

**ARBETSLIVS- OCH  
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS  
BETÄNKANDE 14/2008 rd**

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

**INLEDNING**

**Remiss**

Riksdagen remitterade den 8 oktober 2008 en proposition med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 153/2008 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

**Sakkunniga**

Utskottet har hört

- jämställdhetsminister Stefan Wallin
- överinspektör Pamela Sinclair, social- och hälsovårdsministeriet
- jämställdhetsombudsman Pirkko Mäkinen och överinspektör Anu Laaksonen, Jämställdhetsombudsmannens byrå
- generalsekreterare Hannele Varsa, delegationen för jämlikhetsärenden

- jurist Anja Lahermaa, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- specialrådgivare Katja Leppänen, Finlands Näringsliv
- juridisk ombudsman Outi Tähtinen, Företagarna i Finland rf
- ombudsman Arja Laurila, Suomen Hiusyrittäjät ry
- verkställande direktör, DI, LKV Risto Kyhälä, Huoneistokeskus
- ordförande för jämställdhetskommittén vid riksdagens kansli, biträdande generalsekreterare Jarmo Vuorinen
- professor Niklas Bruun.

Dessutom har skriftligt utlåtande lämnats av Finlands Idrott.

**PROPOSITIONEN**

I propositionen föreslår regeringen att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ändras så att den motsvarar kraven i direktivet om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Jämställdhetslagens bestämmelser om gottgörelse, förbud mot motåtgärder och de rättsmedel som är möjliga mot verksamhet som strider mot förbudet

ska ändras så att de också gäller dem som tillhandahåller sådana varor och tjänster som avses i direktivet.

I propositionen föreslås dessutom att arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning ska vara lika omfattande som den var innan lagen ändrades 2005.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2009.

## UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

### *Allmän motivering*

#### **Allmänt**

Utskottet finner propositionen nödvändig och lämplig. Följaktligen tillstyrker utskottet lagförslaget utan ändringar, men med en rättelse i hänvisningsbestämmelsen.

Det är viktigt med jämställdhet inom alla livs-områden. Utskottet vill uppmanera myndigheterna att tillsammans med medierna och det civila samhället att satsa på effektiva åtgärder för att attityderna till jämställdhet ska bli mer positiva och genuin likabehandling av kvinnor och män uppnås.

#### **Genomförandet av direktivet**

Direktivet om genomförande av principen av likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster trädde i kraft den 13 december 2004. Det ska ha genomförts nationellt senast den 21 december 2007.

Direktivet avser likabehandling av kvinnor och män när det gäller varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. Det ska tillämpas på offentlig och privat sektor, men inte på området för privat- och familjeliv och transaktioner som utförs i det sammanhanget. Direktivet ska inte heller gälla medie- och reklam innehåll eller utbildning.

I och med direktivet behandlar EU för första gången jämställdhet utanför arbetslivet. Direktivet understryker att också diskriminering och trakasserier utanför arbetsmarknaden kan vara skadliga eftersom de hindrar kvinnor och män från att i full utsträckning integreras väl i det ekonomiska och det sociala livet.

Våren 2004 lämnade utskottet ett utlåtande till stora utskottet om det föreslagna direktivet (AjUU 7/2004 rd). I detta sammanhang refererar utskottet till sina synpunkter där på behovet att utvidga jämställdhetsprincipen till att också om-

fatta andra livsområden än arbetslivet och tillhandahållande av varor och tjänster.

I Finland föreslås direktivet bli genomfört så att gottgörelseansvaret också ska gälla tillhandahållande av varor och tjänster. Förslaget motiveras med hänsyn till en bestämmelse i direktivet som säger att medlemsstaterna i sina nationella rättsordningar ska säkerställa en faktiskt och effektiv kompensation eller gottgörelse för den förlust eller skada som den har lidit som drabbats av diskriminering, på ett sätt som är avskräckande och står i proposition till den skada som lidits. Tidigare var 11 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män formulerad för att uppfylla kraven i EU-rätten. Följaktligen är det både nödvändigt och lämpligt att paragrafen också täcker in de nu aktuella fallen. I vår lagstiftning är inte skadeståndsansvar ensamt förebyggande eller "en varning" i den mening som direktivet avser.

#### **Skäligare gottgörelsepåföljd**

Enligt lagförslaget ska gottgörelsepåföljden också kunna gälla privatpersoner och föreningar eller organisationer som tillhandahåller tjänster på marknaden. Det betyder att en stor grupp nya aktörer integreras i gottgörelseansvaret. I vissa fall kan det vara svårt att få ett grepp om var gränsen mellan diskriminering och godtagbar praxis går vid tillhandahållande av varor och tjänster.

I otydliga fall bör tjänsteleverantörerna ha tillgång till snabba redskap för att få tolkningshjälp och råd. Det är viktigt att jämställdhetsombudsmannens byrå kan stå till tjänst med den typen av hjälp.

Jämställdhetsombudsmannens uppdrag vidgas när effektiva rättsmedel utsträcks till att omfatta diskriminering inom området varor och tjänster och nya grupper integreras i ombudsmannens rådgivnings- och styrplikt, påpekar regeringen. Utskottet upprepar här sin tidigare ståndpunkt (bl.a. AjUB 3/2005 rd) att det behövs adekvata resurser för att genomföra och

övervaka jämställdhetslagen och för att rådgivning och styrning ska kunna ges i den snabba takt som det behövs.

Gottgörelsebestämmelserna i 11 § tillåter en mycket flexibel tolkning. Man ska bland annat beakta diskrimineringens art, omfattning och varaktighet. Gottgörelsen kan vara mindre än minimibeloppet 3 000 euro och gottgörelseskyldigheten kan undanröjas helt och hållet om det kan ses vara skäligt.

Efter lagändringen gäller gottgörelsebestämelsen mycket olika fall av diskriminering. Vid rekrytering och uppsägning i arbetslivet kan diskriminering ha mycket stora ekonomiska och psykiska konsekvenser för de utsatta. Efter lagändringen ska gottgörelse också kunna bestämmas på grund av diskriminerande prissättning på varor och tjänster. I sådana fall kan den ekonomiska skadan för den utsatta vara obetydlig. Gottgörelse bör bestämmas med hänsyn till effekterna av diskrimineringen och gärningens uppsåt, understryker utskottet.

Det är viktigt att de som anser sig bli diskriminerade framför sin misstanke om diskriminering för den som tillhandahåller en vara eller en tjänst. Vikten av att informera tjänste- och varuleverantörerna bör lyftas fram extra i informationen om lagändringen.

Gottgörelsen ska också ta hänsyn till om tjänstetillhandahållaren har getts möjlighet att rätta till läget och om den har bett jämställdhetsombudsmannen om råd eller vägledning i frågan. Gottgörelsen bör kunna undanröjas helt och hållet när tjänsteleverantören har följt råden från jämställdhetsombudsmannen, trots att fallet senare kan anses ha varit diskriminerande.

Lagförslaget syftar inte till att förhindra olika behandling av män och kvinnor i alla lägen utan målet är att förhindra klart orättvis behandling på grund av kön. Det ska till exempel fortfarande vara tillåtet att bara vända sig till det ena könet med särskilda erbjudanden inför mors dag eller fars dag, om det handlar om bevis på uppskattning med ett relativt litet penningvärde som ges med längre mellanrum. Utskottet menar att man också bör behandla idrottsföreningarnas och andra föreningars rabatter bara till det ena

könet på samma sätt förutsatt att de inte gäller fortlöpande och värdet i pengar inte är speciellt stort. Med tanke på sammanhanget och det godtagbara målet i bakgrunden är den ojämlika behandlingen i sådana situationer inte att betrakta som diskriminering, anser utskottet.

### **Segregerat tjänsteutbud**

Enligt lagförslaget är det tillåtet att tillhandahålla varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön, om det motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå målen är lämpliga och nödvändiga. Som exempel på berättigade mål och medel nämner propositionen att skydda offer på ett skyddat boende för enbart det ena könet, att främja jämställdhet eller kvinnors eller mäns intressen på klubbar och idrotts-tillställningar avsedda bara för det ena könet.

I medierna har det påståtts att lagförslaget förbjuder separata herr- och damfrisörstjänster. Utskottet understryker att frisörsföretagarna också efter lagändringen kan fortsätta att marknadsföra sin affärsidé, sin yrkeskompetens och service med tillgängliga medel oberoende av kön. Däremot får prissättningen inte vara könsbunden medan priset väl kan påverkas av hur krävande arbetet är, vilka hårprodukter arbetet kräver och hur lång tid det behövs.

### **Bevakning av konsekvenserna**

Det är extra viktigt att gå ut med bred information om lagändringarna så att varu- och tjänsteleverantörerna känner till de lagstadgade skyldigheterna och i förekommande fall kan anpassa sina arbetsmetoder och rutiner. Vidare är det viktigt att det finns vägledning och rådgivning och att det övervakas effektivt att lagen följs.

Det är angeläget att man följer hur lagen genomförs och vilka konsekvenser den har. När riksdagen 2005 godkände en ändring av jämställdhetslagen (RP 195/2004 rd) förutsatte den att regeringen lämnar en utredning om konsekvenserna till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet inom 2009. Rapporten kan lämpligen också behandla erfarenheterna av den nu aktuella lagändringen.

### Begränsad tillämpning av lagen

Det ingår en del begränsningar i tillämpningen av jämställdhetslagen och de gäller bland annat riksdagen. Bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att rapportera sitt förfarande (10 §), gottgörelse (11 §), straff (14 a §), skyldighet att lämna uppgifter till jämställdhetsombudsmannen (17 §) och anvisningar och råd som jämställdhetsombudsmannen ska ge (19 §) tillämpas inte direkt på verksamhet i riksdagen som har samband med ledamotsuppdraget. "Riksdagsavgränsningen" innebär att riksdagens verksamhet är undantagen övervaknings- och påföljdbestämmelserna.

Det är viktigt att regeringen utreder om undantagsbestämmelserna för riksdagen fortfarande behövs eller om de kan strykas helt eller delvis. Samtidigt vill utskottet understryka att riksdagen är en arbetsplats som alla andra i frågor som behandlas mellan arbetsgivaren och medarbetarna.

Helsingfors den 2 december 2008

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Arto Satonen /saml  
vordf. Jukka Gustafsson /sd  
medl. Susanna Haapoja /cent  
Hannakaisa Heikkinen /cent  
Anna-Maja Henriksson /sv  
Arja Karhuvaara /saml  
Johanna Karimäki /gröna  
Merja Kuusisto /sd

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.

### Detaljmotivering

8 e §. *Diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.* Den 1 oktober 2008 trädde en ny försäkringsbolagslag i kraft. Utskottet föreslår att 4 mom. ska hänvisa till den nya lagen.

### Förslag till beslut

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

*att lagförslaget godkänns i övrigt men 8 e § med följande ändringar:*

8 e §

*Diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster*

(1—3 mom. som i RP)

Bestämmelserna i *försäkringsbolagslagen* (521/2008), lagen om försäkringsföreningar (1250/1987) och lagen om utländska försäkringsbolag (398/1995) gäller för användningen av kön som en faktor som påverkar försäkringspremier och försäkringsförmåner.