

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

**PROMEMORIA OM DE VIKTIGASTE ÄNDRINGARNA I JÄMSTÄLLDHETSLAGEN****1****Sammandrag av de viktigaste ändringarna**

Ur arbetsgivarperspektiv är den viktigaste ändringen i jämställdhetslagen att man nu anger minimikrav på innehållet i jämställdhetsplanen (6 a §). I jämställdhetsplanen skall framöver finnas en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter och en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i kvinnors och mäns uppgifter. Vidare skall planen ange åtgärder för främjande av jämställdheten och en bedömning av tidigare åtgärder som genomförts och resultatet av dem. En jämställdhetsplan förutsätts av alla arbetsgivare som har minst 30 anställda.

Bestämmelsen om arbetsgivarens allmänna skyldighet att främja jämställdheten har preciserats (4 §). Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Jämställdhetsfrämjandet skall nu beaktas även i tillgången på och utbudet av tjänster.

Kvotbestämmelsen (minst 40 procent kvinnor respektive män, om inget annat föranleds av särskilda skäl) gäller nu också organ som leder kommunalt samarbete, vilket åtminstone innebär organ som avses i 17 § i kommunallagen

I den ändrade jämställdhetslagen finns exaktare bestämmelser än tidigare om utbildningsanordnarnas och läroanstalternas skyldigheter att främja jämställdheten mellan könen. Framöver skall läroanstalterna utarbeta jämställdhetsplaner. De nya bestämmelserna för läroanstalter och utbildningsanordnare finns bland annat i 6 b, 8 b och 10 a §. Dessa bestämmelser gäller inte utbildningsanordnare eller skolor som ger utbildning enligt grundskolelagen. Däremot skall de jämställdhetsbestämmelser som generellt gäller förvaltningen i kommuner och samkommuner också tillämpas på verksamhet enligt grundskolelagen.

Den övre gränsen för gottgörelse för brott mot diskrimineringsförbudet har slopats (11 §).

**2****Lagens syfte och tillämpningsområde**

Jämställdhetslagen (609/1986) trädde i kraft den 1 januari 1987. Lagen har redan ändrats ett flertal gånger före den ändring som nu genomförts. Bestämmelserna om lagens syfte och tillämpningsområde har inte ändrats. Lagen har till ändamål att hindra diskriminering på grund av kön och främja

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet.

Tillämpningsområdet för jämställdhetslagen är generell. Utanför tillämpningsområdet står verksamhet som ansluter sig till evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller andra religiösa samfundets religionsutövning samt relationerna mellan familjemedlemmar och andra förhållanden i privatlivet. På all annan verksamhet tillämpas jämställdhetslagen, vilket innebär att diskrimineringsförbudet i 7 § tillämpas på all annan verksamhet än den som avgränsas i 2 §.

**3****Definitioner av parterna i anställningsförhållanden (3 §)**

Definitionen av arbetstagare har vidgats och omfattar nu förutom personer i tjänste- och arbetsavtalsförhållanden även i tillämpliga delar dem som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande. Även verkställande direktörer för aktiebolag och andelslag omfattas till vissa delar av lagen, främst i fall där personens rättsförhållande har avslutats till exempel på grund av graviditet eller försörjningsplikt.

Den nya definitionen täcker sådana arbetsformer som påminner om anställning och där arbetet utförs i liknande förhållanden som vid anställning, men som ändå står utanför tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen och den lagstiftning som tillämpas på tjänsteförhållanden.

Sådana grupper är enligt lagmotiveringen bland andra egenföretagare, självständiga yrkesutövare, frilansare, praktikanter, närståendevårdare och familjevårdare. Alla uppdragsförhållanden omfattas inte av bestämmelsen. För att rättsförhållandet skall anses jämförbart med anställning förutsätts att arbetet utförs i likartade förhållanden som arbete inom ramen för ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, även om arbetsgivaren saknar egentlig rätt att leda och övervaka arbetet. Av egenföretagare och självständiga yrkesutövare förutsätts att personen i främsta hand säljer sitt eget kunnande till uppdragsgivaren. Lagen gäller inte dem som bedriver egentlig företagsverksamhet med företagarrisk eller företagare som har egen personal i anställningsförhållanden.

Med arbetsgivare avses i det nya 3 mom. nu också företag som anlitar hyrd arbetskraft av en annan arbetsgivare. Dessa är skyldiga att medan uppdraget pågår iakttä jämförhetslagens bestämmelser för den hyrda arbetskraften till den del de utövar arbetsgivar rättigheter i förhållande till dessa arbetstagare. Bestämmelserna som gäller arbetsgivare iakttas dessutom i tillämpliga delar på uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande. Det företag som anlitar hyrd arbetskraft är till exempel skyldigt att förebygga trakasserier och att fördela arbetsuppgifterna så att personer inte försätts i olika ställning på grund av kön.

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

**4****Skärpt skyldighet för myndigheterna att främja jämställdheten (4 §)**

Myndigheternas skyldigheter har preciserats i syfte att integrera jämställdhetsfrämjandet. Bestämmelsen om myndigheternas allmänna skyldighet att främja jämställdheten (4 §) har gjorts mera exakt genom att man har förtydligat att främjandet av jämställdheten mellan könen inte bara handlar om att omfatta målet att främja jämställdheten, utan också om en skyldighet att utveckla och omfatta strategier och metoder för främjande av jämställdheten.

Jämställdheten skall främjas i all myndighetsverksamhet, bland annat i beredningen av ärenden, vid undersökning och utredning, i statistikföring, beslutsfattande, uppföljning och utvärdering. Statistik över personer och basmaterial i personregister skall göras upp så att uppgifterna kan presenteras och analyseras enligt kön. Analyser och nyckeltal skall utvecklas så att behovet att främja jämställdheten beaktas. Främjandet av jämställdheten skall införlivas i förvaltningsrutiner och förfaranden så att förutsättningarna för att främja jämställdheten tryggas i alla moment i myndigheternas verksamhet.

*Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås. Myndigheterna skall aktivt utreda vilka faktorer som hindrar jämställdheten och vidta åtgärder för att undanröja dessa hinder. Effekterna av åtgärderna bör också följas upp och utvärderas.*

I lagen finns en ny bestämmelse (4 § 3 mom.) om att *främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män skall beaktas i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster. Med tjänster avses tjänster som produceras av myndigheter eller privata och som en myndighet tillhandahåller som offentlig service. I utbudet av tjänster skall både kvinnors och mäns behov, värderingar och intressen beaktas lika. Med tillgång avses förutom utbudets omfattning och kvalitet i förhållande till efterfrågan också när och var tjänsterna erbjuds, hur användbara tjänsterna är och vilka avgifter som tas ut.*

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott betonar i sitt betänkande (AjUB 3/2005 rd) att det vid offentlig upphandling är av största vikt att i allt högre grad vara uppmärksam på att upphandlingarna görs hos företag som följer arbets-, social-, skatte- och miljölagarna, men också jämställdhetslagen. Utskottet anser det vara viktigt att regeringen tillsammans med Kommunförbundet utarbetar anvisningar för offentlig upphandling där man bland annat anger vilken roll jämställdhetslagen spelar för anbudsfrågningar och beslut om offentlig upphandling.

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

**5****Sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt (4 a §)**

Den så kallade kvotbestämmelsen har blivit en separat paragraf (4 a §). Kvotbestämmelsens tillämpningsområde har utvidgats till att också gälla organ för kommunal samverkan och organ som utövar offentlig makt.

*I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. (4 a § 1 mom.)*

I kommunallagens 17 § definieras kommunala organ. Organ för kommunal samverkan är åtminstone samkommunernas organ (samkommunens fullmäktige, styrelse osv.) och de gemensamma organ som avses i 77 § i kommunallagen.

Jämställdhetslagens begrepp "kommunalt organ" har i rättspraxis fått en mera omfattande innebörd än i 17 § i kommunallagen. Enligt HFD:s beslut 15.5.2001/1090 tillämpades kvotbestämmelsen på en arbetsgrupp för stadsplanering och enligt beslut 2002:38 på en delegation för regional samverkan. I det senare avgörandet hänvisas till delegationens ställning och uppgift som organ för kommunal samverkan. Det är i någon mån oklart när jämställdhetslagens kvotbestämmelse skall tillämpas på arbetsgrupper, delegationer och motsvarande. Eftersom myndigheterna har en allmän skyldighet att främja jämställdhet i all sin verksamhet vore det förenligt med denna princip att kommuner, samkommuner eller andra kommunala samverkansorganisationer utser kvinnor och män i lika proportion när "organ" med flera ledamöter tillsätts, även om kvotbestämmelsen inte skulle gälla i just det fallet.

Enligt formuleringen i 4 a § 1 mom. i lagen skall kvoten uppfyllas i organ för kommunal samverkan, om inte särskilda skäl talar för något annat. I den tidigare kvotbestämmelsen nämndes enbart kommunernas organ. Bestämmelsen tillämpades när kommunen utsåg representanter till samkommuner eller andra samkommunala organ. Nu verkar det som om hela organets sammansättning står i fokus i stället för enskilda kommuners beslut. I de fall då varje kommun direkt väljer sin representant i organet (t.ex. en samkommuns fullmäktige eller enda organ eller gemensamt organ enligt 77 § i kommunallagen) finns det inga effektiva sätt att ingripa om sammansättningen strider mot kvotbestämmelsen, eftersom det inte finns ett enda beslut som valet grundar sig på och som man kunde söka ändring i.

I lagmotiveringen är den enda kommentaren till detta problem att kvotbestämmelsen kan undantas från tillämpningen på organ för kommunal samverkan när det gäller kortvariga arbetsgrupper som är gemensamma för flera kommuner (AjUB 3/2005).

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

Genom att förhandla sinsemellan innan besluten fattas kan kommunerna garantera att den slutliga sammansättningen i ett organ för kommunal samverkan följer kvotbestämmelsen.

När kommunerna utser organ som omfattas av kvotbestämmelsen skall könskvoterna uppfyllas separat för ordinarie ledamöter och ersättare. Den ordinarie ledamoten och dennes personlige ersättare behöver inte vara av samma kön. Presidiet är inget organ, vilket betyder att kvotbestämmelsen inte tillämpas på ordförandeval.

Av särskilda skäl kan man avvika från könskvoterna. Om man avviker från kvoten skall skälet antecknas i beslutet. Avvikelse från kvoten kan komma i fråga främst när det gäller kommittéer som tillsatts för en särskild uppgift och det i kommittén till exempel finns ledande tjänsteinnehavare eller ordförande för fullmäktigegrupperna som valts på grund av sin ställning.

I Kommunförbundets cirkulär 24/80/2004 av den 5.11.2004, om val av kommunstyrelse, nämnder och andra organ, ingår noggrannare anvisningar om tillämpning av jämställdhetslagen och om valprocedurena.

Kravet på jämn fördelning av manliga och kvinnliga representanter har utsträckts till att också gälla organ som utövar offentlig makt (4 a § 2 mom.). Detta gäller enheter som indirekt hör till den offentliga förvaltningen och som sköter offentliga uppgifter, t.ex. pensionsanstalter, handelskamrar och privata läroanstalter.

Skyldigheten har redan tidigare gällt förvaltningsråd, direktioner och andra lednings- eller förvaltningsorgan som består av förtroendevalda i verk, inrättningar och bolag med kommunal eller statlig majoritet. När det gäller bolag med kommunal majoritet är lagen således oförändrad. Om ett bolag med kommunal majoritet också har privata ägare med rätt att vara representerade i bolagets styrelse eller i ett annat bolagsorgan gäller kravet på jämn representation endast de ledamöter som representerar kommuner.

Jämn representation förutsätter i allmänhet att antalet kvinnor och män är i det närmaste lika stort. Kravet i 4 a § 2 mom. i jämställdhetslagen skall beaktas i de anvisningar för val av ledamöter i förvaltningsorganen som ges av kommunstyrelsen eller den kommunala myndighet som anges i en instruktion. Anvisningarna får inte vara lagstridiga.

Den praxis som redan i dag tillämpas vid kandidatuppställningen befästs nu genom lag (4 a § 3 mom.) *Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i denna paragraf skall i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post.*

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

När tillsättandet av ett organ föregås av att kandidater utses eller ställs upp skall man redan i kandidatnomineringen beakta att kravet på representanter av bägge könen skall kunna uppfyllas. Om beslutet om ett kommunalt organs sammansättning inte uppfyller villkoren i 4 a § 1 mom. i jämställdhetslagen måste valet förrättas på nytt. Om kommunstyrelsen konstaterar att fullmäktiges beslut strider mot kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen, skall styrelsen med stöd av 56 § i kommunallagen utan dröjsmål återföra ärendet till fullmäktige för ny behandling.

När en myndighet ber utomstående utse representanter till ett organ skall en kvinnlig och en manlig kandidat begäras för varje post. Efter att kandidaterna utsetts skall myndigheten sträva efter att göra upp ett förslag till sammansättning på så sätt att kvotprincipen iakttas.

**6****Arbetsgivarens plikt att främja jämställdheten (6 §)**

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen en allmän skyldighet att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten, dock med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter. Skyldigheten gäller vissa särskilda områden. Försummelse av skyldigheten leder inte till påföljder.

I en ny punkt 3 fastställs en skyldighet att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i anställningsvillkoren och särskilt i lönen.

Arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten genom att göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familj (5 punkten) har kompletterats. Det skall ske till exempel med hjälp av arbetsarrangemang. I arbetsarrangemangen skall arbetsgivaren i mån av möjlighet beakta arbetstagarernas behov i anslutning till familjesituationen.

Enligt lagmotiveringen innebär detta i praktiken framför allt arbetstids- och semesterarrangemang och beviljande av familjeledigheter och altemneringsledighet. Ändringen innebär dock inget ingripande i arbetsgivarens rätt att leda arbetet.

Enligt den nya punkt 6 är arbetsgivaren skyldig att verka för att förebygga diskriminering på grund av kön. Skyldigheten att förebygga diskriminering gäller såväl sexuella trakasserier som annat slags diskriminering.

**7****Minimikrav på innehållet i jämställdhetsplanen (6 a §)**

Den mest konkreta lagändringen för arbetslivet gäller jämställdhetsplanerna och att lagen nu anger minimikrav för planerna. Enligt lagen är arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda skyldiga att göra upp en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen kan vara en separat plan eller inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

Jämställdhetsplanen skall utarbetas tillsammans med representanter för personalen men man måste inte nå enighet om innehållet. I sista hand bestämmer arbetsgivaren vad som skall ingå i jämställdhetsplanen och hur man eventuellt informerar om planen. Jämställdhetsplanen hör till de frågor som skall behandlas genom samarbetsförfarande. Som regel skall en jämställdhetsplan göras upp årligen, men lokalt kan man komma överens om att i stället för den årliga genomgången utarbeta en redogörelse för jämställdhetsläget och en lönekartläggning minst vart tredje år.

De minimikrav som ställs på jämställdhetsplanen anges i 6 a § i det nya 2 mom. 1–3 punkten. Planen skall innehålla

- 1) *en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter*
- 2) *åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras*
- 3) *en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.*

För den redogörelse som avses i punkt 1 bestäms ingen speciell form. Redogörelsen kan basera sig på statistisk information, förfrågningar eller andra uppgifter om arbetsplatsen. Nyckeltal från personalrapporten kan med fördel användas i redogörelsen. I kommunsektorns rekommendation om personalrapporter (KA:s cirkulär 10/2004) finns anvisningar och nyckeltal för detta ändamål. I rekommendationen sägs att man om möjligt skall presentera de viktigaste nyckeltalen i personalrapporten separat för kvinnor och män. Jämställdhetsläget kan också utredas direkt bland de anställda till exempel via enkäter om arbetsklimatet.

Redogörelsen skall klargöra fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter. Indelningen i redogörelsen kan göras till exempel enligt lönegrupp eller yrkesgrupp eller på något annat sätt som kommunen/samkommunen anser vara ändamålsenligt.

Med kartläggning av klassificeringen och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter (lönekartläggning) avses en granskning av mäns och kvinnors löner enligt uppgiftsklasser. Lönekartläggningen omfattar alla personalgrupper som är anställda av en arbetsgivare, inklusive deltidsanställda och visstidsanställda. Lönejämförelsen förutsätter inte arbetsvärdering.

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

Med klassificering avses redan existerande klassificering som baserar sig på avtal eller andra uppgiftsindelningar eller personalgrupper enligt kommunens/samkommunens definition. Som grund för lönekartläggningen fungerar tidigare lönestatistisk praxis. Lönekartläggningen kan till exempel göras enligt lönegrupperna i löneklassificeringen eller enligt yrkesgrupper.

I kommunsektorns rekommendation om personalrapporter beräknas personalens medelinkomst enligt personal med full heltidslön och uppgifterna presenteras med iakttagande av datasekretessen (minst 6 personer per grupp). Man kan till exempel använda sig av uppgifter om uppgiftsrelaterad lön, totallön i euro per månad och procentuell förändring jämfört med föregående år. Den eller de jämförelselöner man använder väljs helst utgående från kommunens/samkommunens lönepraxis.

När man jämför olika gruppers medellöner bör man beakta att anställda också inom samma grupp kan arbeta med uppgifter som till sin svårighetsgrad och sitt innehåll är olika, varvid lönerna också varierar. Svårighetsgraden i enskilda personers arbeten och det individuella kunnandet framgår inte av uppgiftsklassificeringarna.

För deltidsanställda och personer som fått lön endast för en del av månaden görs en separat lönekartläggning där jämförelseproblem som föränleds av de varierande arbetsinsatserna beaktas.

Uppgifter som sammanställs för punkt 1 kan bifogas till kommunens/samkommunens personalrapport. Uppgifterna i personalrapporten anges varje år enligt läget den 31 december.

Kommunsektorns lönestatistikbilaga kommer från och med 2006 att ges ut separat för män och kvinnor.

Av jämställdhetsplanen skall också framgå vilka jämställdhetsfrämjande åtgärder som planerats (2 punkten) och en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och vilka resultat de gett (3 punkten). Vilka åtgärder man planerar beror på de lokala utvecklingsbehoven. Jämställdhetsplanen kan innehålla mål på både kort och lång sikt. I lagmotiveringen nämns till exempel möjligheter till avancemang och internutbildning, jämlikt utnyttjande av familjeledigheter och jämställdhet i lönerna.

Om skyldigheten att göra upp en jämställdhetsplan har försumrats kan jämställdhetsombudsmannen ålägga arbetsgivaren att utarbeta en plan inom en utsatt tid. På framställan av jämställdhetsombudsmannen kan jämställdhetsnämnden förelägga vite för att stärka kravet (19–21 §).



## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

**8****Plan för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (6 b §)**

I den nya paragrafen 6 b åläggs läroanstalter skyldighet att göra upp jämställdhetsplaner. Bestämmelsen togs med i lagförslaget vid riksdagsbehandlingen och denna fråga tas därför inte upp i regeringspropositionen. I sitt betänkande (AjUB 3/2005) betonade riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott läroanstalternas betydelse för jämställdhetsfrämjandet. Läroanstalterna spelar en framträdande roll till exempel när det gäller att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden.

I bestämmelsen är det läroanstalterna som åläggs skyldighet att göra upp jämställdhetsplaner. Paragrafen tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning. Med läroanstalt avses i detta sammanhang bland annat yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor, universitet, folkhögskolor och medborgar- och arbetarinstitut. I betänkandet finns ingen uttömmande förteckning över vilka läroanstalter som hör till tillämpningsområdet. Bestämmelsen tillämpas inte på institutioner som arrangerar mycket kortvarig utbildning.

Läroanstalterna skall årligen eller minst en gång per tre år utarbeta en jämställdhetsplan. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten. Utbildningsanordnare som ordnar utbildning enligt gymnasielagen, lagen om yrkesutbildning, lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning skall i anslutningen till läroplanen utarbeta en plan för att skydda studerandena mot våld, mobbning och trakasserier. Också i denna plan kan man införliva faktorer som berör jämställdhetsfrämjande, och planerna kan slås ihop. Därigenom undviker man att samma saker tas upp i olika planer.

När läroanstalten gör upp en plan enligt jämställdhetslagen skall de förfaringssätt som anges i jämställdhetslagen följas. Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Innehållet bestäms i sista hand av den behöriga myndigheten. Planen skall innehålla

- en redogörelse över jämställdhetsläget vid läroanstalten
- en kartläggning av problem i jämställdhetsläget vid läroanstalten
- planerade nödvändiga jämställdhetsfrämjande åtgärder
- en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts.

Enligt lagen skall särskild vikt fästas vid att jämställdheten uppfylls vid antagning av studerande, när undervisning anordnas och vid bedömning av studieprestationer. Man bör också fästa vikt vid åtgärder som syftar till att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Läroanstalternas skyldighet att främja jämställdheten gäller endast frå-

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

gor som hör till läroanstaltens verksamhet. Yrkesläroanstalternas och gymnasiernas elevantagning sker i huvudsak via den gemensamma antagningen och urvalsgrunderna för antagningen har bestämts i förordning. Läroanstalten har inget inflytande i dessa frågor, vilket även gäller tillämpningen av jämställdhetslagen.

Lagen bestämmer ingen speciell tid för när planen skall göras upp. Eftersom planen skall utarbetas tillsammans med representanter för personalen och de studerande kan man efter lagens ikraftträdande inleda arbetet med planen först när nästa läsår har börjat, om inte läroanstalten redan har börjat utarbeta en plan. Det lönar sig att börja arbeta med planen när terminen har inletts och därmed få igång processen. Sanktionerna för försummelse är de samma som för försummelse mot jämställdhetsplaner enligt 6 a §.

**9****Förbud mot direkt och indirekt diskriminering (7 §)**

Bestämmelsen har kompletterats med definitioner av direkt och indirekt diskriminering. Lagen har redan tidigare förbjudit både direkt och indirekt diskriminering.

Diskrimineringsförbudet har preciserats. Förbjuden diskriminering är enligt bestämmelsen både sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, dvs. oönskat beteende som beror på kön men som inte är av sexuell natur. Sådant beteende tar sig uttryck till exempel i nedsättande yttranden om det motsatta könet och annan nedvärdering av det motsatta könet. Också mobbning på arbetsplatserna utgör trakasserier på grund av kön i de fall då den baserar sig på den mobbades kön.

Instruktioner eller befallningar att diskriminera räknas också som diskriminering. Den som ger en instruktion eller befallning att diskriminera gör sig skyldig till diskriminering även om instruktionen eller befallningen inte leder till diskriminering.

**10****Diskriminering i arbetslivet (8 §)**

I 8 § i jämställdhetslagen ingår en bestämmelse som kompletterar det allmänna förbudet mot diskriminering i 7 §. I bestämmelsen fastställs när arbetsgivarens förfarande skall betraktas som förbjuden diskriminering. Diskrimineringsförbuden i 8 § har inte ändrats i sak.

**11****Arbetsgivarens motåtgärder (8 a §)**

Enligt den nya bestämmelsen skyddas inte bara den arbetstagare som har åberopat jämställdhetslagen för arbetsgivarens motåtgärder, utan också eventuella vittnen och personer som har biträtt personen i ärendet. Förbjudna motåtgärder från arbetsgivarens sida är till exempel uppsägning eller

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

missgynnande på annat sätt. Det anses som förbjuden diskriminering också om arbetsgivaren efter att en anställning har upphört missgynnarn en person som har åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i lagen eller blivit vittne eller annars delaktig i ett ärende som gäller könsdiskriminering.

**12****Diskriminering vid läroanstalter (8 b §)**

Enligt den nya paragrafen 8 b sanktioneras diskriminering vid läroanstalter både inom den offentliga och den privata sektorn, såväl inom yrkesutbildning som allmänbildande utbildning, oberoende av utbildningsanordnare och undervisningsform. Undervisning enligt lagen om grundläggande utbildning omfattas inte av bestämmelsen. Inom tillämpningsområdet faller examensinriktad utbildning vid läroanstalter, läroavtalsutbildning, yrkesinriktad påbyggnadsutbildning och fortbildning och fritt bildningsarbete. De övriga sammanslutningar som tillhandahåller utbildning och undervisning och som avses i bestämmelsen kan vara organisationer som ordnar kurser och annan utbildning. Bestämmelsen gäller inte innehållet i den undervisning som ordnas vid läroanstalterna eller sättet att inrätta utbildningssystemet.

Enligt bestämmelsen skall det anses som förbjuden diskriminering om en läroanstalt vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre förmånlig ställning än andra på grund av kön eller annars behandlar personen på ett sätt som strider mot diskrimineringsförbudet (7 § i jämställdhetslagen). Syftet med hänvisningen till 7 § är att sådana former av förbjuden diskriminering som inte direkt har definierats som försättande i olika ställning på grund av kön klart skall omfattas av 7 §. Därmed skall en läroanstalts eller en annan sammanslutnings förfarande anses utgöra förbjuden diskriminering om en person till exempel blir utsatt för sådana sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön som förbjuds i 7 § 5 mom. vid antagningen av studerande, bedömningen av studieprestationer eller läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet.

Läroanstalten är skyldig att vidta åtgärder för att förhindra trakasserier efter att läroanstaltens ansvariga representant har informerats om saken. Läroanstalten gör sig skyldig till förbjuden diskriminering om inte möjliga åtgärder vidtas för att förhindra trakasserier.

**13****Trakasserier på arbetsplatser (8 d §)**

Det är fråga om förbjuden diskriminering om en arbetsgivare, efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön, försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier. Arbetsgivarens skyldighet gäller trakasserier som en arbetstagare utsätts för i sitt arbete. Situationer som inte har att göra med arbetet eller med omständigheter som

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

beror på arbetet faller utanför ramen för arbetsgivarens skyldighet. Ett agerande utgör förbjuden diskriminering enligt 8 d § om en arbetsgivare efter att ha fått kännedom om trakasserierna inte vidtar möjliga åtgärder för att avhjälpa missförhållandet, till exempel ställer den som gjort sig skyldig till trakasserierna till svars för beteendet och hindrar honom eller henne från att fortsätta med trakasserierna. På motsvarande sätt gäller enligt 28 § i arbetarskyddslagen (738/2002) att arbetsgivaren om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, sedan han fått information om saken med tillgängliga medel skall vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

Arbetsgivaren kan ge den som gjort sig skyldig till trakasserier en anmärkning eller en varning eller lägga om hans eller hennes arbetsuppgifter eller arbetsplats så, att den som trakasserat har så lite som möjligt att göra med den som blivit utsatt för trakasserierna. När detta görs skall man undvika att försämra arbetsförhållandena för den arbetstagare som blivit utsatt för trakasserier. Som en sista utväg kan arbetsgivaren i enlighet med gällande lagstiftning avsluta anställningsförhållandet för den som gjort sig skyldig till trakasserier.

**14****Bevisbörda (9 a §)**

Bestämmelsen om delad bevisbörda har flyttats från 8 § till en separat paragraf som har utvidgats till att gälla alla de situationer där förfaranden som strider mot 7 och 8 § i jämställdhetslagen och mot 8 a – 8 d § genomgår en rättslig eller administrativ behandling i form av tvistemål. Principen om delad bevisbörda har inte ändrats i sak. Käranden skall först lägga fram fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering enligt jämställdhetslagen. Om presumtion för diskriminering anses föreligga skall svaranden, för att bryta presumtionen, visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på en annan, godtagbar omständighet och inte på kön.

I brottmål har endast käranden bevisbörda. Bestämmelsen om bevisbörda tillämpas inte heller i ärenden som gäller skadeståndsskyldighet.

**15****Läroanstalters skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande (10 a §)**

I den nya 10 a § i jämställdhetslagen finns bestämmelser om att läroanstalter och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning är skyldiga att lämna en utredning om sitt förfarande. Bestämmelsen omfattar samma läroanstalter som 8 b §. På samma sätt som definitionen av diskriminering i 8 b § gäller 10 a § inte innehållet i undervisningen eller inrättandet av utbildningssystemet. Därmed har läroanstalterna ingen utredningsskyldighet i fråga om utbildningens struktur, kursfordringar och examina samt deras innehåll.

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

På begäran skall en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning lämna en utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som nämns i 8 b §. Utredningen skall ges skriftligt. I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan personens samtycke.

Läroanstalters skyldighet att ge en utredning motsvarar arbetsgivarens utredningsskyldighet. Utredningen omfattar de förfaranden vid läroanstalten som avses i 8 b §. Utredningsskyldigheten kan komma i fråga till exempel om en studerande upplever sig ha blivit diskriminerad vid antagningen på ett sätt som strider mot jämställdhetslagen. Läroanstalten skall då ge en utredning om urvalskriterierna. Om en studerande misstänker diskriminering vid bedömningen av studieprestationer, skall läroanstalten ge en utredning om principerna för bedömningen av de studerandes studieprestationer. Läroanstalten är också skyldig att ge en utredning om en studerande upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier. I utredningen bör anges vilka åtgärder läroanstalten har vidtagit för att förhindra trakasserier.

**16****Gottgörelse (11 §)**

En arbetsgivare som bryter mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 d § kan bli tvungen att betala gottgörelse till den som kränkts. Minimibeloppen för gottgörelse på grund av diskriminering enligt jämställdhetslagen har ändrats. Enligt den tidigare lagen var maximibeloppet för gottgörelse 8 400 euro. Enligt den nya lagen är minimibeloppet för gottgörelse 3 000 euro. Någon egentlig övre gräns finns inte, förutom den riktgivande gräns på 15 000 euro som endast gäller arbetsplatsansökningar. Också i sådana fall kan gottgörelsens maximibelopp överskridas när det med beaktande av diskrimineringens allvar och andra omständigheter är motiverat. Gottgörelsen kan nedsättas från minimibeloppet eller också kan skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet strykas, om det anses skäligt med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation, strävan att förhindra eller avlägsna följderna av agerandet och andra omständigheter.

Utöver gottgörelsen kan den som blivit kränkt få ersättning för ekonomisk skada. I rättspraxis har kommunerna till exempel blivit tvungna att betala skadestånd för lönediskriminering i form av skillnaden mellan den diskriminerades och en jämförbar anställds uppgiftsrelaterade löner.

**17****Tid för väckande av talan (12 §)**

I fråga om yrkande på gottgörelse har tiden för väckande av talan ändrats. Talan om gottgörelse skall väckas inom två år från det att förbudet mot diskriminering överträdde. I fall som gäller överträdelser av förbudet mot diskriminering i anställningssituationer skall talan dock väckas inom ett år från det att förbudet mot diskriminering överträdde.

## PROMEMORIA

Hakala

2.6.2005

**18****Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna (17 §)**

Enligt den nya lagen har en förtroendeman eller en annan representant för en arbetstagare som misstänker lönediskriminering rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare, om det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen skall be att få uppgifterna av arbetsgivaren inom två månader från mottagandet av begäran. Innan uppgifterna ges vidare skall jämställdhetsombudsmannen överväga om det finns skäl att misstänka lönediskriminering. Om jämställdhetsombudsmannen bedömer att misstanken saknar grund och därför vägrar ge ut uppgifterna, kan representanten för personalen hänskjuta ärendet till jämställdhetsnämnden.

Offentligheten i kommuners och samkommuners löneuppgifter och utlämnande av uppgifter beskrivs närmare i Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 19/1999 och i den handledning om lönerevideringen som ingår i tidningen Kuntatyöntajaja 2/2004 (s. 19).