag**om ändring av 6 och 6 a § i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter (116/2002) 6 § 1 mom. och 6 a § 2 mom., av dem 6 a § 2 mom. sådant det lyder i lag 1216/2013, som följer:

6 §

Rätt till kontakter

En utlänning har rätt att hålla kontakt med sin mottagare i Finland, en nära anhörig eller annan närstående person, den diplomatiska beskickningen eller konsulatet för sitt hemland, en myndighet som övervakar förvars-

enhetens verksamhet, diskrimineringsombudsmannen, ett allmänt rättsbiträde, den advokat eller någon annan med juris kandidatexamen som är utlänningens ombud, de organ som övervakar de mänskliga rättigheterna och Förenta nationernas flyktingkommisariat eller en representant för kommissariatet samt en allmännyttig förening som yrkesmässigt ger asylsökande, flyktingar och

andra utlänningar rättslig hjälp och rådgivning.

6 a §

Rätt att besöka förvarsenheter

med utlänningslagen har diskrimineringsombudsmannen och en av denne förordnad tjänsteman vid diskrimineringsombudsmannens byrå rätt att besöka förvarsenheter och att enskilt få samtala med utlänningar som är tagna i förvar.

För att kunna övervaka verkställigheten av avlägsnanden ur landet i överensstämmelse

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

20.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 19 § 1 punkten som följer:

19 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

1) den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan

kvinnor och män (609/1986), och den plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling som avses i 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (/) om avsikten är att en sådan plan ska inkluderas i personalplanen,

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

21.

Lag**om ändring av 17 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 17 § 2 mom. 2 punkten som följer:

17 §

Öppenhet vid kameraövervakning

Arbetsgivaren har utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § rätt att använda upptagningarna för att

2) utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), trakasserier som avses i

14 § i diskrimineringslagen (/) eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002), om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande, eller

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

22.

Lag**om ändring av 5 § i lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet (308/2006) 5 § som följer:

5 §

Rätt att välja kunder och tryggande av ordningen

En utövare av inkvarterings- och förplägnadsverksamhet och rörelsens personal har rätt att vägra en person tillträde till rörelsen,

om det finns grundad anledning till detta av skäl som hänför sig till upprätthållandet av ordningen eller rörelsens verksamhetsidé. Verksamhetsutövaren och rörelsens personal har också rätt att vägra servera en kund mat eller dryck och vid behov avlägsna en kund som stör andra kunder eller annars orsakar störningar i rörelsen eller inte uppfyller de

villkor som ställts för tillträde. Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns i 8 § i diskrimineringslagen (/).

För att upprätthålla ordning och säkerhet kan utövaren av inkvarterings- och förplägnadsverksamhet i rörelsen och dess omedelbara närhet tillsätta ordningsvakter som avses i lagen om ordningsvakter (533/1999). Polis-inrättningen i det härad inom vars verksamhetsområde inkvarterings- och förplägnadsrörelsen är belägen kan bestämma att verk-

samhetsutövaren för en bestämd tid eller tills vidare ska tillsätta ett tillräckligt antal ordningsvakter i rörelsen och dess omedelbara närhet, om det har förekommit upprepade ordningsstörningar i rörelsens verksamhet eller om det för upprätthållande av ordning och säkerhet annars är påkallat av särskilda skäl som gäller rörelsens verksamhet.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

23.

Lag

om införande av diskrimineringslagstiftningen

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Författningar som träder i kraft

Följande lagar träder i kraft vid ikraftträdandet av denna lag:

- 1) diskrimineringslagen (/20),
- 2) lagen om diskrimineringsombudsmannen (/20),
- 3) lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (/20),
- 4) lagen om jämställdhetsombudsmannen (/20),
- 5) lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (/20),
- 6) lagen om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (/20),
- 7) lagen om ändring av arbetsavtalslagen (/20),
- 8) lagen om ändring av lagen om sjöarbetsavtal (/20),
- 9) lagen om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (/20),

10) lagen om ändring av 6 och 11 § i stats-tjänstemannalagen (/20),

11) lagen om ändring av 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän (/20),

12) lagen om ändring av 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän (/20),

13) lagen om ändring av 13 § i lagen om republikens presidents kansli (/20),

14) lagen om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare (/20),

15) lagen om ändring av 1 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (/20),

16) lagen om ändring av 2 § i samiska språklagen (/20),

17) lagen om ändring av utlänningslagen (/20),

18) lagen om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret (/20),

19) lagen om ändring av 6 och 6 a § i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter (/20).

20) lagen om ändring av 19 § i lagen om samarbete inom företag (/20),

21) lagen om ändring av 17 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/20),

22) lagen om ändring av 5 § i lagen om in-
kvarterings- och förplågnadsverksamhet
(/20).

2 §

Författningar som upphävs

Genom denna lag upphävs

- 1) lagen om likabehandling (21/2004),
- 2) lagen om minoritetsombudsmannen och
diskrimineringsnämnden (660/2001),
- 3) lagen om jämställdhetsombudsmannen
och jämställdhetsnämnden (610/1986).

3 §

Hänvisningsbestämmelser i annan lagstiftning

Om det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till den lag om likabehandling som upphävs genom denna lag, ska diskrimineringslagen tillämpas i stället för den.

En bestämmelse om minoritetsombudsmannen någon annanstans i lagstiftningen gäller efter ikraftträdandet av denna lag diskrimineringsombudsmannen.

En bestämmelse om diskrimineringsnämnden eller jämställdhetsnämnden någon annanstans i lagstiftningen gäller efter ikraftträdandet av denna lag diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

4 §

Övergångsbestämmelser om tillämpningen av diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

De planer som avses i 5 § 2 mom., 6 § 2 mom. och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen ska ha utarbetats inom två år från ikraftträdandet av denna lag.

Det som i diskrimineringslagen föreskrivs om gottgörelse som döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten ska tillämpas först två år efter ikraftträdandet

av denna lag. Fram till dess tillämpas det som i lagen om likabehandling, som upphävs genom denna lag, föreskrivs om gottgörelse som döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten.

Den plan som avses i 5 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska för sådana läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998) ha utarbetats inom två år från ikraftträdandet av denna lag.

5 §

Indragning av tjänsten som minoritetsombudsman

Tjänsten som minoritetsombudsman dras in när denna lag träder i kraft och det tjänstebaserade tjänsteförhållandet upphör utan uppsägning.

Med samtycke av den som utnämnts till tjänsten som minoritetsombudsman kan han eller hon förordnas att sköta tjänsten som diskrimineringsombudsman till utgången av den mandattid som anges i utnämningsbeslutet för minoritetsombudsmannen.

6 §

Anhängiga ärenden

På ärenden som med stöd av en lag som upphävs eller ändras genom denna lag har inletts vid domstol eller hos någon annan myndighet före ikraftträdandet av denna lag och som gäller likabehandling eller jämställdhet tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Ärenden som är anhängiga hos minoritetsombudsmannen ska efter ikraftträdandet av denna lag handläggas och avgöras av diskrimineringsombudsmannen.

Ärenden som är anhängiga hos jämställdhetsnämnden eller hos diskrimineringsnämnden ska efter ikraftträdandet av denna lag handläggas och avgöras av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

7 §

Minoritetsombudsmannens samt diskrimineringsnämndens och jämställdhetsnämndens åtaganden

De avtal och förbindelser som minoritetsombudsmannen ingått samt de rättigheter och skyldigheter som följer av dem gäller när denna lag har trätt i kraft diskrimineringsombudsmannen.

De avtal och förbindelser som diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden in-

gått samt de rättigheter och skyldigheter som följer av dem gäller när denna lag har trätt i kraft diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

8 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 3 april 2014

Statsminister

JYRKI KATAINEN

Justitieminister *Anna-Maja Henriksson*

Bilaga
Parallelltext

5.

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 22 §, sådan den lyder i lag 232/2005, och
ändras 1, 3, 5, 6 a, 6 b, 7, 8, 15—17, 19—21 och 21 a §,
av dem 3, 6 a, 6 b, 8, 17, 19 och 21 a § sådana de lyder i lag 232/2005, 5 § sådan den lyder i lag 206/1995, 7 § sådan den lyder i lag 369/2009 samt 15, 20 och 21 § sådana de lyder i lag 1023/2008, samt
fogas till lagen nya 5 a och 6 c § som följer:

Gällande lydelse

1 §

Lagens ändamål

Denna lag har till ändamål att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet.

3 §

Definitioner av parterna i anställningsförhållanden

Med *arbetstagare* avses i denna lag en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet). Vad

Föreslagen lydelse

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta avseende förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

3 §

Definitioner

Med *arbetstagare* avses i denna lag en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet).

som i denna lag bestäms om arbetstagare iaktas i tillämpliga delar också i fråga om den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i 1 mom. Vad som i denna lag bestäms om arbetsgivare tillämpas på motsvarande sätt på företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare (användarföretag) när företaget i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) utövar den bestämmanderätt som en arbetsgivare har.

Bestämmelserna om arbetsgivare iaktas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Vad som i denna lag *föreskrivs* om arbetstagare iaktas i tillämpliga delar också *på* den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i 1 mom. Vad som i denna lag *föreskrivs* om arbetsgivare tillämpas på motsvarande sätt på företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare (användarföretag) när företaget i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) utövar den bestämmanderätt som en arbetsgivare har.

Bestämmelserna om arbetsgivare iaktas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *utbildningsanordnare* avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Med *könsidentitet* avses i denna lag en persons upplevelse av sin könstillhörighet.

Med *könsuttryck* avses i denna lag uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Vad som i denna lag *föreskrivs* om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska på motsvarande sätt tillämpas på diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

5 §

Jämställdhet vid utbildning och undervisning

Myndigheter och läroanstalter samt andra samfund som har ansvar för utbildning och undervisning skall se till att kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag.

5 §

Jämställdhet vid utbildning och undervisning

Myndigheter och *utbildningsanordnare* samt andra *sammanslutningar som tillhandahåller* utbildning eller undervisning ska se till att *flickor och pojkar* samt kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag. *Vid utbildning och undervisning ska jämställdhet främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad.*

5 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Utbildningsanordnaren ansvarar för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

1) en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten,

2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten,

3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

I stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder.

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren *minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan* som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet *för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten*. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representerarna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

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

1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och

3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

I stället för den årliga genomgång som avses i 1 mom. kan man lokalt komma överens om att åtgärderna enligt 2 mom. 1 punkten genomförs minst vart tredje år.

6 b §

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 en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed samt de nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten. Särskilt avseende skall fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, 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 åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av deras resultat.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt *för hela personalens del en lönekartläggning* av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som *behövs* för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras,

3) en utvärdering av hur *åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan* har genomförts och av *resultaten*.

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den.

Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

6 b §

Lönekartläggning

Med hjälp av en lönekartläggning utreds att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda hos samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Om en i en lönekartläggning ingående granskning av grupper som bildats enligt kravprofil eller uppgiftskategori eller enligt andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det

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 vart tredje år.

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

på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna.

Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

6 c §

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Den skyldighet som avses i 1 mom. ska beaktas vid beredningen av läroanstaltens i 5 a § avsedda och arbetsgivarnas i 6 a § avsedda jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

7 §

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med *direkt diskriminering* avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, *eller att*
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

Med *indirekt diskriminering* avses i denna lag att

- 1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfarande.

7 §

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med *direkt diskriminering på grund av kön* avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som *beror på* graviditet eller förlossning,
- 3) *personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.*

Med *indirekt diskriminering på grund av kön* avses i denna lag att

- 1) personer försätts i olika ställning *på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck* med stöd av en skenbart neutral bestämmelse

ringssätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, *eller att*

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

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten ska dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska anses vara diskriminering enligt denna lag.

Med *sexuella trakasserier* avses i denna lag någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som syftar till eller leder till att en persons psykiska eller fysiska integritet *kränks*, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning *skapas*.

Med *trakasserier på grund av kön* avses i denna lag någon form av oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet och som inte är av sexuell natur, men som syftar till eller leder till att personens psykiska eller fysiska integritet *kränks* och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning *skapas*.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivarens förfarande *inte* har berott på en annan godtagbar omständighet än könet eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet

eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna *till följd* av förfarandet i praktiken kan *komma att* missgynnas på grund av sitt kön,

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

Ett förfarande som avses i 3 mom. är dock inte diskriminering, om *syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte* är befogade och behövliga.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska *betraktas som* diskriminering enligt denna lag.

Med *sexuella trakasserier* avses i denna lag någon form av *icke önskvärt* verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur *vars syfte är eller som leder till en kränkning* av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när *detta sker genom att skapa* en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Med *trakasserier på grund av kön* avses i denna lag någon form av *icke önskvärt* beteende som har samband med en persons könstillhörighet, *könsidentitet eller könsuttryck* och som inte är av sexuell natur, men *vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons* psykiska eller fysiska integritet *och skapar* en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning *av en person* till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den *som utses*, om *inte* arbetsgivarens förfarande har berott på *någon annan* omständighet än *kön och den omständigheten är godtagbar* eller om inte det finns sådana

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller av någon annan orsak som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön.

Arbetsgivaren har dock inte brutit mot det förbud mot diskriminering som avses i 1 mom. 2—5 punkten, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i bestämmelsen.

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

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

16 §

Tillsyn

Jämställdhetsombudsmannen och jäm-

vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan *omständighet* som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar *lönevillkor* eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av *deras* kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2—5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2—5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i bestämmelsen.

15 §

*Begäran om utlåtande av **diskriminerings- och jämställdhetsnämnden***

Domstolen kan begära utlåtande av *diskriminerings- och jämställdhetsnämnden* om tillämpningen av 7, 8, 8 a—8 e och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på *syftet med denna lag*.

16 §

Tillsyn

Jämställdhetsombudsmannen och *diskrimi-*

ställdhetsnämnden skall se till att denna lag följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet så som därom stadgas nedan och särskilt.

nerings- och jämställdhetsnämnden ska se till att denna lag följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet *i enlighet med vad som föreskrivs* nedan eller särskilt.

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna

Utan hinder av vad som bestäms eller föreskrivs om offentlighet i fråga om ett visst ärende eller en viss handling har jämställdhetsombudsmannen *och jämställdhetsnämnden* rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som behövs för tillsynen över att denna lag iakttas.

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

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare 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 representanten för arbetstagarna hänskjuta ärendet till jämställdhetsnämnden.

I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen

Trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om *ärenden eller handlingar* har jämställdhetsombudsmannen rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som *är nödvändiga* för tillsynen över att denna lag iakttas.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som *är nödvändiga* för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska företes, om *inte den som har uppgifterna eller handlingen* har rätt eller skyldighet *enligt lag* att vägra vittna eller förete handlingen.

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagarna *föra* ärendet till *diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling*.

I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

19 §

Lämnande av råd och anvisningar

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära råd och anvisningar i ärendet av jämställdhetsombudsmannen.

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som fastställs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, skall ombudsmannen genom råd och anvisningar försöka förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas.

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

20 §

Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden

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

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

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

Bestämmelser om behandlingen av ett

19 §

*Lämnande av **anvisningar och råd***

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära *anvisningar och råd* i ärendet av jämställdhetsombudsmannen.

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som *föreskrivs* i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, *ska* ombudsmannen *ge anvisningar och råd i syfte att* förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas.

När jämställdhetsombudsmannen finner att *utbildningsanordnaren eller arbetsgivaren* trots *anvisningar och råd* som avses i 2 mom. försummar sin skyldighet enligt 5 a eller 6 a § att göra upp en jämställdhetsplan, kan jämställdhetsombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten ska fullgöras.

20 §

Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 e eller 14 § *till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §.*

Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a eller 6 a § *till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom.*

Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Ärenden som gäller riksdagen kan föras till nämnden endast om det är fråga om riksdagens eller ett av dess organs verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

Bestämmelser om behandling av ärenden i

ärende vid jämställdhetsnämnden finns i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/1986).

diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om *diskriminerings- och jämställdhetsnämnden* (/20).

21 §

Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

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

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

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

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

Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

21 a §

Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handlingar som avses i 17 § 2 mom. med vite. Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

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

21 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

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

Vite kan föreläggas den som förbudet gäller *eller* dennes företrädare *eller vardera*.

När *ett förbud* utfärdas kan samtidigt *beslutas* att förbudet ska iakttas först från en i beslutet *nämnd tidpunkt*, om det är motiverat att den som *förbudet* gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet.

På *framställning* av jämställdhetsombudsmannen kan *diskriminerings- och jämställdhetsnämnden*, vid behov vid vite, *förelägga en utbildningsanordnare* eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i *5 a eller 6 a §* att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

21 a §

Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handlingar som avses i 17 § 2 mom. med vite. *Vitet döms ut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.*

Bestämmelser om vite i övrigt finns i viteslagen (1113/1990).

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

22 §

Sökande av ändring

Ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Angående sökande av ändring gäller vad som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996). (upphävs)

Ett beslut om förbud eller förpliktelse som jämställdhetsnämnden fattat med stöd av 21 § skall iakttas omedelbart även om det inte vunnit laga kraft, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

6.

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 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1334/2007, som följer:

Gällande lydelse

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

Om arbetsgivaren inte iakttar de skyldigheter som gäller arbetsgivaren enligt de bestämmelser som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn, skall inspektören ge arbetsgivaren en skriftlig anvisning om att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna.

Om de risker eller olägenheter som följer av förhållanden som strider mot bestämmelserna är mer än obetydliga i de fall som avses i 3 mom., skall inspektören i stället för en anvisning ge en skriftlig uppmaning att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Om arbetsgivaren inte iakttar den i 1 mom. avsedda anvisningen kan inspektören likaså ge en skriftlig uppmaning.

En uppmaning kan meddelas angående

- 1) en omständighet som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa,
- 2) arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet,
- 3) givande av löneuträkning, arbetsintyg eller skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen,
- 4) ordnande av företagshälsovård,
- 5) övervakning av privat arbetskraftsservice, eller

Föreslagen lydelse

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

Om arbetsgivaren inte iakttar *sina* skyldigheter enligt de bestämmelser vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten *har att övervaka*, ska inspektören ge arbetsgivaren en skriftlig anvisning om att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna.

Om de risker eller olägenheter som följer av förhållanden som strider mot bestämmelserna är mer än obetydliga i de fall som avses i 3 mom., ska inspektören i stället för en anvisning ge en skriftlig uppmaning att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Om arbetsgivaren inte iakttar den i 1 mom. avsedda anvisningen kan inspektören likaså ge en skriftlig uppmaning.

En uppmaning kan meddelas angående

- 1) en omständighet som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa,
- 2) arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet,
- 3) givande av löneuträkning, arbetsintyg eller skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen,
- 4) ordnande av företagshälsovård,
- 5) *förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen (/), skyldigheten enligt 7 §*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6) skyldigheter enligt denna lag.

I anvisningar och uppmaningar skall de tillämpliga bestämmelserna och de brister som observerats i iakttagandet av dem specificeras. I uppmaningen skall dessutom anges den tidsfrist inom vilken arbetsgivaren skall se till att förhållandena motsvarar bestämmelserna, om detta inte genast är möjligt.

2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. i den lagen för företrädare för personalen att få information,

6) skyldigheter enligt denna lag.

I anvisningar och uppmaningar ska de tillämpliga bestämmelserna och de brister som observerats i iakttagandet av dem specificeras. I uppmaningen ska det dessutom anges en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska se till att förhållandena motsvarar bestämmelserna, om detta inte genast är möjligt.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

7.

Lag**om ändring av arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 § 4 mom., 2 kap. 2 § och 12 kap. 2 § 2 mom.,
av dem 2 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 23/2004, som följer:

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

4 §

*Prövotid**Föreslagen lydelse*

1 kap.

Allmänna bestämmelser

4 §

Prövotid

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationskyldighet som anges i 3 mom. i denna paragraf.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på *diskriminerande grunder eller grunder* som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004).

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren skall även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Arbetsgivaren skall iakttä det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

När ersättningen bestäms skall beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. *När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.*

194
Gällande lydelse

RP 19/2014 rd
Föreslagen lydelse

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms
särskilt genom lag.

8.

Lag**om ändring av lagen om sjöarbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 5 § 4 mom., 2 kap. 2 § och 12 kap. 2 §
2 mom. som följer:

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

*Prövotid**Föreslagen lydelse*

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

Prövotid

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationskyldighet som anges i 3 mom.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på *diskriminerande grunder eller grunder* som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004).

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren ska även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Arbetsgivaren ska iaktta det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. *När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.*

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms

Gällande lydelse

RP 19/2014 rd

197

Föreslagen lydelse

särskilt genom lag. _____

9.

Lag**om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 8 § 3 mom. och 12 §, av dem 12 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 26/2004, som följer:

Gällande lydelse

8 §

Prövotid

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte hävas på de grunder som avses i 12 § eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

12 §

Diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren får inte vid anställning i tjänsteförhållande eller under ett tjänsteförhållande utan godtagbart skäl särbehandla sökande eller tjänsteinnehavare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004).

Föreslagen lydelse

8 §

Prövotid

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte hävas på *diskriminerande* grunder eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

12 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren *ska bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.*

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren skall även i övrigt bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

10.

Lag**om ändring av 6 och 11 § i statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 6 och 11 §, sådana de lyder, 6 § delvis ändrad i lag 281/2000 och 11 § i lag 1088/2007, som följer:

Gällande lydelse

6 §

Om de allmänna utnämningsgrunderna bestäms i grundlagen. När en myndighet fattar beslut om en utnämning får den inte utan fog särbehandla någon på sådana grunder som nämns i 11 §.

Om de språkkunskaper som krävs av en statstjänsteman stadgas särskilt genom lag.

11 §

En myndighet ska bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, etniskt ursprung, nationalitet, kön, sexuell läggning, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns då det gäller diskriminering på grund av kön i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och då det gäller vissa andra diskrimineringsgrunder i lagen om likabehandling (21/2004).

Föreslagen lydelse

6 §

Bestämmelser om de allmänna utnämningsgrunderna finns i grundlagen.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

I fråga om de språkkunskaper som krävs av en statstjänsteman föreskrivs särskilt genom lag.

11 §

En myndighet ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen. Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan

Gällande lydelse

RP 19/2014 rd

201

Föreslagen lydelse

kvinnor och män. _____

*Om ikraftträdandet av denna lag bestäms
särskilt genom lag.* _____

11.

Lag**om ändring av 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) 9 § som följer:

Gällande lydelse

9 §

Finlands Bank skall bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, nationalitet, kön, religion, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet.

Finlands Bank får inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig till eller höra till en förening, inte heller utöva påtryckning på honom för att få honom att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom att utträda ur en sådan.

Föreslagen lydelse

9 §

Finlands Bank ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, *om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.*

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Finlands Bank får inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig till eller höra till en förening, inte heller utöva påtryckning på honom *eller henne* för att få honom *eller henne* att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom *eller henne* att utträda ur en sådan.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

12.

Lag**om ändring av 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) 16 § som följer:

Gällande lydelse

16 §

Arbetsgivaren skall bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

Föreslagen lydelse

16 §

Arbetsgivaren ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, *om inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.*

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

13.**Lag****om ändring av 13 § i lagen om republikens presidents kansli**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om republikens presidents kansli (100/2012) 13 § som följer:

Gällande lydelse

13 §

Tjänstemännen ska bemötas opartiskt, om det inte med beaktande av deras ställning eller uppgifter är motiverat att avvika från detta.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och om förbud mot diskriminering på andra grunder i lagen om likabehandling (21/2004).

Föreslagen lydelse

13 §

Tjänstemännen ska bemötas opartiskt, om *inte det med hänsyn till tjänstemännens uppgifter och ställning finns anledning* att avvika från detta.

Bestämmelser om *likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (/)*. Bestämmelser om *jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)*.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

14.

Lag**om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 5 mom., rubriken för 6 §, 6 § 2 mom., 7 § 2 mom. och 8 §, av dem 2 § 5 mom. sådant det lyder i lag 1198/2005, 8 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1198/2005 och 6 § 2 mom. sådant det lyder i lag 452/2012, som följer:

Gällande lydelse

2 §

Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden

Utan hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen samt arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

6 §

Bestämmelser som ska tillämpas på arbetsgivarens ersättningsskyldighet och ansvar

På arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering enligt 8 § i jämställdhetslagen tillämpas 10 § 1—3 och 5 mom. samt 11 § och i tillämpliga delar 10 § 4 mom. i den lagen.

Föreslagen lydelse

2 §

Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden

Trots 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § 1 och 2 mom. samt 13 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, 7 § 1 mom. och 8, 9, 11, 13—16 och 28 § i diskrimineringslagen (/) samt arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

6 §

*Bestämmelser som ska tillämpas på arbetsgivarens **utrednings- och** ersättningsskyldighet samt ansvar*

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen finns i 10 och 11 § i den lagen. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen finns i

23 och 24 § i den lagen.

7 §

Yrkande på ersättning eller gottgörelse

På ett yrkande på gottgörelse eller någon annan ersättning med anledning av diskriminering enligt 8 § jämställdhetslagen tillämpas 12 § 2 och 3 mom. samt 13 § i nämnda lag.

7 §

Yrkande på ersättning eller gottgörelse

Bestämmelser om yrkande på gottgörelse eller annan ersättning med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen finns i 12 § 2 och 3 mom. i den lagen och bestämmelser om yrkande på gottgörelse eller annan ersättning med anledning av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen finns i 26 § i den lagen.

8 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag iakttas, med undantag för de bestämmelser i jämställdhetslagen som nämns i 2 § 5 mom. vilkas iakttagande övervakas av jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden.

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, en i 4 a § avsedd företrädare skall på begäran ge arbetskyddsmyndigheterna de uppgifter och utredningar som avses i 4 b § 1 mom. och 5 § 2 mom.

8 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag iakttas, med undantag för de *paragrafer* i jämställdhetslagen som nämns i 2 § 5 mom. *vars efterlevnad* övervakas av jämställdhetsombudsmannen *samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.*

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, en i 4 a § avsedd företrädare ska på begäran ge arbetskyddsmyndigheterna de uppgifter och utredningar som avses i 4 b § 1 mom. och 5 § 2 mom.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

15.

Lag**om ändring av 1 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) 1 kap. 8 § som följer:

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

8 §

Likabehandling och främjande av jämställdhet

Vid tillhandahållande och utveckling av samt information om den offentliga arbetskrafts- och företagservice ska likabehandling och jämställdhet på arbetsmarknaden aktivt främjas.

Arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter och närings-, trafik- och miljöcentralen ska tillhandahålla offentlig arbetskrafts- och företagservice på lika villkor och enligt samma principer oberoende av den enskilda kundens kön och de omständigheter som avses i 6 § 1 mom. i lagen om likabehandling (21/2004). Arbets- och näringsmyndigheten ska presentera arbets- och utbildningsalternativ, lediga jobb och arbetssökande så att de enskilda kunderna har samma möjligheter att söka arbete, utvecklas yrkesmässigt och få utbildning oberoende av kön och de omständigheter som avses i 6 § 1 mom. i lagen om likabehandling.

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

8 §

Främjande av likabehandling och jämställdhet

Vid tillhandahållande och utveckling av samt information om den offentliga arbetskrafts- och företagservice ska likabehandling och jämställdhet på arbetsmarknaden aktivt främjas.

Arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter och närings-, trafik- och miljöcentralen ska tillhandahålla offentlig arbetskrafts- och företagservice på lika villkor och enligt samma principer oberoende av den enskilda kundens kön och de omständigheter som avses i 8 § 1 mom. i *diskrimineringslagen* (/). Arbets- och näringsmyndigheten ska presentera arbets- och utbildningsalternativ, lediga jobb och arbetssökande så att de enskilda kunderna har samma möjligheter att söka arbete, utvecklas yrkesmässigt och få utbildning oberoende av kön och de omständigheter som avses i 8 § 1 mom. i *diskrimineringslagen*.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

16.

Lag**om ändring av 2 § i samiska språklagen**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i samiska språklagen (1086/2003) 2 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lagarna 1409/2009 och 930/2013, som följer:

Gällande lydelse

2 §

Lagens tillämpningsområde

De myndigheter som denna lag tillämpas på är

1) de kommunala organen i Enare, Enontekis, Sodankylä och Utsjoki kommuner samt organen i sådana samkommuner till vilka någon av dessa kommuner hör,

2) de domstolar och myndigheter inom den statliga distrikts- och lokalförvaltningen vilkas ämbetsdistrikt helt eller delvis omfattar de ovan nämnda kommunerna,

3) de regionförvaltningsverk och närings-, trafik- och miljöcentraler vilkas verksamhetsområde helt eller delvis omfattar de ovan nämnda kommunerna, och organ som är verksamma vid dem, (22.12.2009/1409)

4) sametinget, samedelegationen samt byastämmor som avses i 42 § skollagen (253/1995),

5) justitiekanslern i statsrådet och riksdagens justitieombudsman,

6) konsumentombudsmannen *och* konsumentklagonämnden, jämställdhetsombudsmannen *och* jämställdhetsnämnden, dataombudsmannen och datasekretessnämnden *samt minoritetsombudsmannen*,

7) Skatteförvaltningen, Folkpensionsanstalten och Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt, *samt* (18.4.2008/260)

8) statliga förvaltningsmyndigheter, när de som besvärmyndigheter behandlar ärenden som har inletts hos ovan nämnda förvalt-

Föreslagen lydelse

2 §

Lagens tillämpningsområde

De myndigheter som denna lag tillämpas på är

1) de kommunala organen i Enare, Enontekis, Sodankylä och Utsjoki kommuner samt organen i sådana samkommuner till vilka någon av dessa kommuner hör,

2) de domstolar och myndigheter inom den statliga distrikts- och lokalförvaltningen vilkas ämbetsdistrikt helt eller delvis omfattar de ovan nämnda kommunerna,

3) de regionförvaltningsverk och närings-, trafik- och miljöcentraler vilkas verksamhetsområde helt eller delvis omfattar de ovan nämnda kommunerna, och organ som är verksamma vid dem,

4) sametinget, samedelegationen samt byastämmor som avses i 42 § i skollagen (253/1995),

5) justitiekanslern i statsrådet och riksdagens justitieombudsman,

6) konsumentombudsmannen, *konsumenttvistenämnden, diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, dataombudsmannen och datasekretessnämnden*,

7) Skatteförvaltningen, Folkpensionsanstalten, *Lantmäteriverket* och Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt,

8) statliga förvaltningsmyndigheter, när de som besvärmyndigheter behandlar ärenden som har inletts hos *de* ovan nämnda *förvalt-*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

ningsmyndigheter.

ningsmyndigheterna.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms
särskilt genom lag.

17.

Lag**om ändring av utlänningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i utlänningslagen (301/2004) 123 § 6 mom., 152 b §, 208 och 209 §, av dem 123 § 6 mom. och 152 b § sådana de lyder i lag 1214/2013 samt 208 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1214/2013, som följer:

Gällande lydelse

123 §

Beslut om tagande i förvar och placering av utlänningar som tagits i förvar

I fråga om utlänningar som placerats i polisens eller gränsbevakningsväsendets häkteslokaler tillämpas vad som föreskrivs i lagen om behandlingen av personer i förvar hos polisen (841/2006), med beaktande av grunden för tagandet i förvar. Beträffande utlänningars besvärsmått tillämpas dock vad som bestäms om ändringssökande i 5 kap. i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter. För minoritetsombudsmannens rätt att besöka polisens och gränsbevakningsväsendets häkteslokaler och samtala enskilt med utlänningar tagna i förvar gäller det som föreskrivs i 6 a § 2 mom. i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter.

152 b §

Övervakning av verkställigheten av avlägsnanden ur landet

Minoritetsombudsmannen har till uppgift att i alla faser övervaka hur avlägsnanden ur landet verkställs.

208 §

Föreslagen lydelse

123 §

Beslut om tagande i förvar och placering av utlänningar som tagits i förvar

I fråga om utlänningar som placerats i polisens eller gränsbevakningsväsendets häkteslokaler tillämpas vad som föreskrivs i lagen om behandlingen av personer i förvar hos polisen (841/2006), med beaktande av grunden för tagandet i förvar. Beträffande utlänningars besvärsmått tillämpas dock vad som bestäms om ändringssökande i 5 kap. i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter. För *diskrimineringsombudsmannens* rätt att besöka polisens och gränsbevakningsväsendets häkteslokaler och samtala enskilt med utlänningar tagna i förvar gäller det som föreskrivs i 6 a § 2 mom. i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter.

152 b §

Övervakning av verkställigheten av avlägsnanden ur landet

Diskrimineringsombudsmannen har till uppgift att i alla faser övervaka hur avlägsnanden ur landet verkställs.

208 §

Information till minoritetsombudsmannen

Minoritetsombudsmannen skall informeras om de beslut enligt denna lag som gäller beviljande av uppehållstillstånd på grund av internationellt skydd eller tillfälligt skydd *eller* avvisning eller utvisning av en utlänning. Minoritetsombudsmannen skall också utan dröjsmål informeras om beslut om tagande i förvar av en utlänning. På minoritetsombudsmannens begäran ska denne också informeras om andra beslut enligt denna lag och ges de uppgifter som behövs för att övervaka verkställigheten av avlägsnanden ur landet enligt 152 b §.

Bestämmelser om minoritetsombudsmannens rätt att få uppgifter finns i 7 § lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (660/2001).

209 §

Hörande av minoritetsombudsmannen

Minoritetsombudsmannen har på begäran rätt att bli hörd i enskilda ärenden som gäller asylsökande eller utvisning av utlänningar. Den myndighet som avgör ärendet kan i varje enskilt fall ge minoritetsombudsmannen en skälig tid att avge ett utlåtande.

*Information till **diskrimineringsombudsmannen***

Diskrimineringsombudsmannen ska informeras om de beslut enligt denna lag som gäller beviljande av uppehållstillstånd på grund av internationellt skydd eller tillfälligt skydd, avvisning eller utvisning av en utlänning *eller nekad inresa*. *Diskrimineringsombudsmannen* ska också utan dröjsmål informeras om beslut om tagande i förvar av en utlänning. På *diskrimineringsombudsmannens* begäran ska denne också informeras om andra beslut enligt denna lag och ges de uppgifter som behövs för att övervaka verkställigheten av avlägsnanden ur landet enligt 152 b §.

Bestämmelser om *diskrimineringsombudsmannens* rätt att få uppgifter finns i 4 § i lagen om *diskrimineringsombudsmannen* (/).

209 §

*Hörande av **diskrimineringsombudsmannen***

Diskrimineringsombudsmannen har på begäran rätt att bli hörd i enskilda ärenden som gäller asylsökande eller utvisning av utlänningar. Den myndighet som avgör ärendet kan i varje enskilt fall ge *diskrimineringsombudsmannen* en skälig tid att avge ett utlåtande.

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

18.

Lag**om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utlänningsregistret (1270/1997) 3 § 3 mom., sådant det lyder i lag
1419/2009, som följer:

Gällande lydelse

3 §

Registeransvariga

Utlänningsregistret förs och används också
av polisen, gränsbevakningsväsendet, tullver-
ket, närings-, trafik- och miljöcentralerna, ar-
bets- och näringsbyråerna, fängvårdsmyndig-
heterna och minoritetsombudsmannen.

Föreslagen lydelse

3 §

Registeransvariga

Utlänningsregistret förs och används också
av polisen, gränsbevakningsväsendet, *Tullen*,
närings-, trafik- och miljöcentralerna, arbets-
och näringsbyråerna, fängvårdsmyndigheter-
na och *diskrimineringsombudsmannen*.

*Om ikraftträdandet av denna lag bestäms
särskilt genom lag.*

19.

Lag**om ändring av 6 och 6 a § i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om bemötande av utlänningar som tagits i förvar och om förvarsenheter (116/2002) 6 § 1 mom. och 6 a § 2 mom., av dem 6 a § 2 mom. sådant det lyder i lag 1216/2013, som följer:

Gällande lydelse

6 §

Rätt till kontakter

En utlänning har rätt att hålla kontakt med sin mottagare i Finland, en nära anhörig eller annan närstående person, den diplomatiska beskickningen eller konsulatet för sitt hemland, en myndighet som övervakar förvarsenhetens verksamhet, minoritetsombudsmannen, ett allmänt rättsbiträde, den advokat eller någon annan med juris kandidatexamen som är utlänningens ombud, de organ som övervakar de mänskliga rättigheterna och Förenta nationernas flyktingkommissariat eller en representant för kommissariatet samt en allmännyttig förening som yrkesmässigt ger asylsökande, flyktingar och andra utlänningar rättslig hjälp och rådgivning.

6 a §

Rätt att besöka förvarsenheter

För att kunna övervaka verkställigheten av avlägsnanden ur landet i överensstämmelse med utlänningslagen har minoritetsombudsmannen och en av denne förordnad tjänsteman vid minoritetsombudsmannens byrå rätt att besöka förvarsenheter och att enskilt få samtala med utlänningar som är tagna i förvar.

Föreslagen lydelse

6 §

Rätt till kontakter

En utlänning har rätt att hålla kontakt med sin mottagare i Finland, en nära anhörig eller annan närstående person, den diplomatiska beskickningen eller konsulatet för sitt hemland, en myndighet som övervakar förvarsenhetens verksamhet, *diskrimineringsombudsmannen*, ett allmänt rättsbiträde, den advokat eller någon annan med juris kandidatexamen som är utlänningens ombud, de organ som övervakar de mänskliga rättigheterna och Förenta nationernas flyktingkommissariat eller en representant för kommissariatet samt en allmännyttig förening som yrkesmässigt ger asylsökande, flyktingar och andra utlänningar rättslig hjälp och rådgivning.

6 a §

Rätt att besöka förvarsenheter

För att kunna övervaka verkställigheten av avlägsnanden ur landet i överensstämmelse med utlänningslagen har *diskrimineringsombudsmannen* och en av denne förordnad tjänsteman vid *diskrimineringsombudsmannens* byrå rätt att besöka förvarsenheter och att enskilt få samtala med utlänningar som är tagna i förvar.

214
Gällande lydelse

RP 19/2014 rd
Föreslagen lydelse

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms
särskilt genom lag.

20.

Lag**om ändring av 19 § i lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 19 § 1 punkten som följer:*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

19 §

19 §

*Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning**Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning*

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

1) den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), när avsikten är att planen skall inkluderas i personalplanen,

1) den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), och den plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling som avses i 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (/) om avsikten är att en sådan plan ska inkluderas i personalplanen,

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

21.

Lag**om ändring av 17 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 17 § 2 mom. 2 punkten som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

17 §

17 §

*Öppenhet vid kameraövervakning**Öppenhet vid kameraövervakning*

Arbetsgivaren har utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § rätt att använda upptagningarna för att

Arbetsgivaren har utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § rätt att använda upptagningarna för att

2) utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) *eller* trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002) om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande, eller

2) utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), trakasserier *som avses i 14 § i diskrimineringslagen (/) eller trakasserier* och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002), om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande, eller

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

22.

Lag

om ändring av 5 § i lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet (308/2006) 5 § som följer:

Gällande lydelse

5 §

Rätt att välja kunder och tryggande av ordningen

En utövare av inkvarterings- och förplägnadsverksamhet och rörelsens personal har rätt att vägra en person tillträde till rörelsen, om det finns grundad anledning till detta av skäl som hänför sig till upprätthållandet av ordningen eller rörelsens verksamhetsidé. Verksamhetsutövaren och rörelsens personal har också rätt att vägra servera en kund mat eller dryck och vid behov avlägsna *honom eller henne, om han eller hon* stör andra kunder eller annars orsakar störningar i rörelsen eller inte uppfyller de villkor som ställts för tillträde. Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns i 6 § i lagen om likabehandling (21/2004).

För att upprätthålla ordning och säkerhet kan utövaren av inkvarterings- och förplägnadsverksamhet i rörelsen och dess omedelbara närhet tillsätta ordningsvakter som avses i lagen om ordningsvakter (533/1999). Polis-inrättningen i det härad inom vars verksamhetsområde inkvarterings- och förplägnadsrörelsen är belägen kan bestämma att verksamhetsutövaren för en bestämd tid eller tills vidare skall tillsätta ett tillräckligt antal ordningsvakter i rörelsen och dess omedelbara närhet, om det har förekommit upprepade ordningsstörningar i rörelsens verksamhet eller om det för upprätthållandet av ordning och säkerhet annars finns särskilda skäl i anslutning till rörelsens verksamhet *för detta*.

Föreslagen lydelse

5 §

Rätt att välja kunder och tryggande av ordningen

En utövare av inkvarterings- och förplägnadsverksamhet och rörelsens personal har rätt att vägra en person tillträde till rörelsen, om det finns grundad anledning till detta av skäl som hänför sig till upprätthållandet av ordningen eller rörelsens verksamhetsidé. Verksamhetsutövaren och rörelsens personal har också rätt att vägra servera en kund mat eller dryck och vid behov avlägsna *en kund som* stör andra kunder eller annars orsakar störningar i rörelsen eller inte uppfyller de villkor som ställts för tillträde. Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns i 8 § i *diskrimineringslagen* (/).

För att upprätthålla ordning och säkerhet kan utövaren av inkvarterings- och förplägnadsverksamhet i rörelsen och dess omedelbara närhet tillsätta ordningsvakter som avses i lagen om ordningsvakter (533/1999). Polis-inrättningen i det härad inom vars verksamhetsområde inkvarterings- och förplägnadsrörelsen är belägen kan bestämma att verksamhetsutövaren för en bestämd tid eller tills vidare ska tillsätta ett tillräckligt antal ordningsvakter i rörelsen och dess omedelbara närhet, om det har förekommit upprepade ordningsstörningar i rörelsens verksamhet eller om det för upprätthållandet av ordning och säkerhet annars *är påkallat av* särskilda skäl *som gäller* rörelsens verksamhet.

218
Gällande lydelse

RP 19/2014 rd
Föreslagen lydelse

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms
särskilt genom lag.