

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om
ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ändras så att kvinnor och män skall vara likvärdigt representerade i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ. En grundläggande målsättning i jämställdhetslagstiftningen är att kvinnor och män likvärdigt skall kunna delta i planeringen och beslutsfattandet i samhället. En enda kvinna eller man i ett organ med flera medlemmar räcker inte, utan kvinnor och män skall ha lika möjligheter att på grundval av sin sakkunskap bli valda till organ med flera medlemmar. På detta sätt får man inom organen tillgång till en vidare och mer mångsidig erfarenhet och sakkunskap än för närvarande. I Finland är kvinnornas andel av arbetskraften och deras utbildningsnivå på en nivå som hör till de högsta i världen. I propositionen föreslås även att kvinnor och män likvärdigt skall kunna delta i förvaltningsorgan vid ämbetsverk, inrättningar eller bolag i vilka någon kommun eller staten innehar aktiemajoriteten.

Det föreslås dessutom att lagen ändras så att arbetsgivaren, på arbetsplatser med regelbundet minst 30 anställda, i den personal- och utbildningsplan eller i det verksamhetsprogram för arbetarskyddet som årligen görs upp skall ta med åtgärder för att påskynda att faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatserna genomförs. Avsikten är att myn-

digheterna och arbetsgivarna skall åläggas en målinriktad och planenlig plikt att främja jämställdheten.

Enligt förslaget skall arbetsgivaren underlätta sammanjämkningen av arbetsliv och familjeliv för kvinnor och män. Dessutom skall arbetsgivaren vara förpliktad att i mån av möjlighet se till att arbetstagarna inte störs eller utsätts för trakasserier på grund av kön på arbetsplatsen. Till följd av fenomenets många negativa följder är det nödvändigt att i lag stadga att trakasserier skall förebyggas.

En arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande skulle utvidgas till att gälla alla de situationer av diskriminering som avses i 8 § 2 mom. Avsikten är att den som misstänker diskriminering i fråga om lön skall kunna få uppgifter om grunderna för sin lön. Förtroendemannen eller någon annan representant som arbetstagarna har valt skall ha oavhängig rätt att, i fall då lönediskriminering på grund av kön misstänks, få uppgifter som gäller lön och arbetsvillkor om någon enskild arbetstagare eller arbetstagargrupp.

Lagändringen grundar sig på fullgörandet av skyldigheterna i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet).

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt efter att den har antagits och blivit stadfäst.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sida		Sida
PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1	4.4. Verknningar på olika medborgarkategori- ställning	9
ALLMÄN MOTIVERING	3	5. Beredningen av propositionen	9
1. Inledning	3	5.1. Beredningsskeden och beredningsmaterial .	9
2. Nuläge	3	5.2. Remissutlåtanden	9
2.1. Lagstiftning	3	6. Andra omständigheter som inverkat på propo- sitionens innehåll	10
2.2. Rättspraxis	4	DETALJMOTIVERING	10
2.3. Den internationella utvecklingen och lag- stiftningen i utlandet	5	1. Motivering till lagförslaget	10
2.4. Bedömning av nuläget	8	2. Ikraftträdande	22
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen .	8	LAGFÖRSLAG	23
4. Propositionens verkningar	9	Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	23
4.1. Ekonomiska verkningar	9	BILAGA	26
4.2. Verknningar i fråga om organisation och personal	9	Parallelltext	26
4.3. Miljöeffekter	9		

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Jämställdhet mellan könen är en mänsklig rättighet av grundläggande natur vars genomförande inte får vara beroende av konjunkturner. Var och en skall ha möjlighet att oberoende av kön utveckla och förverkliga sig själv utgående från sina förutsättningar. Att jämställdhet uppnås ligger i hela samhällets intresse. För företagens del har främjandet av jämställdhet mellan könen även ett nära samband med utvecklandet av arbetslivet. Jämställdheten mellan könen samt rätten till en likvärdig behandling och lika avlöning i arbetslivet är internationellt erkända mänskliga rättigheter. Finland har genom avtal med Förenta Nationerna, Europarådet och Internationella arbetsorganisationen samt även genom avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet) förbundit sig att genomföra dessa principer. Redan FN:s stadga fastställer att medlemsstaterna förbinder sig att genomföra jämställdhet mellan kvinnor och män.

Ikraftträdandet av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), nedan jämställdhetslagen, år 1987 var det mest utdragna enskilda projektet i fråga om att främja jämställdheten. Stiftandet av jämställdhetslagen var också en förutsättning för Finlands ratificering av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 68/86), dvs. konventionen om kvinnors rättigheter. Avsikten var att jämställdhetslagen förutom förbudet mot diskriminering även skulle innehålla aktiva åtgärder för främjande av jämställdheten. Sedan lagen trätt i kraft har det målinriktade och planliga främjandet av jämställdheten dock främst inletts enbart inom statsförvaltningen och vissa kommuner. Därför är det också nödvändigt att specificera lagen för att en målinriktad och planlig jämställdhet skall kunna genomföras även inom den privata sektorn. Kvinnors och mäns likvärdiga utbildningsnivå och insats i arbetslivet bör på ett bättre sätt än för närvarande beaktas i de olika utvecklingsplaner som skall göras upp på arbetsplatserna.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning

Jämställdhetslagens syfte är att förhindra

diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet. För att syftet med lagen skall uppnås innehåller lagen stadganden om åtgärder som främjar jämställdheten, förbud mot diskriminering på grund av kön samt nödvändiga rättsskyddsmedel och förfaranden i anslutning till iakttagandet av stadgandena. Lagen gäller både privat och offentlig förvaltnings- och affärsverksamhet.

Lagens stadganden om förbud mot diskriminering tillämpas när en person eller en grupp på grund av sitt kön har kommit i olika ställning. Lagen innehåller även aktiva stadganden om jämställdhet genom vilka t.ex. alla myndigheter och arbetsgivare är skyldiga att verka för att jämställdhet främjas. I lagen stadgas dessutom om jämställdhet vid utbildning och undervisning.

Lagens 7 § förbjuder diskriminering på grund av kön. Med diskriminering avses att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön. Som diskriminering anses även ett förfarande som leder till att kvinnor och män faktiskt kommer i klart olika ställning i förhållande till varandra. I 8 § finns ett specialstadgande om arbetslivet som kompletterar 7 § och som förbjuder diskriminering på grund av kön vid anställning, avlöning och även annars under anställningsförhållandet och när arbetsförhållandet avslutas. Lagens 9 § innehåller kompletterande stadganden om diskriminering samt om förfaranden som inte skall anses vara diskriminering.

Jämställdhetslagen preciserades genom en lagändring som trädde i kraft den 1 augusti 1992. Efter ändringen nämns det uttryckligen i lagen att diskriminering på grund av kön föreligger när någon försätts i olika ställning på grund av havandeskap eller barnsbörd. Till lagen fogades dessutom ett stadgande enligt vilket diskriminering på grund av kön även skall anses föreligga när personer försätts eller kommer i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar eller av något annat skäl som indirekt har samband med könstillhörighet.

Enligt 11 § är en arbetsgivare som brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 § skyldig att till den som kränkts betala gottgörelse för diskriminering på grund av kön. Gottgörelsebeloppen

justeras treårsvis genom förordning på basis av lagens 23 §. För närvarande betalas minst 12 400 mk och högst 39 200 mk i gottgörelse. Gottgörelse kan inte dömas för förfarande som strider mot 7 §. Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid med stadgandena i 7 eller 8 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Som sanktion för förbudet kan vite föreläggas. Om betalning av vite förordnar jämställdhetsnämnden.

Enligt 13 § utgör vad som denna lag stadgar om gottgörelse inte något hinder för den kränkta att dessutom kräva ersättning med stöd av skadeståndslagen (412/74) eller någon annan lag.

Den som anser sig ha blivit diskriminerad kan inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdades yrka på gottgörelse genom talan vid en allmän domstol. Talan skall väckas vid underrätten på arbetsgivarens hemort. Ändring i underrättens beslut kan sökas hos hovrätten och högsta domstolen.

Enligt kommunallagen (953/76) kan ändring i beslut om kommunala tjänsteutnämningar sökas hos länsrätten och vidare hos högsta förvaltningsdomstolen. Dessa förvaltningsdomstolar har rätt att upphäva en utnämning myndighets beslut, om det bryter mot jämställdhetslagen. Den mest omfattande besvär-rätten gäller de kommunala myndigheternas beslut om utnämning. Inom den övriga förvaltningen stadgas det om besvärmöjlighet enbart i undantagsfall, t.ex. i fråga om vissa utnämningssärenden inom universitetet, undervisningsförvaltningen och kyrkan.

Straff stadgas enbart för brott mot förbudet som gäller diskriminerande annonsering om arbets- eller utbildningsplatser.

Enligt 24 § jämställdhetslagen kan närmare stadganden om verkställigheten av lagen vid behov utfärdas genom förordning. Tills vidare har endast en förordning utfärdats, och den gäller statsförvaltningens handlingsplaner för jämställdhet (1262/90).

I samband med att jämställdhetslagen trädde i kraft tillsattes även särskilda jämställdhetsmyndigheter, jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden, för att se till att lagen följs och verkställs. Om jämställdhetsombudsmannens och jämställdhetsnämndens uppgifter stadgas i huvuddrag i jämställdhetslagen och mera detaljerat i lagen och förordningen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/86 och 739/86).

Jämställdhetsombudsmannen skall övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas. Jämställdhetsombudsmannen skall också genom initiativ, råd och anvisningar främja att syftet med jämställdhetslagen vinnns.

Jämställdhetsombudsmannen har omfattande rätt att få till påseende uppgifter och handlingar av myndigheter, arbetsgivare och andra enskilda personer. Jämställdhetsombudsmannen har dessutom rätt att på arbetsplatserna utföra kontroll, om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren förfarit i strid med jämställdhetslagen eller att jämställdhetsförpliktelseerna i lagen annars inte har uppfyllts.

Jämställdhetsombudsmannen kan vid behov vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller förfaranden som strider mot stadgandena i lagens 7 § (förbud mot diskriminering), 8 § (diskriminering i arbetslivet) samt 14 § (diskriminerande annonsering).

Jämställdhetsnämnden kan vid behov vid vite förbjuda en fortsättning eller upprepning av ett förfarande som strider mot ovan nämnda stadganden. Domstolarna kan av jämställdhetsnämnden begära utlåtande om gottgörelse med anledning av diskriminering på grund av kön.

Sedan 1972 har den parlamentariska delegationen för jämlikhetsärenden varit verksam. Delegationen verkar i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet och tillsätts för tre år åt gången. Den nuvarande delegationen tillsattes i maj 1992. Delegationens uppgift är att främja jämställdheten i samhället mellan kvinnor och män samt att bereda reformer som ökar jämställdheten. Delegationen verkar även som ett samarbetsorgan i fråga om de undersökningar om jämställdhet som utförs på olika områden.

2.2. Rättspraxis

Med stöd av jämställdhetslagen är det möjligt att vid allmänna domstolar kräva gottgörelse med anledning av förbjuden diskriminering i arbetslivet. Genom att åberopa lagen kan man också kräva att ett beslut om en tjänsteutnämning som strider mot lag skall upphävas, i det fall att det stadgas om en sådan besvärmöjlighet. Dessutom har kommunmedlemmarna enligt kommunallagen besvärsmöjlighet med stöd av vilken även andra än de egentliga

sakägarna kan söka ändring i ett kommunalt organs beslut.

Vid högsta förvaltningsdomstolen (HFD) har hittills avgjorts ungefär trettio och vid högsta domstolen (HD) ungefär tio besvär som gäller jämställdhetslagen. Högsta förvaltningsdomstolens avgöranden har främst gällt diskriminering som misstänkts i samband med kommunala tjänsteutnämningar samt könsfördelningen i kommunala nämnder och vissa andra organ. Sedan högsta förvaltningsdomstolen meddelat de första besluten om tillämpningen av jämställdhetslagen har även länsrätternas tillämpningspraxis följt den linje som HFD omfattat.

Högsta domstolens första beslut om gottgörelse som yrkas med stöd av jämställdhetslagen är från 1991 och gäller anställningssituationer. Högsta domstolen har även träffat två avgöranden om diskriminering i fråga om lön.

2.3. Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i utlandet

EES och EG

Tillsammans med andra medlemsstater i Europeiska frihandelssammanslutningen (EFTA-staterna) har Finland sedan 1990 med Europeiska gemenskaperna (EG) förhandlat om ett avtal som gäller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). EES-avtalets undertecknande den 2 maj 1992 och avtalets ikraftträdande den 1 januari 1994 innebar att det mellan Finland, andra EFTA-stater och EG bildades en täckande organisation som tämligen väl genomför fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer utgående från de EES-stadganden som utarbetats gemensamt. Finland ansökte i mars 1992 även om fullt medlemskap i EG. Förhandlingarna om medlemskap inleddes i februari 1993.

Inom Europeiska gemenskaperna har principen om lika lön erkänts redan i artikel 119 i fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen (Romfördraget) och den har kompletterats med direktiv som getts senare. Artikel 69 i EES-avtalet motsvarar artikel 119 i Romfördraget. Enligt artikeln skall medlemsstaterna säkerställa och upprätthålla principen om lika lön. Enligt artikel 70 i EES-avtalet förbinder sig avtalsparterna att främja jämställdheten mellan könen. I bilaga XVIII till

EES-avtalet hänvisas även till EG:s direktiv om lika lön och jämställdhet mellan könen. EG:s sex direktiv om jämställdhet blir alltså redan genom EES-avtalet förpliktande för Finland. EG-stadgandena i fråga är en del av EES-avtalet.

Enligt EES-avtalet skall även de betydande avgöranden som EG-domstolen meddelat före undertecknandet av avtalet iakttas vid tolkningen av avtalsbestämmelserna. Var och en som tillämpar lagen, t.ex. en finländsk domstol, är skyldig att själv avgöra vilka beslut av EG-domstolen som är viktiga och således förpliktande samt på vilket sätt dessa inverkar på det ärende som skall behandlas.

EG-domstolen har särskilt i fråga om bestämmelserna om jämställdhet i många fall stannat för en tolkning som gjort direktivens formulering mer omfattande. I detaljmotiveringen till paragrafförslagen utreds EG-domstolens rättspraxis närmare särskilt för varje fall.

För att jämställdhet mellan könen skall uppnås har EG utfärdat sex direktiv.

Rådets direktiv om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (75/117/EEG), dvs. det s.k. likalönsdirektivet, definierar och vidareutvecklar principen i artikel 119. Rätten till lika lön för lika arbete fastställs som en lagstadgad rätt, och besvär rätt garanteras. Rättspraxis i fråga om direktivet om lika lön och artikel 119 i Romfördraget är omfattande.

Rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (76/207/EEG), dvs. jämställdhetsdirektivet, är det viktigaste direktivet i fråga om jämställdhet och gäller tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. I direktivet förbjuds all diskriminering på grund av kön, både direkt och indirekt. Direktivet innehåller en uppmaning till medlemsstaterna att vidta positiva lagstiftningsåtgärder och att avskaffa stadganden med diskriminerande innehåll i lagar samt i kollektiv- och arbetsavtal.

Rådets direktiv om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (79/7/EEG) uppmanar till att tillämpa jämställdheten i lagstadgade socialskyddssystem på alla par-

ter i arbetslivet (löntagare, egna företagare, invaliderade arbetstagare och arbetsökande).

Rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (86/378/EEG) utvidgade likabehandlingsprincipen till att gälla förvärvspensionssystem. Tiden för direktivets ikraftträdande gick ut den 1 januari 1993. Det femte jämställdhetsdirektivet är rådets direktiv om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (86/613/EEG).

I de fyra sistnämnda EG-direktiven om jämställdhet förbjuds både direkt och indirekt diskriminering. I direktiven används samma uttryck:

Likabehandlingsprincipen innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

Det är enbart i det äldsta jämställdhetsdirektivet från 1975 om lika lön som de olika formerna av diskriminering inte nämns särskilt, men även indirekt lönediskriminering på grund av kön är med stöd av EG:s rättspraxis förbjuden.

Gemensamt för dessa jämställdhetsdirektiv är att diskriminering på grund av kön i synnerhet med hänvisning till familjestatus och äktenskaplig status förbjuds. I alla jämställdhetsdirektiv förutsätts det att det skall utarbetas effektiva rättsskyddsmedel och påföljdssystem med förebyggande verkan. Dessutom skall en person som hänvisar till ifrågavarande rättigheter skyddas mot att bli uppsagd som en motåtgärd.

Genom beslut av Gemensamma EES-kommittén har det sjätte jämställdhetsdirektivet, som godkänts i Europeiska gemenskaperna efter den 31 juli 1991, *rådets direktiv om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (92/85/EEG)*, dvs. det s.k. graviditetsskyddsdirektivet, innefattats i EES-avtalet. Direktivet innefattas i avtalets bilaga XVIII. Direktivet ger anledning att justera lagen om arbetsavtal (320/70). Regeringens proposition om dessa ändringar ges

senare. Genom Gemensamma EES-kommitténs beslut träder tilläggen till EES-avtalet i kraft den 1 juli 1994.

EG-kommissionen har gett tre förslag till direktiv, nämligen ett förslag som gäller föräldradighet (OJ Nr C 333, 24.11.1983 och dess komplettering OJ Nr C 316, 27.11.1984), ett som gäller bevisbördor (OJ Nr C 176, 5.7.1988) och ett som gäller social trygghet i arbetet (OJ Nr C 309, 19.11.1987). Parlamentet har påskyndat förslaget om bevisbördor.

Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Den Internationella arbetsorganisationens konvention nr 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (FördrS 9/63) trädde i Finland i kraft den 14 januari 1964. Enligt konventionen förbinder sig medlemsstaterna, att på ett sätt som är förenligt med gällande ordning för fastställande av lönesatserna främja och, i den mån sagda ordning medger, trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde på alla arbetstagare.

I den Internationella arbetsorganisationens konvention nr 111 (FördrS 63/70) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning förbinder sig medlemsstaterna 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 i syfte att avskaffa varje diskriminering, även på grund av kön, i nämnda hänseende. I Finland trädde konventionen i kraft den 23 april 1971.

Den Internationella arbetsorganisationens konvention nr 156 (FördrS 72/83) som Finland ratificerade 1983 och som gäller lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare förbjuder diskriminering på grund av föräldraskap. Enligt konventionen skall medlemsstaterna sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar att utöva sin rätt att förvärvsarbeta utan att utsättas för diskriminering och utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. Konventionen gäller manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för sina beroende barn eller för andra medlemmar av den närmaste familjen vilka uppenbart behöver deras omvårdnad eller stöd.

Konventionen trädde i Finland i kraft den 9 februari 1984.

Finland har även ratificerat den Internationella arbetsorganisationens konvention nr 158 av 1992 som gäller uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Konventionen innehåller bestämmelser om grunder som berättigar till uppsägning av anställningsavtal och förfaranden som skall iakttas vid uppsägningen av anställningsavtal. I konventionen ingår en uppräknning över de skäl som inte är giltiga för uppsägning av anställningsavtal. Sådana skäl är t.ex. familjeansvar, havandeskap och frånvaro från arbetet under moderskapsledighet. Konventionen innehåller också en bestämmelse i vilken medlemsstaterna skall förhindra att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarerna genom konventionen. I Finland trädde konventionen i kraft den 30 juni 1993 (FördrS 114/92).

Förenta Nationerna (FN)

Finland ratificerade 1986 Förenta Nationernas konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 68/86). Som förutsättning för ratificeringen stiftades lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt (361/83), släktnamnslagen (694/85), numera namnlagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Förutsättningarna för ratificeringen uppnåddes även genom en ändring av lagen angående förmynderskap (368/83), en ändring av medborgarskapslagen (584/84) och en ändring av äktenskapslagen (411/87).

Enligt konventionen fördömer medlemsstaterna all slags diskriminering av kvinnor och förbinder sig att med alla behöriga medel utan dröjsmål avskaffa diskrimineringen av kvinnor. Konventionen begränsas inte enbart till att gälla förbud mot diskriminering, utan förpliktar dessutom medlemsstaterna att vidta aktiva positiva åtgärder för att förbättra kvinnornas ställning. I Finland har man försökt kalla konventionen för FN:s konvention om kvinnors rättigheter, för att den snäva föreställningen om konventionen som ordet diskriminering ger upphov till skall undvikas.

I konventionen avses med diskriminering av kvinnor varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av kön som har till följd eller syfte att begränsa eller omintetgöra erkän-

andet av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller medborgerliga området eller något annat område för kvinnor, oberoende av civilstånd och med jämställdheten mellan män och kvinnor som grund, eller åtnjutandet eller utövandet av dessa rättigheter och friheter.

I fråga om arbetslivet gäller avtalet bl.a. rätten till arbete, rätten till samma anställningsmöjligheter och användning av samma urvalskriterier vid anställning, rätten till anställningstrygghet och alla anställningsförmåner och anställningsvillkor. För att förhindra diskriminering av kvinnor på grund av äktenskap eller moderskap och för att säkerställa kvinnors faktiska rätt till arbete, skall konventionsstaterna vidta lämpliga åtgärder bl.a. för att med stöd av rättsliga påföljder förbjuda avskedande på grund av graviditet eller moderskapsledighet, liksom också diskriminering vid avskedande grundad på civilstånd.

Europarådet

Konventionen om de mänskliga rättigheterna

Finland blev den 5 maj 1989 medlem av Europarådet och samma dag undertecknades även konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (FördrS 19/90), dvs: europakonventionen om de mänskliga rättigheterna. Konventionen om de mänskliga rättigheterna och dess tilläggsprotokoll trädde i Finland i kraft i slutet av våren och under sommaren 1990. I konventionen betonas garanterandet av de medborgerliga och politiska rättigheterna samt de grundläggande friheterna. Konventionsstaterna förbinder sig att garantera dessa rättigheter och friheter för alla personer inom jurisdiktionen. I konventionen om de mänskliga rättigheterna stadgas även om rätten till rättvis offentlig rättegång (artikel 6).

Sociala stadgan

Finland godkände 1991 Europarådets sociala stadga (FördrS 43/91) och den trädde i Finland i kraft den 29 maj 1991. Stadgans inledning innehåller ett allmänt förbud mot diskriminering enligt vilket konventionsstaterna anser att

alla människor bör tillförsäkras sociala rättigheter, bl.a. utan åtskillnad i fråga om kön eller socialt ursprung. Enligt artikel 4 i den sociala stadgan förbinder sig medlemsstaterna att erkänna att män och kvinnor har rätt till lika lön för arbete av lika värde.

Till den sociala stadgan godkändes 1988 i Strasbourg ett tilläggsprotokoll som innehåller en generalklausul (del I punkt 1) och ett antal konkretiserade bestämmelser (del II artikel 1.1) för att jämställdheten i arbetslivet mellan könen skall genomföras. Enligt artikel 1 i del II i tilläggsprotokollet erkänner de fördragsslutande parterna att alla arbetstagare har rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön. Finland ratificerade 1991 även tilläggsprotokollet. För att tilläggsprotokollet skall träda i kraft krävs tre ratificeringar. Tilläggsprotokollet ratificerades den 5 augusti 1992 av Holland som tredje stat utöver Sverige och Finland. Således trädde konventionen för dessa tre länders del i kraft den 4 september 1992 (FördrS 84/92).

2.4. Bedömning av nuläget

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män är en målinriktad lag. Avsikten med lagen är att förhindra diskriminering på grund av kön samt att främja jämställdheten mellan kvinnor och män och i detta syfte förbättra kvinnornas ställning i synnerhet i arbetslivet. Lagen lämpar sig väl för olika situationer t.ex. anställning och avlöning, enskilda arbetsgivares verksamhet och domstolars samt andra myndigheters beslutsfattande.

Lagens syften har i många avseenden inte nåtts. Bortsett från de åtgärder som redan vidtagits i lagstiftningen har kvinnorna de facto en klart sämre ställning jämfört med männen t.ex. i arbetslivet, familjen samt i det samhälleliga beslutsfattandet. Det är i synnerhet jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet som inte har genomförts enligt de mål som ställts upp. Reformen av lagen utgår från att väsentliga problem erkänns och avskaffas.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Syftet med propositionen är att jämställdhe-

ten mellan kvinnor och män främjas i fråga om det samhälleliga deltagandet, påverkandet och beslutsfattandet samt i arbetslivet. Det föreslås att myndigheternas och arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten utvidgas och preciseras i förhållande till vad som gäller enligt den nuvarande lagen. I organ med flera medlemmar skall kvinnor och män vara likvärdigt representerade. Även direktioner och förvaltningsorgan vid ämbetsverk, inrättningar eller bolag, i vilka en kommun eller staten innehar aktiemajoriteten, skall ha en jämn könsfördelning.

Avsikten är att arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten skall preciseras i lagens 6 och 6 a §§. Arbetsgivaren skall underlätta sammanjämkandet av arbetslivet och familjelivet för kvinnor och män. Dessutom skall arbetsgivaren i mån av möjlighet se till att arbetstagaren inte utsätts för sexuella trakasserier. Personal- och utbildningsplanen eller åtgärdsprogrammet för arbetarskyddet skall, på arbetsplatser med över 30 arbetstagare, innehålla åtgärder för att påskynda uppnåendet av jämställdhet på arbetsplatserna.

Definitionen i fråga om diskrimineringsförbudet skall preciseras i lagens 7 §. Stadgandet om diskriminering i arbetslivet skall kompletteras genom att motåtgärder till den förbjudna diskrimineringen fastställs. Genom förbudet mot diskriminering i fråga om lön blir det möjligt att jämföra de olika arbetstagargrupperna med varandra och att använda sådant material vid bevisföringen.

En arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande utvidgas till att gälla alla de situationer som avses i 8 § 2 mom. Den som misstänker lönediskriminering skall kunna få uppgifter om grunderna för sin egen avlöning. Dessutom skall förtroendemannen eller någon annan representant som arbetstagarerna valt ha oavhängig rätt att få uppgifter som gäller lön eller arbetsvillkor om en enskild arbetstagare eller arbetstagargrupp när det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Det föreslås att uppgifternas konfidentiella karaktär säkerställs genom ett straffstadgande.

Enligt förslaget skall maximibeloppet för gottgörelse höjas till 50 000 mk.

Det föreslås att parterna på arbetsmarknader skall ges behörighet att föra ärendet till jämställdhetsnämnden för behandling.

4. Propositionens verkningar

4.1. Ekonomiska verkningar

De förslag som ingår i propositionen innebär en precisering av den gällande jämställdhetslagen och dessutom omfördelning av de existerande resurserna på arbetsplatserna, vilket innebär att propositionen inte medför några ekonomiska kostnader för företagen eller myndigheterna. Jämställdhetsplanerna kan göras upp i samband med utarbetandet av personal- och utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. För planeringen krävs det inte någon egen organisation inom arbetsgemenskapen.

4.2. Verkningar i fråga om organisation och personal

Jämställdhetsnämnden består enligt gällande lag av medlemmar och sekreterare med uppgiften som bisyssla. Om jämställdhetsnämndens uppgifter blir mer omfattande, kan det vara nödvändigt att öka antalet sekreterare med uppgiften som bisyssla. Propositionen medför troligtvis inte några andra verkningar i fråga om organisation och personal.

4.3. Miljöeffekter

Främjandet av jämställdheten vid företag och på arbetsplatser ökar trivseln och effektiviteten. Att jämställdhet uppnås ligger således också i arbetsgivarens intresse och kan även höja företagets ekonomiska konkurrenskraft. Främjandet av jämställdheten i det samhälls- beslutsfattandet påverkar t.ex. kommunernas beslutsfattande. Genom nya aspekter och uppgifter utvidgas grunden för beslutsfattandet till att gälla alla medborgare.

4.4. Verkningar på olika medborgarkategoriernas ställning

Avsikten med propositionen är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

5. Beredningen av propositionen

5.1. Beredningsskeden och beredningsmaterial

Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte den

23 oktober 1992 en arbetsgrupp med uppgift att i form av en regeringsproposition redogöra för de ändringar i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män som föreslagits i ett betänkande av kommissionen för revidering av jämställdhetslagen (Komm. bet. 1992:35). I november 1992 överlämnade statsrådet även en redogörelse om jämställdhetslagen till riksdagen. Redogörelsen behandlades i riksdagen inom arbetspolitiska utskottet, social- och hälsovårdsutskottet och kulturutskottet. Den diskussion som förts inom riksdagen har beaktats vid beredningen av propositionen.

Riksdagen godkände på grund av redogörelsen den 16 mars 1993 ett utlåtande enligt arbetspolitiska utskottets betänkande. I utlåtandet förordar riksdagen med vissa kompletteringar och justeringar de ändringar av jämställdhetslagen som regeringen föreslår. I utlåtandet konstateras dessutom att man borde överväga justering av granskningssynvinkeln och utgångspunkterna för lagen. Den nuvarande lagen granskar jämställdheten ur individens synvinkel, den inriktar sig på personer, och inte så mycket på kvinnor och män som grupper.

Enligt riksdagens utlåtande borde man överväga en klarare inskrivning av bl.a. mål, rättigheter och skyldigheter i själva lagtexten, förbindande av målen och de krävda åtgärderna vid en tidtabell med tidsfrister, utökade och striktare sanktioner, effektiverad informationsförmedling, utökad offentlighet bl.a. i fråga om löneuppgifter under vissa villkor, precisering av bevisbördan, utrednings- och motiveringsskyldigheten då det gäller misstänkt diskriminering, möjlighet att framställa gruppkrav och att använda kvoter. Reglerings- och styrningsmedel som går längre än den nuvarande jämställdhetslagen och de justeringar av den som föreslagits i redogörelsen kunde gälla tillsvidare tills målen i lagen klart skulle börja realiseras.

5.2. Remissutlåtanden

I april 1993 begärde social- och hälsovårdsministeriet av sammanlagt 16 myndigheter och organisationer utlåtanden om betänkandet av arbetsgruppen för jämställdhetslagen (1993:14). Utlåtanden inlämnades av 21 myndigheter och organisationer.

Av remissinstanserna meddelade arbetsgivarorganisationerna Industrins och Arbetsgivarernas Centralförbund, Affärsarbetsgivarernas Central-

förbundet AAC, kommunala arbetsmarknadsverket, statens arbetsmarknadsverk och kyrkans avtalsdelegation som allmänt ställningstagande att det i jämställdhetslagens innehåll eller tillämpning inte framkommit några sådana problem på basis av vilka de ändringar av jämställdhetslagen som föreslagits kunde motiveras. Inte heller EES-avtalet eller EG-direktiven ger upphov till obestridliga behov att ändra jämställdhetslagen. Motiveringen till lagtexten bör enligt arbetsgivarorganisationerna vara detaljerad för att tolkningssvårigheter skall undvikas.

Enligt Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC har främjandet av jämställdheten mellan könen en nära anknytning till utvecklandet av arbetslivet. FFC anser det vara viktigt att jämställdhetslagen utvecklas enligt arbetsgruppens förslag. Enligt FFC är det förslag till en ändring av jämställdhetslagen som ingår i betänkandet av arbetsgruppen för jämställdhetslagen i huvudsak godtagbart och motsvarar behoven i arbetslivet. Vid den fortsatta beredningen bör vissa detaljer beaktas ytterligare. Dessa har FFC behandlat vid bedömningen av paragrafförslagen.

Även Finlands Tekniska Funktionärsorganisationers Centralförbund FTFC, Akava, Bank-

mannaförbundet och Hälsovårdens fackorganisation Tehy anser att förslagen till ändringar av jämställdhetslagen går i rätt riktning.

Olika kvinnoorganisationer understöder allmänt taget förslagen till ändringar av jämställdhetslagen, men framför detaljerat vissa anmärkningar, vilka presenteras i detaljmotiveringen. Inom kvinnoorganisationerna råder det även olika uppfattningar om vissa detaljer i lagförslagen.

6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

När EES-avtalet träder i kraft blev även EG-direktiven om jämställdhet bindande för Finland.

I EES-avtalet förbinder sig medlemsstaterna att genomföra och hålla i kraft principen om samma lön (artikel 69) och att främja jämlikheten mellan könen (artikel 70). I bilaga XVIII till EES-avtalet hänvisas även till EG:s direktiv gällande samma lön och jämställdhet mellan könen.

Förbud mot diskriminering på grund av kön i televisionsreklam hör till trafikministeriets verksamhetsområde.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslaget

4 §. *Myndigheternas plikt att främja jämställdheten.* Paragrafen skulle innehålla en allmän plikt för myndigheterna att främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planerat sätt. Myndigheterna är föregångare i jämställdhetsarbetet både som arbetsgivare och när det gäller verksamhetens innehåll. Främjandet av jämställdheten borde allt tydligare ingå i allt beredningsarbete och vara en del av utvecklandet av förvaltningen. Utvecklandet av förvaltningen skall bedömas ur synvinklar som beaktar både personalpolitiken och den verksamhet som angår förvaltningens klienter. Samtidigt skall de möjligheter

i anslutning till förvaltningens utvecklingsarbete att aktivt främja jämställdheten utnyttjas. Jämställdheten skall vara en naturlig del av den interna och externa ledningen av verksamheten. Utformningen, analysen och uppföljningen av jämställdhetsåtgärderna skall integreras i planeringen av ämbetsverkens verksamhet och i rapporteringen av resultaten.

Förvaltningens viktigaste reformer har under senare år varit övergången till resultatstyrning, förändringar inom organisationen, budgetreformen och reformen av statsandelssystemen. Reformerna ökar ämbetsverkens behörighet när det gäller att styra verksamheten, använda medlen och leda personalen. Främjandet av jämställdheten skall i större omfattning än

tidigare anknytas till reformerna inom förvaltningen, inte bara när mål ställs utan i synnerhet vid uppföljningen.

Det största problemet inom förvaltningen har i början av 1990-talet varit lågkonjunkturen och de sparmål som den medfört för den offentliga ekonomin. I det ekonomiska och samhällsliga brytningskedet kan man ändå inte ignorera myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten. Det är främst genom myndigheternas åtgärder som jämställdheten kan främjas. Tillgången till offentliga tjänster under lågkonjunkturen t.ex. är en grundförutsättning för en jämn könsfördelning i arbetslivet. Riksdagens social- och hälsovårdsutskott har i sitt utlåtande om statsrådets redogörelse (utlåtande nr 1, 1993 rd) över jämställdhetslagen särskilt betonat att dagvård, elevbespisning och vårdledighet har medverkat till att det internationellt sett finns exceptionellt många förvärsarbetande kvinnor i Finland. Att svaret för att allt detta ordnas förblir offentligt är en väsentlig faktor när det gäller att bevara det finländska arbetslivet och välmåendet samt att skapa förutsättningar för utvecklingen. Den kommunala servicen är en viktig delfaktor i jämställdheten.

För att jämställdhetslagens förpliktelser för myndigheterna att främja jämställdheten skall omsättas i praktiken, har man i början av 1990-talet på olika områden inom statsförvaltningen börjat bereda planer för jämställdhet. Förordningen om statsförvaltningens handlingsplaner för jämställdhet trädde i kraft den 1 januari 1991 och gällde till den 28 februari 1993. Handlingsplanen för jämställdhet gäller främjandet av jämställdhet inom någon myndighets verksamhetsområde, t.ex. inom grund-, vuxen- eller yrkesutbildningen, arbetskraftsservicen, skötseln av sysselsättningen eller socialservicen. Handlingsplaner för jämställdhet har godkänts vid arbetsministeriet, undervisningsministeriet, trafikministeriet, jord- och skogsbruksministeriet samt social- och hälsovårdsministeriet.

Myndigheterna skall enligt propositionen främja jämlikhet på ett målinriktat och planerat sätt. Myndigheternas långsiktiga arbete grundar sig på mål och planer. Med propositionen betonas att det är myndigheternas skyldighet att genom ett planerat och målinriktat arbete främja jämlikheten t.ex. med särskilda jämlikhetsplaner eller andra delar som ingår i

planeringen. Stadgandet är enhetligt med den skyldighet att främja jämlikhet som ställts på arbetsgivaren.

Ett grundläggande syfte med jämställdhetslagstiftningen är att kvinnor och män skall ha lika möjligheter att delta i planeringen och beslutsfattandet i samhället. Möjligheter till deltagande och påverkan är viktiga faktorer i fråga om jämställdheten mellan kvinnor och män. Statens kommittéväsande har en central ställning i planeringen av samhällsliga reformer och även i det utvecklingsarbete som går ut på att undanröja förhållanden som hindrar att jämställdhet uppnås. För att öka kvinnornas möjligheter att påverka i samhället skall myndigheterna enligt den gällande lagens 4 § 2 mom. ansvara för att det finns både kvinnor och män i statliga kommittéer, delegationer och i motsvarande organ samt i kommunala organ.

Trots stadgandet är kvinnornas andel i kommittéer och motsvarande organ fortfarande obetydlig, om än den stigit något sedan jämställdhetslagen trädde i kraft. Under senare år har ca en femtedel av de invalda i olika kommittéer varit kvinnor. Av de kommittéer som tillsattes 1989 saknade ca 17 % helt kvinnliga medlemmar. Av de kommittéer som tillsattes 1990 saknade bara 7 % kvinnliga medlemmar.

Beredningen i kommittéer har också under senare år ersatts med s.k. en mans utredningsarbeten, och då har de som valts till uppdraget oftast varit män. I praktiken kan jämställdhetslagen inte tillämpas på dessa uppdrag. Till utredningsmännens hjälp tillsätts dock ofta en lednings- eller sakkunniggrupp. Jämställdhetslagen skall dock tillämpas när medlemmar utses till dessa grupper.

Även de delegationer som utnämns av myndigheterna och som representerar någon myndighet eller något förvaltningsområde i det internationella samarbete hör till de organ som avses i paragrafen.

Det föreslås att stadgandet preciseras så att det i kommittéer och motsvarande organ skall finnas jämn antal kvinnor och män. Jämställdheten förverkligas bäst när antalet kvinnor och män i de olika organen är lika stort. Målet är att uppnå en jämn könsfördelning i alla ledande organ och kommittéer inom stats- och kommunalförvaltningen. Detta mål skall nås före utgången av år 1998. Jämställdheten innebär i vilket fall som helst att i ett organ med

många medlemmar räcker det inte med en kvinna eller en man, utan kvinnor och män bör ha likadana möjligheter att på basis av sin sakkunskap bli invalda i organ med många medlemmar. På detta sätt fås till organens förfogande en bredare och mångsidigare erfarenhet och sakkunskap än för närvarande. I Finland är ju kvinnornas andel av arbetskraften och kvinnornas utbildningsnivå bland de högsta i världen. Om de båda könen är likvärdigt representerade kan även kvinnornas speciella kunskaper utnyttjas inför olika reformprojekt.

Det har också framgått att kommittéer och motsvarande organ ofta bereder ärenden på ett könsneutralt sätt utan att problematisera verkningarna av reformen ur kvinnors och mäns olika synvinklar. Könsneutraliteten, dvs. det att ärenden inte särskilt betraktas ur varken kvinnornas eller männens synvinkel, kan i själva verket leda till att man inte lägger märke till alla befintliga utvecklingsbehov. En skenbart könsneutral utgångspunkt kan i praktiken innebära att behov som grundar sig på mäns livssituation är de primära.

Avvikelser från kravet på jämställdhet kan tillåtas av särskilda orsaker. En särskild orsak kan t.ex. vara att det inom någon viss specialbransch finns experter endast bland det ena könets representanter. Det som åberopar en dylik särskild orsak skall framföra sin motivering i saken.

När tillsättandet av ett organ föregås av utnämning eller uppställande av kandidater, skulle redan i denna kandidatnominering beaktas att kravet på representanter av bägge könen skall kunna uppfyllas. När en myndighet, en organisation eller en enskild person föreslår medlemmar till kommittéer eller motsvarande organ, vilka utövar offentlig makt, skall denna för varje plats föreslå en kvinnlig och en manlig kandidat. Meningen är att för tillämpningen av paragrafens 2 mom. meddelas behövliga administrativa anvisningar i de allmänna kommittébestämmelserna och att iakttagandet av dessa övervakas i samband med den normala kommittéövervakningen.

Inom statsförvaltningen har lednings- eller förvaltningsorganen för de olika myndigheterna under senare år fått allt större faktiskt inflytande, särskilt i samband med övergången till resultatstyrning. Samtidigt har bolagiseringen av de kommunala och statliga tjänsterna blivit allt vanligare. Det är i synnerhet åtgärder

som tidigare sköttes av ett kommunalt organ, som utsetts enligt 4 § 2 mom. jämställdhetslagen, som möjligtvis kommer att överföras till lednings- och förvaltningsorganens beslutsfattande i bolag där kommunen innehar aktiemajoriteten. Den nuvarande lagens 4 § 2 mom. har inte ansetts kunna tillämpas på rådgivande eller beslutande kollektiva lednings- eller förvaltningsorgan. Kvinnornas andel i dessa organ är i allmänhet mycket liten. Det är dock nödvändigt att öka antalet kvinnor även i berednings- och ledningsuppdrag inom statsförvaltningen. Det föreslås därför att i 4 § 3 mom. tas in ett stadgande om att kravet på jämn fördelning mellan kvinnor och män skall gälla olika organ för beslutsfattande inom statsförvaltningen samt bolag där kommuner och staten innehar aktiemajoriteten. Från detta stadgande kan undantag göras av särskilda skäl som kan vara t.ex. att det finns bara kvinnor eller män i de tjänste- eller arbetsuppdrag från vilka personer utses till ledningsorganen. Genom jämställdhetsplanerna kan kvinnors karriärutveckling främjas och deras deltagande i beslutsfattande organ sålunda göras möjligt.

Plikten att främja jämställdhet innebär att myndigheterna skall verka för att öka kvinnornas andel till dess att jämställdhet har uppnåtts. Kravet på en jämn fördelning uppfylls inte av att organ med flera medlemmar representeras av enbart en kvinna eller en man. I rättspraxis har det i samband med den nuvarande jämställdhetslagen förekommit inskränkande tolkningar av det här slaget. Riksdagens andra lagutskott satte redan 1988 (II LaUB nr 2/1988 rd) som mål en jämn könsfördelning i de olika organen så att könsfördelningen bland samtliga medlemmar i organen skall vara 40—60 %.

I samband med regeringens redogörelse om jämställdhetslagen förutsatte riksdagens arbetspolitiska utskott (SRR 2/1992 rd) att regeringen skall fastställa en tidsplan för målet för att de olika organen skall ha en jämn könsfördelning.

I Sveriges regerings verksamhetsplan för åren 1988—1993 uppställdes som mål att andelen kvinnor skall öka i alla statliga organ. Före utgången av år 1992 skulle kvinnornas representation stiga till 30 procent och år 1995 skall kvinnornas andel vara 40 procent. Det slutliga målet är att före år 1998 uppnå en jämn könsfördelning. I Norge skall bägge könen ha en representation på minst 40 procent i alla

kommittéer, delegationer och motsvarande organ som tillsätts av organ som utövar offentlig makt.

5 §. *Jämställdhet vid utbildning och undervisning.* Det föreslås att till den gällande 5 § dessutom fogas forskning och undervisning. Detta förutsätter att jämställdhetsfrågor på ett tydligare sätt än tidigare även skulle beaktas i samband med lärostoff, undervisningsarrangemang, undervisningsmetoder och också i handledningen av eleverna. Jämställdhetssynvinkeln skall vara en naturlig del av undervisningen. Det faktum att personer av olika kön behandlas olika och diskriminerande grundar sig i vardagslivet ofta på omedvetna beteendemönster. Genom fostran, utbildning och forskning ökas medvetenheten och diskussionen om jämställdhet, och snedvridna attityder och vanor rättas till. Jämställdhetsprinciperna skall omsättas i praktiken på alla nivåer av utbildning och undervisning. Stadgandet kompletterar de förpliktelser att främja jämställdheten i grundskolelagen (476/83) och gymnasielagen (477/83) som fastställts för läroverken och i fråga om undervisningen. Avsikten med stadgandet är inte att ändra på frihetsbegreppet i den traditionella undervisningen och forskningen.

Målet i undervisningsplanerna skall vara att främja aktiv, faktisk jämställdhet. I jämställdhetsfostran har även handledningen av den enskilda eleven sin givna plats. Handledningen kan inverka både på de val som görs på grund av kön och på de som görs med beaktande av de egna förutsättningarna och anlagen.

Undervisningsministeriet har för undervisningsförvaltningen fastställt en jämställdhetsplan för 1991—1993. Även i den är målet att i utbildningssystemet undanröja strukturella hinder i anslutning till jämställdheten mellan könen, att ändra undervisningsplanerna så att de aktivt främjar jämställdheten, att stöda jämställdhetsarbetet i fråga om undervisningsmaterial samt att verka för att vid elevhandledningen och valet av studerande få en balans mellan könen i fråga om ämnesval och val av studieområde. Genom grundutbildningen och den kompletterande utbildningen för lärare eftersträvas behörighet att i praktiken främja jämställdheten mellan könen. En ny jämställdhetsplan för åren 1994—1995 har fastställts vid undervisningsministeriet.

Skolmyndigheter på alla nivåer samt både centralförvaltningen och kommunerna liksom

alla läroanstalter borde på ett aktivare sätt än tidigare omsätta de mål i praktiken som satts upp i jämställdhetslagen och i undervisningsförvaltningens handlingsplan för jämställdhet. Att låta jämställdhetsmålen ingå i all utbildning och undervisning förutsätter också att verksamhetsförutsättningarna för det forskningsarbete, som ligger till grund för jämställdhetsarbetet, säkerställs.

En nödvändig förutsättning för jämställdhetsarbetet är att undersökningar utförs när det gäller kvinnor och jämställdhet. De nya uppgifter dessa undersökningar kan ge är mycket viktiga i främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män.

6 §. *Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten.* Gällande lags 6 § om arbetsgivarnas plikt att främja jämställdheten har i praktiken inte lett till några sådana ändringar i fråga om en jämnare könsfördelning i olika arbetsuppgifter och lika avancemangsmöjligheter som man vid stiftandet av lagen eftersträvade. Vid statens ämbetsverk och inrättningar t.ex. har man försökt främja att personalpolitiska jämställdhetsplaner utarbetas enligt en anvisning av finansministeriet (P 1/90) från 1990. Anvisningen innehåller även bestämmelser om främjande av annan jämställdhet mellan könen vid statens ämbetsverk och inrättningar. Den jämställdhetsplan som avses i direktivet gäller myndigheternas plikt att som arbetsgivare främja jämställdheten.

För att påskynda att de mål som ursprungligen antogs i jämställdhetslagen skall nås föreslås att lagen preciseras och i lagens 6 § föreslås ett nytt 1 mom. I detta skulle för alla arbetsgivare plikten att på ett ändamålsenligt och planenligt sätt främja jämställdheten i arbetslivet anges tydligt. Uppfyllandet av skyldigheten kräver inte en specialorganisation eller ytterligare kostnader. Metoderna kan vara sådana åtgärder som i praktiken kan tillämpas på olika arbetsgivares möjligheter och behov. Arbetsorganisationerna bör utvecklas så att det även i praktiken är möjligt för både kvinnor och män att delta och påverka utvecklandet av arbetslivet och att avancera inom yrket. Avsikten är att det också inom privata företag skall vara möjligt att inleda konkreta projekt för att främja jämställdheten. Jämställdhetsarbetet förutsätter i synnerhet stöd från den högsta ledningen.

Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten skall genomföras utgående från de möjlig-

heter och resurser som står till buds. På detta inverkar bl.a. utbudet på arbetskraft, sökandenas yrkesskicklighet, samt företagets storlek, placering och ekonomiska förutsättningar. Det väsentliga är dock att arbetsgivaren inte kan bortse från jämställdhetskraven med attityder, t.ex. genom att hänvisa till kundernas förväntningar på arbetstagarnas kön eller till motståndet hos företagets egna arbetstagare, som det konstaterades redan i regeringens proposition med förslag till jämställdhetslagstiftning (RP 57/1985 rd).

Avsikten är att precisera 2 mom. 3 punkten så att arbetsgivaren skall underlätta sammanjämkandet av arbetslivet och familjelivet för kvinnor och män. När man försöker underlätta sammanjämkandet av arbets- och familjeliv kan man bl.a. fästa vikt vid arbetsorganisationen, personalplanerna och arbetstiderna. För att faktisk jämställdhet skall uppnås är det viktigt att de lagliga möjligheterna att hålla föräldraledighet också utnyttjas i praktiken. På arbetsplatserna bör även männen inspireras till att ta ut faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet. Vård av barn, handikappade och åldringar medför att man får färdigheter i fråga om människorelationer, vilkas betydelse aldrig tillräckligt kan betonas i arbetslivet. En del av förverkligandet av jämställdheten är männens rätt att växa tillsammans med sina barn. I sammanjämkandet av arbets- och familjeliv bör man kunna beakta familjelivets olika skeden, dvs. förutom behovet att vårda små barn även behovet att vårda någon annan anhörig som är av annan ålder eller handikappad.

Avsikten i 2 mom. 4 punkten är att arbetsgivaren skall vara förpliktad att i mån av möjlighet se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Dessa trakasserier kränker individens rätt till personlig integritet och självbestämmande. I ledningsgruppens för justitieministeriets strafflagsprojekt förslag gällande lagstiftningen om sexualbrott (justitieministeriets lagberedningsavdelnings publikation 8/1993) konstateras att sexuella trakasserier kränker den sexuella självbestämmanderätten. Enligt rapporten är det viktigt att ta trakasserier på allvar och försöka hindra att sådant förekommer. Justitieministeriets projekt konstaterar att det vore mer ändamålsenligt att utveckla den övriga lagstiftningen och inte bara strafflagen. Eftersom trakasserier ofta har samband med att kvinnorna och männen inte är jämställda på

arbetsplatsen torde jämställdhetslagen vara ändamålsenligast för reglering och förhindrande av trakasserande beteende.

I fråga om sexuella trakasserier bl.a. i arbetslivet har det allmänna stadgandet i 8 § 2 mom. 3 punkten i gällande jämställdhetslag tillämpats, enligt vilket arbetsförhållandena inte får ordnas så att en arbetstagare kommer i klart sämre ställning än en arbetstagare av motsatt kön. På grund av fenomenets många negativa följder är det nödvändigt att i lag uttryckligen nämna att trakasserier skall förhindras.

Väsentligt i detta umgänge mellan könen som en mänsklig frihet och rättighet är det ömsesidiga godkännandet. I de fall då umgänget mellan könen inte baserar sig på ett ömsesidigt samtycke och godkännande, upplevs den andras närmanden som störande, t.o.m. ångestfyllt. Ett gemensamt drag för alla sexuella trakasserier är särskilt att de alltid görs i strid med den andras vilja eller att de åtminstone inte är önskvärda.

Sexuella trakasserier är förknippade med beteendeformer som är rätt olika till sin natur och allvarlighetsgrad.

I sin lindrigaste form är en enskild handling inte brottslig, men upprepas handlingarna blir de klandervärda. För offret blir situationen på arbetsplatsen olidlig. De grövre formerna av handlingar är redan nu kriminaliserade i strafflagens 20 kap.

Vissa uttrycksformer är dock obekanta i gällande lagstiftning. Genom att använda uttrycket sexuella trakasserier försöker man beskriva hur omfattande fenomenet är. De kan uppträda åtminstone i följande former: sexuellt insinuerande gester eller miner, som är upprepade, slipprigheter, oanständiga skämt samt påpekanden eller frågor som gäller figuren, klädseln eller privatlivet, också upprepade, brev eller telefonpåringningar med sexuella övertoner eller framlagt pornografiskt material, fysisk beröring, förslag eller krav på könsumgänge eller annat sexuellt umgänge, våldtäkt eller ansats till våldtäkt. Även annan typ av påträngning genom tal eller frågor när det gäller den sexuella integritetens områden kan räknas som trakasserier.

Förfarandet skall betraktas som sexuellt trakasserande, om den som gjort sig skyldig till det visste eller med normal omdömesförmåga borde ha vetat att hans beteende eller förfarande i övrigt inte är önskat. Att förhindra och

undvika trakasserier baserar sig framom allt annat på att andra människor visas hänsyn och att varje enskild individs sexuella integritet och självbestämmanderätt respekteras. Därför kan fenomenet inte avlägsnas enbart genom stadganden i lag utan det behövs individuell upplysning om trakasseriernas kränkande natur och negativa följder samt om hur dessa skiljer sig från det positiva umgänge mellan könen som baserar sig på ett ömsesidigt godkännande.

Utredandet av sexuella trakasserier kan inte i alla dess uttrycksformer jämföras med brottsutredning. Om trakasserier innebär avsiktligt kränkande av den fysiska integriteten, är det möjligt att stadgandena i strafflagen om miss-handels- eller sedlighetsbrott tillämpas.

Att de sexuella trakasserierna inte är önskvärda märks främst på att personen i fråga undanber sig umgänge eller ogillar den andras beteende. På en arbetsplats måste den utsatta ta upp sin ovilja mot beteendet t.ex. genom att göra representanten för arbetsgivaren uppmärksam på de sexuella trakasserierna eller genom att berätta om dem för förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige.

Det är den som trakasserar som i främsta hand bör ansvara för sina handlingar. Den som trakasserar kan för handlingarna ställas inför straffrättsligt ansvar, men utöver det ansvarar han också enligt skadeståndslagen (412/74). Ansvaret övergår till arbetsgivaren då offret informerat arbetsgivaren om saken. Arbetsgivaren har med stöd av sin rätt att leda och övervaka möjlighet att tillrättavisa den som trakasserar.

På arbetsplatserna kan man också i förväg tillsammans ta ställning till åtgärder vid eventuella trakasserier, så att dylika situationer kan undvikas.

Enligt stadgandet om trakasserier är det arbetsgivarens plikt att genom allmänna tillbudsstående metoder förebygga och förhindra uppkomsten av trakasserier och i konkreta situationer utan dröjsmål vidta nödvändiga åtgärder i saken. Stadgandet förpliktar även arbetsgivarna att i mån av möjlighet se till att en arbetstagare inte trakasserar en annan samt att arbetstagare i kundserviceuppdrag inte utsätts för trakasserier från kundernas sida.

Bevisbördan överförs på arbetsgivaren när det finns skäl att misstänka att en arbetstagare blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har möjlighet att påvisa

att han omsorgsfullt uppfyllt kraven på jämställdhet.

Arbetsförhållandena bör utvecklas så att arbetstagarna inte trakasseras. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid dem som arbetar ensamma. Arbetsgivaren kan genom egna exempel, anvisningar och bestämmelser påverka atmosfären på arbetsplatsen. När en arbetsgivare blir varse om trakasserier har han med stöd av rätten till arbetsledning tillräckliga befogenheter och metoder att vidta åtgärder även i fråga om den som gjort sig skyldig till trakasserierna. Beroende på graden av trakasserier och hur ofta de upprepas blir det då fråga om att till den skyldiga ge en anmärkning eller en varning eller att permittera personen i fråga och i sista hand att säga upp eller häva anställningsförhållandet.

Inom rättspraxis (Kouvola HR nro 226, 15.2.1989) har arbetsgivaren ansetts ha rätt att häva en manlig arbetstagares arbetsavtal, då denne upprepade gånger har gjort närmanden mot en kvinnlig arbetstagare trots dennas motstånd samt betett sig på motsvarande sätt mot en annan kvinnlig arbetstagare och fått varning om det.

För att effektivera övervakningen av stadgandena kunde även arbetarskyddsmyndigheterna ta itu med sexuella trakasserier. Avsikten är att jämställdhetsombudsmannen även i fortsättningen skall ge råd och anvisningar i fråga om sexuella trakasserier samt övervaka dessa.

Förbudet mot sexuella trakasserier räcker i sig inte till för att avlägsna fenomenet, utan det är nödvändigt att i arbetslivet och samhället skapa sådana procedurer och förfaranden samt påverka attityderna så att sexuella trakasserier förhindras i praktiken.

Internationella arbetsorganisationen har rekommenderat åtgärder för att förebygga sexuella trakasserier. Även Europeiska gemenskaperna har i sina rekommendationer, ställningstaganden och jämställdhetsprogram gått in för att förhindra fenomenet. EG tar ställning till trakasserier som ett led i en mer omfattande kränkning av kvinnors och mäns människovärdighet.

6 a §. *Åtgärder för främjande av jämställdheten.* Avsikten med stadgandet är att ta fram jämställdhetsaspekten i all verksamhet och utveckling på en arbetsplats. Ett aktivt jämställdhetsarbete förutsätter åsikter och kunskap om främjande av jämställdheten inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Koordinerande åsik-

ter bildar således grunden för jämställdhetsarbetet. Då personal- och utbildningsplaner samt verksamhetsplaner för arbetarskyddet eller motsvarande verksamhets- och utvecklingsplaner görs upp skall kvinnors och mäns ställning och särförhållanden på arbetsplatsen undersökas. Könneutralitet som innebär att arbetstgarna inte betraktas som antingen kvinnor eller män kan i själva verket leda till att behovet av utveckling inte upptäcks. En fungerande arbetsplats och genomförandet av jämställdheten vilket står i starkt samband med den kräver god planering. Det är skäl att på ett väl genomtänkt sätt ordna och sköta jämställdhetsärendena enligt de förutsättningar som finns på en arbetsplats. Därför ligger det i en arbetsplats eget intresse att behandla utvecklandet av arbetsplatsen också ur jämställdhetssynvinkel.

Vid analys av begreppet jämställdhet är det viktigt att skilja mellan formell och faktisk jämställdhet. Formell jämställdhet betyder likställdhet inför lagen, medan faktisk jämställdhet betyder verklig jämställdhet i praktiken. Uppnåendet av faktisk jämställdhet kan kräva att en grupp som är i sämre ställning får särbehandling som genomförs med åtgärderna för främjande av jämställdheten. Till det allmänna målet för jämställdhetslagen som nämns i lagens 1 § hör förbättrandet av kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet för att jämställdheten mellan kvinnor och män skall uppnås. Av lagens 1 § framgår att kvinnorna faktiskt är i sämre ställning än männen i arbetslivet och att jämställdhet mellan kvinnor och män i praktiken ofta förutsätter konkreta åtgärder för förbättring av kvinnans ställning.

Jämställdhetslagstiftningen innebär i allmänhet att man godkänner principen att en formellt likställd lagstiftning inte alltid leder till faktisk jämställdhet varför man i de flesta länder genom lagstiftning har gjort en s.k. positiv särbehandling eller jämställdhetsplanering möjlig. En formell särbehandling har ansetts vara nödvändig i en viss utsträckning för att en faktisk, materiell jämställdhet skall uppnås. Målet är att utjämna den ensidiga könsfördelningen särskilt inom utbildning, på arbetsplatserna och när det gäller enskilda uppgifter. Syftet med en positiv särbehandling är en jämn placering av kvinnor och män i olika uppgifter och att skapa lika möjligheter för avancemang. Principen är att förbättra situationen för personer som är i en svagare ställning. Det bästa sättet att genomföra denna

princip i praktiken är att planmässigt bestämma vilka åtgärder som skall vidtas, vilket innebär att målet kan uppnås stegvis.

En plan skapar möjligheter att i en valsituation gynna personer som hör till det underrepresenterade könet. Detta leder i sin tur till att det är möjligt att vidta sådana åtgärder och tillämpa sådana förfaranden som såsom enskilda företeelser vore diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen. Sådana speciella åtgärder kan tillämpas endast så länge det råder en faktisk ojämlikhet.

Artikel 4 i FN:s konvention om kvinnans rättigheter tillåter också positiv särbehandling. Enligt konventionen betraktas konventionsstaternas tillfälliga, särskilda åtgärder för att påskynda faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män inte såsom diskriminering. Åtgärderna får dock under inga omständigheter leda till att olikvärdiga eller skilda normer bibehålls; dessa åtgärder skall upphöra när jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling har uppnåtts.

I artikel 2(4) i EG:s jämställdhetsdirektiv konstateras också att man kan avvika från formell jämställdhet utan att göra sig skyldig till diskriminering förutsatt att sådana åtgärder vidtas för avlägsnande av befintliga ojämlikheter mellan kvinnor och män. Inom EG har under den senaste tiden framhållits att staterna i högre grad än tidigare bör se till att jämställdheten uppnås även i praktiken. Det räcker inte enbart med att förbjuda diskriminering utan det kräver också ett aktivt jämställdhetsarbete.

Jämställdhetslagstiftningen representerar den åsikt som särskilt under de senaste åren har kommit fram att vissa medborgerliga grundläggande rättigheter, såsom rätt till jämställd behandling oberoende av kön, inte kan uppnås endast i förhållande till statsmakten utan också i förhållandet mellan enskilda rättssubjekt.

I riksdagens grundlagsutskott konstaterades i samband med stiftandet av den nuvarande jämställdhetslagen att principen om likställdhet enligt 5 § regeringsformen stod i nära samband inte bara med den formella jämställdheten utan också den faktiska jämställdheten. Vid behandlingen av regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män ansåg utskottet stadgandena i lagen vara viktiga "eftersom dess syfte är att i praktiken genomföra den i regeringsformens 5 § uttryckta principen om likställdhet till den del det är fråga om att främja jämställdheten

mellan kvinnor och män” (GrUU 1/1986 rd.). Jämställdhetsarbetet som syftar till att avlägsna hindren för jämställdhet kan tolkas enligt 5 § regeringsformen även om personer av olika kön formellt behandlas på olika sätt på grund av den.

Främjandet av jämställdheten innebär att alla behandlas rättvist och också att användningen av personalresurserna effektivteras. En jämnare könsfördelning innebär att kunskap, erfarenhet och olika egenskaper och färdigheter utnyttjas i större utsträckning. Det ligger också i arbetsgivarens intresse att främja jämställdheten. Ett aktivt och resultatrikt jämställdhetsarbete kan medföra att det samtidigt uppstår en positiv bild av arbetsgivaren.

Avsikten med förslaget är att arbetsgivaren mera än tidigare satsar på det praktiska arbetet för främjande av jämställdheten. Det förutsätter att jämställdhetsfrågor tas upp inom personaladministrationen, att arbetsförhållandena för kvinnor och män kartläggs samt att de åtgärder som vidtas för främjande av jämställdheten stärks, genomförs och följs.

Olika strategier för åtgärder som görs upp på arbetsplatserna skall innehålla mål och medel för åtminstone lönen för kvinnliga och manliga arbetstagare, placering i uppgifter och fördelning av uppgifter samt val till utbildning. Åtgärderna för främjande av jämställdheten skall utarbetas i samarbete mellan representanter för arbetsgivaren och arbetstagarna och fastställas av arbetsgivaren. Behovet av åtgärder undersöks i samband med de personal- och utbildningsplaner som enligt lagen om samarbete inom företag (725/78; samarbetslagen) skall göras upp varje år. Ett sådant förfarande är en naturlig del av parternas samarbete och främjar diskussionen om vad som bör och kan göras på en arbetsplats.

Beaktandet av jämställdhetsaspekten på arbetsplatserna innebär inte nödvändigtvis att en särskild jämställdhetsplan görs upp utan det kan utgöra en naturlig del av personal- och utbildningsplanerna som också annars skall göras upp. Enligt 9 § lagen om skydd i arbete (144/93) skall arbetsgivaren dessutom ha ett program för skydd i arbete som omfattar behoven att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen och verkningarna av faktorerna i anslutning till arbetsmiljön. Eftersom lagen hänför sig till EES-avtalet trädde den i kraft den 1 januari 1994 (F1408/93). Då arbetstagar- na betraktas som kvinnor och män i dessa

dokument skapar det möjligheter för främjande av faktisk jämställdhet. En särskild jämställdhetsplan är således inte ett självändamål utan befästande av ett nytt tänkesätt som beaktar jämställdheten i all planering, beredning och allt beslutsfattande som gäller personalen och arbetsmiljön på en arbetsplats.

Det är också möjligt att i kollektivavtal komma överens om främjande av jämställdheten i praktiken. Parterna i kollektivavtalet skall då i första hand övervaka att avtalet iakttas. Jämställdhetsmyndigheterna kan inom ramen för sin allmänna behörighet med råd och anvisningar ta ställning till de bestämmelser i kollektivavtalen som gäller främjandet av jämställdheten. I en konfliktsituation åsidosätter dock stadgandena i jämställdhetslagen villkoren i kollektivavtal.

7 §. *Förbud mot diskriminering.* Det allmänna förbudet mot diskriminering har preciserats och i den föreslagna paragrafen har tagits in också de ändringar av 9 § 1 mom. i den nuvarande lagen som trädde i kraft i augusti 1992. Det allmänna förbudet mot diskriminering kompletteras av stadgandet i 8 § om diskriminering i arbetslivet och stadgandet i 9 § som ändras till sin ursprungliga form om sådant förfarande som inte skall anses vara diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Diskriminering på grund av kön är förbjuden och enligt den gällande lagen krävs det inte att handlingen är avsiktlig. Med diskrimineringens allmänna rättsstridighet avses att diskriminering på grund av kön alltid kränker den diskriminerade kvinnan eller mannen.

Diskriminering på grund av kön kan vara direkt eller indirekt. Stadgandet förbjuder diskriminering direkt på grund av kön inklusive diskriminering som beror på orsaker som hänför sig till havandeskap eller barnsbörd dvs. s.k. direkt diskriminering. Dessutom förbjuder stadgandet diskriminering av skäl som hänför sig till kön eller s.k. indirekt diskriminering.

Direkt diskriminering är när en individ på grund av sitt kön får en sämre behandling än en representant för det motsatta könet som är i samma ställning. Direkt diskriminering är också när en person försätts i en annan ställning än andra på grund av havandeskap och barnsbörd. Havandeskap hör direkt till det kvinnliga könet vilket innebär att det är fråga om direkt diskriminering av kvinnor då de

försätts i en annan ställning på grund av havandeskap eller barnsörd.

Vid indirekt diskriminering är det fråga om att kvinnor och män formellt behandlas lika men att det i praktiken ställs extra villkor eller krav som inte är objektivt godtagbara och att de hindrar representanter för det andra könet att faktiskt utnyttja eller få de förmåner, möjligheter och åtgärder osv. som formellt är avsedda också för dem. Indirekt diskriminering föreligger t.ex. när sociala egenskaper som är bundna till ett kön inte beaktas trots att de i praktiken inverkar olika på kvinnor och män. Ett visst kriterium kan i praktiken visa sig vara diskriminerande fastän detta inte har varit avsikten. Lagstiftningen t.ex. är i allmänhet formellt könsneutral men i praktiken riktar sig vissa stadganden fortfarande huvudsakligen till representanter för bara det ena könet.

I praktiken är gränsen mellan direkt och indirekt diskriminering inte alltid helt klar. Samma förfarande kan innebära vardera formerna av diskriminering. Därför är det viktigt att båda formerna tas upp i lagen. I synnerhet indirekt diskriminering har på senare tid fått allt större uppmärksamhet. Bevisandet av indirekt diskriminering förutsätter att kvinnor och män jämförs med varandra som grupper. Som bevis räcker att män och kvinnor faktiskt är i olika ställning. Även om man kunde hitta objektiva kriterier för förfarandet betyder det dock inte att dessa kriterier är godtagbara i alla situationer. Situationen kan efter en tid vara en helt annan och förfarandet kan inte längre motiveras objektivt.

Ett förfarande kan ha en diskriminerande verkan också då det i en viss situation är fråga om personer av samma kön. Att försätta en person i olika ställning eller att råka i en annan ställning förutsätter inte nödvändigtvis att jämförelseobjektet är av motsatt kön.

I Europeiska gemenskapernas fyra jämställdhetsdirektiv förbjuds både direkt och indirekt diskriminering. I direktiven används samma formulering: "I detta direktiv innebär likabehandlingsprincipen frånvaron av all diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, i synnerhet med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus." Endast i det äldsta direktivet från 1975 som gäller lika lön nämns inte de olika formerna för diskriminering men enligt EG:s rättspraxis är också den indirekta diskriminering på grund av kön som förekommer i avlöningen förbjuden.

Enligt Europeiska gemenskapernas domstol uppstår förbud mot diskriminering på grund av kön eller av orsaker som hänför sig till kön också på basis av bestämmelser, kriterier eller förfaranden som verkar neutrala, om dessa faktiskt i praktiken leder till diskriminering. Om man vädjar till dessa kriterier när de inte är nödvändiga i ett visst fall är det fråga om förbjuden indirekt diskriminering. Vid EG-domstolen har indirekt diskriminering bl.a. ansetts vara olik behandling av deltidsanställda jämfört med heltidsanställda t.ex. i fråga om lön eller sociala förmåner (fallen Bilka 170/84, Rinner-Kühn 171/88, Kowalska 33/89, Nimz 184/89, Ruzius 102/88 och Bötel 360/90). Indirekt diskriminering kan enligt EG-domstolen också vara krav på flexibilitet då det gäller arbetstid eller arbetsplats. I fråga om t.ex. rörelsekriteriet bör följderna av det granskas ur kvinnlig och manlig synvinkel. För det mesta har kvinnorna huvudansvaret för familjen, vilket innebär att deras möjligheter att flytta med arbetsplatsen från ett ställe till ett annat i praktiken är mindre än männens. Flexibilitetskriteriet kan vara ofördelaktigt för kvinnliga arbetstagare när det gäller möjligheterna att arbeta under varierande arbetstider och på varierande ställen. Kvinnor har inte nödvändigtvis samma möjligheter som män att ordna sin arbetstid eller arbetsplats. Också önskan att arbeta under varierande tider kan vara diskriminerande med tanke på kvinnors skyldigheter att sköta familjen. Utbildningskriteriet kan vara diskriminerande för kvinnor om de har haft mindre möjligheter att få utbildning.

Som en grundläggande och mänsklig rättighet är jämställdheten ett mycket omfattande begrepp. Därför är det också viktigt att könsinriktningen och tillhörighet till en sexuell minoritet inte får leda till ojämlig behandling.

8 §. *Diskriminering i arbetslivet.* Det föreslås att den ändring i 2 mom. 1 punkten som trädde i kraft i augusti 1992 preciseras.

Trots jämställdhetslagen och internationella avtal har inte principen samma lön för samma eller likvärdigt arbete genomförts. Av alla löntagare har kvinnor fortfarande ca 20 procent mindre lön än män räknat enligt årsinkomsten för arbete under ordinarie arbetstid. Tudelningen på arbetsmarknaden, arbetsfarenhet eller utbildning förklarar inte löneskillnaderna.

Begreppet samma lön för samma eller likvärdigt arbete betyder väsentligt att de krav

som ställs på ett arbete eller en uppgift till sina viktigaste delar, i fråga om arbetets innehåll har samma värde. Arbetsgivaren skall årligen kartlägga lönerna och lönestrukturerna och utreda orsakerna till skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner för samma eller likvärdigt arbete. En analytisk arbetsvärdering av hur krävande ett arbete är kan vara det sätt med hjälp av vilket arbetenas likvärdighet kan analyseras. Med andra ord kan löneskillnaden för arbetstagargrupper som utför samma eller likvärdigt arbete med ovanstående förutsättningar användas som ett medel i bevisföringen.

Av EG:s likalönsdirektiv följer att de kriterier som bestämmer lönenivåklassificeringen skall fastställas objektivt, att samma eller likvärdigt arbete leder till samma lönenivå oberoende av om arbetet utförs av en man eller en kvinna. Användningen av värden som återspeglar den genomsnittliga arbetsprestationen för arbetstagare av ett och samma kön som grund för hur ett arbete kräver eller förutsätter t.ex. kraft eller om det är tungt är en form av diskriminering på grund av kön och står således i strid mot direktiven. För att ett arbetsvärderingssystem inte skall vara diskriminerande skall det beakta den särskilda lämplighet/skicklighet som personer av vardera könet besitter i den mån som ett företags uppgifter förutsätter (EG-domstolen, fall Rummler 237/85).

Likalönsdirektivet skall enligt EG-domstolens förhandsbeslut i det s.k. Danfoss-fallet (198/88) tolkas så att när orsakerna till löneskillnaderna inte direkt framgår av ett företags lönesystem skall arbetsgivaren visa att det avlöningsförfarande som han tillämpar inte är diskriminerande om en kvinnlig arbetstagar, med hänvisning till det stora antalet anställda, visar att den genomsnittliga lönen är mindre för kvinnor än för män. I EG-domstolens praxis har jämförelse av grupper godkänts som bevismaterial. Det är dock inte frågan om grupptalan.

För att visa att avlöningsförfarandet inte systematiskt är ofördelaktigt för kvinnliga arbetstagar skall arbetsgivaren specificera hur han har tillämpat kriterierna för lönetillägg. Enligt artikel 6 i likalönsdirektivet skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att likalönsprincipen tillämpas.

Det föreslås att det i paragrafens 2 mom. 4 punkt tas ett stadgande om diskriminering i

fråga om sexuella trakasserier i arbetslivet. I lagens 6 § 2 mom. 4 punkt har för arbetsgivarna angivits en skyldighet att se till att en arbetstagar inte råkar ut för sexuella trakasserier. Försummelse av skyldigheten skall anses som förbjuden diskriminering som avses i lagens 7 §. Den som blir utsatt för trakasserier skall klart visa den som trakasserar att dennas handlingar är icke-önskade. Arbetsgivaren eller dennas representant skall även informeras om detta.

Det föreslås att till paragrafens 2 mom. fogas en ny 5 punkt om förbjudna motåtgärder. Då jämställdhetslagen stiftades antog man att hänvisandet till i lag stadgade rättigheter kan leda till motåtgärder. Riksdagens II lagutskott konstaterade i sitt betänkande (II LaUB nr 4/1986 rd): "Enligt erhållen utredning innehåller jämställdhetslagstiftningen i en del länder stadganden som förbjuder hämndåtgärder med anledning av att jämställdhetslagen åberopats. Utskottet anser det vara synnerligen viktigt att regeringen följer upp om åberopande av jämställdhetslagen hos oss leder till dylika påföljder."

Vid tillämpningen av jämställdhetslagen har man kunnat konstatera att den oro som visades under behandlingen av lagförslaget inte har varit obefogad. Jämställdhetsmyndigheterna har kontaktats på grund av de mest olika motåtgärder som har vidtagits efter att en person har bett jämställdhetsombudsmannen utreda den diskriminering som han misstänker och ombudsmannen har varit i kontakt med arbetsgivaren och t.ex. bett om tilläggsutredningar. I vissa fall berättar responsen att motåtgärder har riktats också mot personer som har hörts som vittnen i ärendet eller t.ex. mot arbetsplatsens förtroendemän.

Motåtgärderna kan visa sig som förändrade arbetsuppgifter och -villkor eller så att arbetstagar personligen upplever att inställningen till honom har ändrats. Ändring av arbetsuppgiften kan innebära att arbetsuppgifter och ansvar minskas och att enklare uppgifter ges i stället. Motåtgärderna kan i praktiken vara utebliven löneförhöjning och åsidosättande när arbetsuppgifter delas ut. Också ogrundad ökning av kontroll kan vara en följd av att jämställdhetslagen har åberopats på arbetsplatsen. Detta kan i praktiken komma fram både som ökad övervakning av arbetsprestationen och arbetstids- och semesterarrangemang. Som skarpast tar sig förfarandet uttryck i form av

uppförande som eftersträvar att arbetsförhållandet avslutas.

Motåtgärder kan vidtas eller främjas av arbetsgivare och chefer, men i praktiken också av arbetskamrater och ibland kan t.o.m. förtroendemän göra sig skyldiga till ett sådant förfarande.

Det orättvisa i motåtgärderna ligger i att de riktas mot personer som har åberopat lagstadgade rättigheter eller stött en sådan person. De personliga följderna kan vara att den som är föremål för åtgärderna blir stressad och insjuknar eller i värsta fall leda till att anställningsförhållandet upphör.

Förbud mot motåtgärder riktar sig mot arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant som har befogenhet att påverka arbetsförhållandena. Ifall arbetsgivaren eller en representant för arbetsgivaren gör sig skyldig till motåtgärder är påföljderna enligt lag de samma som vid brott mot diskrimineringsförbudet, d.v.s. gottgörelse som arbetsgivaren kan dömas till att betala till den som har blivit föremål för motåtgärderna.

En arbetstagare skall visa att arbetsförhållandena eller villkoren för anställningsförhållandet har ändrats på det sätt som avses i stadgandet. Har ändringen inträffat omedelbart eller en kort tid (t.ex. inom 2—3 månader) efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om att en arbetstagare har åberopat jämställdhetslagen och även möjligheten till motåtgärder har undersökts utan dröjsmål kan man utgå från att arbetsgivaren skall visa att ändringarna beror på andra godtagbara skäl än på att arbetstagaren åberopat jämställdhetslagen. En sådan delad bevisskyldighet är motiverad på grund av den tidsmässiga förbindelsen till följderna och också på grund av att arbetsgivaren har de bästa förutsättningarna att visa att ändringarna baserar sig på andra godtagbara faktorer än arbetstagarens kön. Då den tidsmässiga skillnaden ökar kan på arbetsgatarens beviskyldighet i praktiken ställas högre krav än vad som konstaterats ovan. Det ligger således i en arbetstagares intresse att han reagerar på motåtgärderna utan dröjsmål genom att göra representanten för arbetsgivare uppmärksam på saken eller genom att berätta om motåtgärderna för en förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktig eller arbetskamrat.

Komplettering av förbuden mot diskriminering med förbud mot motåtgärder är inte tillräckligt för att förhindra motåtgärder från

arbetskamrater, förtroendemän eller motsvarande. I det här fallet kan de principer som ingår i lagen om arbetsavtal och i stadgandena om offentligrättsliga anställningsförhållanden tillämpas. Enligt dessa principer förutsätts av en arbetstagare saklig inställning till arbetskamraterna. Till samma resultat kan man komma också med åtgärder som gäller ordningen och atmosfär på arbetsplatsen. I det här fallet är det i första hand arbetsgivaren som har övervaknings- och verksamhetsmöjligheter. Till en arbetsgivares skyldigheter att aktivt främja jämställdheten hör att se till att andra arbetstagare inte vidtar motåtgärder mot en arbetstagare på grund av att han har åberopat sina rättigheter enligt jämställdhetslagen.

Skyddet mot motåtgärder gäller också vittnen samt andra personer som har hörts i ett ärende som undersöks och utreds med stöd av jämställdhetslagen liksom även dem som har bistått en person som har åberopat sina rättigheter enligt jämställdhetslagen.

Om arbetstagarnas skydd i samband med uppsägningar, permitteringar och i övrigt då ett arbetsförhållande avslutas stadgas i lagen om arbetsavtal och i kollektivavtalen. Innan lagen om arbetsavtal ändrades 1988 stadgades om alla grunder för uppsägning i 37 §. Genom ändringen av lagen om arbetsavtal år 1988 stadgas särskilt om uppsägning av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker i 37 a §. Avsikten var dock inte att ändra rådande rättspraxis. Således bör stadgandena om det familjepolitiska anställningsskyddet iakttas oberoende av om uppsägningsskäl är en orsak som föranleds av arbetstagaren eller ett ekonomiskt skäl eller en produktionsorsak. Stadgandet i den föreslagna 8 § 2 mom. 5 punkten förbjuder en arbetsgivare att välja de personer som skall sägas upp eller permitteras på basis av kön.

9 §. *Förfarande som inte skall anses vara diskriminering.* Det föreslås att 1 mom. i den gällande paragrafen upphävs då sakinnehållet har överfört till den föreslagna 7 §. Det föreslås att paragrafens rubrik ändras till den ursprungliga.

10 §. *Arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande.* I paragrafen stadgas om arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande i de fall som avses i den gällande lagens 8 § 1 mom. samt i den föreslagna 2 mom. 3 punkten. Det föreslagna nya stadgandet täcker skyldigheten att lämna utredning om allt förfarande som arbetsgivaren

har tillämpat och som avses i 2 mom. Arbetsgivaren känner bäst till och bestämmer också i praktiken om den anställda personalens arbetsuppgifter varför av arbetsgivaren också kan krävas utredning om de grunder enligt vilka t.ex. en arbetssökande har anställts, om varför en arbetstagares anställningsförhållandes varaktighet och fortbestånd har begränsats eller ett anställningsförhållande har avslutits. En arbetsgivare kan dessutom utreda vilka åtgärder han har vidtagit för att i mån av möjlighet se till att en arbetstagare inte blir föremål för trakasserier på grund av kön.

En grundläggande förutsättning för att diskriminerande löneskillnader skall upptäckas är att löneuppgifterna är offentliga och att de kan jämföras. EG-domstolen har i sina beslut konstaterat att jämställdhetsstadgandena skall tillämpas på ett effektivt sätt. I Danmark har man tolkat saken så att effektiviteten förutsätter bl.a. att löneuppgifterna är offentliga. I propositionen föreslås att löneuppgifternas offentlighet ökas. En arbetstagare har rätt att få utredning om grunderna för sin lön. Konfidentiell tillgång till löneuppgifterna inom förtroendemanna- och arbetarskyddsorganisationen ökas i de fall där diskriminering misstänks. I praktiken har det visat sig att offentliggörandet och jämförandet av löneuppgifter via jämställdhetsombudsmannen i vardagliga problem på arbetsplatser är ett för långsamt och byråkratiskt system.

Redan nu har arbetstagarnas representanter rätt att få information på basis av bestämmelserna i de allmänna avtal som iakttas som en del av gällande kollektivavtal i flera branscher. De berättigar personalens representant att få både statistikuppgifter om lönerna och alla uppgifter som inverkar på utredningen av ett fall om det uppstår oklarheter och schismer om en enskild arbetstagares lön eller tillämpningen av lagar och avtal som hör till arbetsförhållandet. En sådan bestämmelse finns dock inte i alla branschens kollektivavtal varför det är nödvändigt att anteckna rätten att få information i lagen. Personer, vilkas löneuppgifter har överlåtits till den förtroende valda personen, skall få meddelande om detta.

11 §. *Gottgörelse*. Syftet med jämställdhetslagen är att skydda en person mot den kränkning som diskriminering innebär. Diskriminering som avses i jämställdhetslagen kränker alltid den kvinna eller man som blir föremål för den. Vid bestämmande av gottgörelsens storlek be-

aktas alltid kränkningens svårighetsgrad samt den kränkta förlust och lidande såsom faktorer som ökar gottgörelsen. Motåtgärder som hänför sig till diskrimineringen samt kränkning av den diskriminerades personliga integritet skall också beaktas som faktorer som ökar gottgörelsen. Maximibeloppet för gottgörelsen höjs till 50 000 mark och som störst kunde gottgörelsen vara 100 000 mark. Samma handling kan leda både till gottgörelse enligt jämställdhetslagen och t.ex. till skadestånd enligt lagen om arbetsavtal. Såsom en faktor som minskar gottgörelsen beaktas skadestånd eller annan ersättning som döms för samma gärning.

Även om EG:s jämställdhetsdirektiv ger medlemsstaterna friheten att när de bestämmer påföljd för brott mot förbudet mot diskriminering bland otaliga lösningar välja de medel som bäst lämpar sig förutsätter det dock då en medlemsstat väljer en påföljd som utgör en del av medborgarnas ansvar att vilket som helst brott är nog för att göra en person fullt ansvarig och att inget samband får finnas på basis av undantag som en nationell lag beaktat på förhand (se EG-domstolen Dekker 177/88). Inom rättspraxisen för Europeiska gemenskapernas domstol har betonats principen för full ersättning.

14 a §. *Straffstadganden*. Det föreslås att lagens straffstadganden koncentreras till en ny 14 a §. Konfidentiella uppgifter om lön och anställningsvillkor skall tryggas. I det föreslagna 10 § 4 mom. stadgas om tystnadsplikt för förtroendemän eller andra representanter som arbetstagarna har valt. Överlämnande av dylika uppgifter till utomstående är straffbart.

I paragrafens 1 mom. stadgas om straffbarheten för överlåtande av löneuppgifter som erhållits i samband med utredningen av fall av lönediskriminering. Överlåtelse av konfidentiella uppgifter som gäller enskilda arbetstagare kan anses uppsåtligt, om vederbörande person trots de anvisningar arbetsgivaren har gett överlåter uppgifter.

Som paragrafens 2 mom. överförs den gällande lagens 14 § 2 mom. som gäller straffbarheten för diskriminerande annonsering.

15 §. *Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden*. Den precisering som föreslås ger möjlighet att begära utlåtande av jämställdhetsnämnden vid diskriminering på grund av kön och orsak som hänför sig till kön.

20 §. *Anhängiggörande av ärende vid jäm-*

ställdhetsnämnden. Jämställdhetsombudsmannen kommer fortfarande att ha rätt att angängiggöra ärenden vid nämnden. I stadgandet föreslås att också arbetsgivarföreningars centralorganisationer samt fackföreningars centralorganisationer får rätt att angängiggöra ärenden vid jämställdhetsnämnden. I arbetarskyddslagstiftningen stadgas redan nu om det förfarande som föreslås. Parterna på arbetsmarknaden har sakkunskap och resurser att förbereda ärenden för nämnden.

21 §. *Förbud mot lagstridigt förfarande.* Det föreslås att stadgandet ändras så att jämställd-

hetsnämnden har möjlighet att förbjuda verksamhet som står i strid med lagens 7, 8 och 14 §§.

2. Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter att den har antagits och blivit stadfäst.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) 9 § 1 mom. och 14 § 2 mom., av dessa lagrum 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 8 juli 1992 (624/92), *ändras* 4—7 §§, 8 § 2 och 3 mom., rubriken för 9 §, 10 § 2 mom., 11 §, 15 §, 20 § 1 mom. och 21 § 1 mom., av dessa lagrum 4 § sådan den lyder delvis ändrad genom lag av den 6 maj 1988 (406/88) samt 8 § 2 och 3 mom. och rubriken för 9 § sådana de lyder i nämnda lag av den 8 juli 1992, samt *fogas* till lagen en ny 6 a §, till 10 § nya 3 och 4 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 5 mom., samt till lagen en ny 14 a § som följer:

4 §

Myndigheternas plikt att främja jämställdheten

Myndigheterna skall främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt i synnerhet genom att ändra de förhållanden som hindrar att jämställdhet genomförs.

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ, med undantag av kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara likvärdigt representerade, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Om ett ämbetsverk eller en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda personer, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

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 avsevärd inkomst inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder ändamålet med denna lag.

6 §

Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten

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

För främjande av jämställdheten i arbetslivet

skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,

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

3) utveckla arbetsförhållandena så, att de lämpar sig för både kvinnor och män, och underlätta sammanjämkningen av arbetslivet och familjelivet för kvinnor och män och

4) i mån av möjlighet se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier.

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten

Om antalet anställda i arbetsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren i den årliga personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet ta med åtgärder för påskyndande av att jämställdheten uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.

7 §

Förbud mot diskriminering

Direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med diskriminering på grund av kön avses i denna lag

1) att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,

2) att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av havandeskap eller barnsbörd eller

3) att kvinnor och män försätts i olika

ställning på grund av föräldraskap, familjeansvar eller av någon annan orsak som hänför sig till arbetstagarens kön.

Med diskriminering avses även ett förfarande som leder till att personer på grund av orsaker som avses i 2 mom. faktiskt kommer i olika ställning i förhållande till varandra.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt 7 § skall dessutom anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person på grund av havandeskap, barnsörd eller någon annan orsak på grund av kön eller av en sådan anledning begränsar anställningstidens längd eller dess fortbestånd,

2) tillämpar sämre löne- eller andra anställningsvillkor för en eller flera arbetstagare än de som arbetsgivaren iakttar för en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

3) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så, att en eller flera arbetstagare kommer i sämre ställning än andra på grund av kön,

4) försummar sina förpliktelser enligt 6 § 2 mom. 4 punkten att se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier,

5) försämrar en arbetstagares arbetsförhållanden eller anställningsvillkor sedan arbetstagaren har åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller

6) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön.

Det skall inte anses att en arbetsgivare har brutit mot förbudet mot diskriminering enligt 2 mom. 1—3 och 5—6 punkter, om han kan visa att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än arbetstagarens kön.

9 §

Förfarande som inte skall anses vara diskriminering

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

En arbetsgivare skall likaså utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerade på det sätt som avses i 8 § 2 mom.

Arbetsgivaren skall till arbetstagaren lämna utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 2 mom. 2 punkten har iakttagits.

En förtroendeman eller i enlighet med vad som har överenskommit på arbetsplatsen någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och arbetsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller en grupp av arbetstagare eller såsom har överenskommit i kollektivavtalet gällande branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall han underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman eller en annan representant för arbetstagarna får inte yppa uppgifter om lön och arbetsvillkor till någon annan.

11 §

Gottgörelse

En arbetsgivare som har brutit mot diskrimineringsförbudet enligt 8 § är skyldig att betala gottgörelse till den kränkte.

I gottgörelse skall enligt kränkningens art betalas minst 15 000 och högst 50 000 mark. Gottgörelsen kan nedsättas från det stadgade minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt slopas om det med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska ställning, arbetsgivarens strävan att förhindra eller avlägsna följderna av sitt förfarande samt andra omständigheter prövas skäligt. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art och omfattning samt varaktighet beaktas. Om det med beaktande av diskrimineringen och förhållandena är motiverat, får maximibeloppet överstridas. Maximibeloppet kan högst fastställas till det dubbla.

Om flera personer har rätt att kräva gottgö-

relse med stöd av 8 § 1 mom. eller 8 § 2 mom. I punkten och de alla är mera meriterade än den som blivit utsedd, skall gottgörelsen delas lika mellan dem.

14 a §

Straffstadganden

Den som bryter mot förbudet enligt 10 § 4 mom. genom att yppa sådana löneuppgifter gällande en enskild arbetstagare som han har i sin besittning skall för *brott mot tystnadsplikt enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män* dömas till böter.

Den som uppsåtligen bryter mot förbudet enligt 14 § skall för *diskriminerande annonsering* dömas till böter. Allmänna åklagaren får väcka åtal endast efter anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

Domstolen kan begära utlåtande av jämställdhetsnämnden i ett mål som gäller gottgörelse enligt 11 §.

20 §

Anhängiggörande av ärende vid jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen eller arbetsgi-
varföreningars centralorganisation eller fack-
föreningars centralorganisation kan vid jäm-
ställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende
som gäller förfarande som strider mot stadgan-
dena i 7, 8 och 14 §§.

21 §

Förbud mot lagstridigt förvarande

Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den
som förfarit i strid mot stadgandena i 7, 8 eller
14 §§ att fortsätta eller upprepa förfarandet, om
ett dylikt förbud kan anses motiverat med
tanke på genomförandet av jämställdheten.

Denna lag träder i kraft den

19 .

Helsingfors den 27 maj 1994

Republikens President
MARTTI AHTISAARI

Minister *Jorma Huuhtanen*

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) 9 § 1 mom. och 14 § 2 mom., av dessa lagrum 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 8 juli 1992 (624/92), *ändras* 4—7 §§, 8 § 2 och 3 mom., rubriken för 9 §, 10 § 2 mom., 11 §, 15 §, 20 § 1 mom. och 21 § 1 mom., av dessa lagrum 4 § sådan den lyder delvis ändrad genom lag av den 6 maj 1988 (406/88) samt 8 § 2 och 3 mom. och rubriken för 9 § sådana de lyder i nämnda lag av den 8 juli 1992, samt *fogas* till lagen en ny 6 a §, till 10 § nya 3 och 4 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 5 mom., samt till lagen en ny 14 a § som följer:

Gällande lydelse

4 §

Myndigheternas plikt att främja jämställdheten

Myndigheterna skall främja jämställdheten mellan kvinnor och män i synnerhet genom att ändra de förhållanden som hindrar att jämställdhet genomförs.

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ samt i kommunala organ, med undantag av kommunfullmäktige, skall finnas både kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för annat.

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 de läromedel som används stöder ändamålet med denna lag.

Föreslagen lydelse

4 §

Myndigheternas plikt att främja jämställdheten

Myndigheterna skall främja jämställdheten mellan kvinnor och män *på ett målinriktat och planmässigt sätt* i synnerhet genom att ändra de förhållanden som hindrar att jämställdhet genomförs.

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande *statliga* organ samt i kommunala organ, med undantag av kommunfullmäktige, skall kvinnor och män *vara likvärdigt representerade*, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Om ett ämbetsverk eller en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda personer, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

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 ändamålet med denna lag.

Gällande lydelse

6 §

Arbetsgivares plikt att främja jämställdheten

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

1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,

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

3) utveckla arbetsförhållandena så, att de lämpar sig för både kvinnor och män.

7 §

Förbud mot diskriminering

Diskriminering på grund av kön är förbjuden. Med diskriminering avses i denna lag att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön. Som diskriminering anses även ett förfarande som leder till att kvinnor och män faktiskt kommer i klart olika ställning i förhållande till varandra.

Föreslagen lydelse

6 §

Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten

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

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

1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,

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

3) utveckla arbetsförhållandena så, att de lämpar sig för både kvinnor och män, och underlätta sammanjämkningen av arbetslivet och familjelivet för kvinnor och män och

4) i mån av möjlighet se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier.

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten

Om antalet anställda i arbetsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren i den årliga personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet ta med åtgärder för påskyndande av att jämställdheten uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.

7 §

Förbud mot diskriminering

Direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med diskriminering på grund av kön avses i denna lag

1) att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,

2) att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av havandeskap eller barnsboerd eller

3) att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap, familjeansvar eller av någon annan orsak som hänför sig till arbetstagarens kön.

Med diskriminering avses även ett förfarande

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

som leder till att personer på grund av orsaker som avses i 2 mom. faktiskt kommer i olika ställning i förhållande till varandra.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Diskriminering på grund av kön skall även anses föreligga när en arbetsgivare

1) i andra situationer än de som avses i 1 mom. låter bli att anställa en arbets sökande eller begränsar anställningstidens längd eller dess fortbestånd på grund av arbetstagarens kön, om arbetsgivaren inte kan visa att hans förfarande dikteras av ett godtagbart skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art,

2) tillämpar sämre löne- eller andra anställningsvillkor för en arbetstagare än de som arbetsgivaren iakttar för arbetstagare av motsatt kön som är anställd hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

3) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så, att en arbetstagare kommer i klart sämre ställning än en arbetstagare av motsatt kön, eller

4) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en arbetstagare på grund av kön.

Det skall inte anses att en arbetsgivare har brutit mot förbudet mot diskriminering enligt 2 mom. 2 och 3 punkten, om han kan visa att förfarandet berott på någon annan omständighet än arbetstagarens kön, vilken är godtagbar.

Förbjuden diskriminering enligt 7 § skall dessutom anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person på grund av havandeskap, barnsörd eller någon annan orsak på grund av kön eller av en sådan anledning begränsar anställningstidens längd eller dess fortbestånd,

2) tillämpar sämre löne- eller andra anställningsvillkor för en eller flera arbetstagare än de som arbetsgivaren iakttar för en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

3) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så, att en eller flera arbetstagare kommer i sämre ställning än andra på grund av kön,

4) försummar sina förpliktelser enligt 6 § 2 mom. 4 punkten att se till ett arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier,

5) försämrar en arbetstagares arbetsförhållanden eller anställningsvillkor sedan arbetstagaren har åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller

6) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön.

Det skall inte anses att en arbetsgivare har brutit mot förbudet mot diskriminering enligt 2 mom. 1—3 och 5—6 punkter, om han kan visa att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än arbetstagarens kön.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §

Kompletterande stadgande om diskriminering

Sådan diskriminering på grund av kön som avses i 7 och 8 §§ föreligger när personer särbehandlas och därigenom får sämre villkor än ett annat kön på grund av havandeskap eller barnsbörd. Sådan diskriminering på grund av kön som avses i denna lag skall även anses föreligga när personer försätts eller kommer i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar eller av något annat skäl som indirekt har samband med könstillhörighet.

9 §

Förfarande som inte skall anses vara diskriminering

(upphävs)

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

En arbetsgivare skall likaså utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till den arbetstagare som anser sig ha blivit föremål för diskriminering enligt 8 § 2 mom. 3 punkten.

En arbetsgivare skall likaså utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till *arbets sökande* eller arbetstagare som anser sig ha blivit *diskriminerade* på det sätt som avses i 8 § 2 mom.

Arbetsgivaren skall till arbetstagaren lämna utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 2 mom. 2 punkten har iakttagits.

En förtroendeman eller i enlighet med vad som har överenskommit på arbetsplatsen någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och arbetsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller en grupp av arbetstagare eller såsom har överenskommit i kollektivavtalet gällande branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall han underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman eller en annan representant för arbetstagarna får inte yppa uppgifter om lön och arbetsvillkor till någon annan.

Gällande lydelse

11 §

Arbetsgivares skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering på grund av kön

En arbetsgivare som brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 § är skyldig att till den kränkta betala gottgörelse för diskriminering på grund av kön.

I gottgörelse skall enligt kränkningens art betalas minst 10 000 och högst 30 000 mark. Gottgörelsen kan nedsättas under det föreskrivna minimibeloppet och skyldigheten att betala gottgörelse kan helt slopas, om det prövas skäligt med hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska ställning, arbetsgivarens försök att förhindra eller eliminera verkningarna av hans förfarande samt övriga förhållanden.

Om flera personer begär gottgörelse med stöd av 8 § 1 mom. och de alla är mera meriterade än den som blivit utsedd, skall gottgörelsen delas lika mellan dem.

Föreslagen lydelse

11 §

Gottgörelse

En arbetsgivare som har brutit mot diskrimineringsförbudet enligt 8 § är skyldig att betala gottgörelse till den kränkta.

I gottgörelse skall enligt kränkningens art betalas minst 15 000 och högst 50 000 mark. Gottgörelsen kan nedsättas från det stadgade minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt slopas om det med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska ställning, arbetsgivarens strävan att förhindra eller avlägsna följderna av sitt förfarande samt andra omständigheter prövas skäligt. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art och omfattning samt varaktighet beaktas. Om det med beaktande av diskrimineringen och förhållandena är motiverat, får maximibeloppet överskridas. Maximibeloppet kan högst fastställas till det dubbla.

Om flera personer har rätt att kräva gottgörelse med stöd av 8 § 1 mom. eller 8 § 2 mom. 1 punkten och de alla är mera meriterade än den som blivit utsedd, skall gottgörelsen delas lika mellan dem.

14 §

Förbud mot diskriminerande annonsering

Den som uppsåtligen bryter mot förbudet enligt 1 mom. skall för *diskriminerande annonsering* dömas till böter. Allmänna åklagaren får väcka åtal endast efter anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

(2 mom. upphävs)

14 a §

Straffstadganden

Den som bryter mot förbudet enligt 10 § 4 mom. genom att yppa sådana löneuppgifter gällande en enskild arbetstagare som han har i sin besittning skall för **brott mot tystnadsplikt enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män** dömas till böter.

Den som uppsåtligen bryter mot förbudet enligt 14 § skall för *diskriminerande annonsering* dömas till böter. Allmänna åklagaren får väcka

Gällande lydelse

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

Domstolen kan begära utlåtande av jämställdhetsnämnden i ett mål som gäller gottgörelse för diskriminering på grund av kön.

20 §

Anhängiggörande av ärende vid jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen kan vid behov vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller förfarande som strider mot stadgandena i 7 eller 8 § eller 14 § 1 mom.

21 §

Förbud mot lagstridigt förfarande

Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid mot stadgandena i 7 eller 8 § eller 14 § 1 mom. att fortsätta eller upprepa förfarandet, om ett dylikt förbud kan anses motiverat med tanke på genomförandet av jämställdheten.

Föreslagen lydelse

åtal endast efter anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

Domstolen kan begära utlåtande av jämställdhetsnämnden i ett mål som gäller gottgörelse enligt 11 §.

20 §

Anhängiggörande av ärende vid jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen eller arbetsgi-
varföreningars centralorganisation eller fackför-
eningars centralorganisation kan vid jämställd-
hetsnämnden anhängiggöra ett ärende som
gäller förfarande som strider mot stadgandena
i 7, 8 och 14 §§.

21 §

Förbud mot lagstridigt förvarande

Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid mot stadgandena i 7, 8 eller 14 §§ att fortsätta eller upprepa förfarandet, om ett dylikt förbud kan anses motiverat med tanke på genomförandet av jämställdheten.

Denna lag träder i kraft den
19 .
