

LANDSKAPSSTYRELSENS FRAMSTÄLLNING
till Landstinget med förslag till

- 1) landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt
- 2) landskapslag angående ändring av landskapslagen om landskapet Ålands jämställdhetsdelegation.

Allmän motivering

Lagstiftningsbehovet

Kvinnor och män tillerkänns i allmänhet lika rättigheter och skyldigheter enligt lag. Trots detta finns det skillnader i kvinnans och mannens ställning i samhället.

Av undersökningar som gjorts framgår att andelen förvärvsarbetsande kvinnor i landskapet har ökat under de senaste decennierna genom att näringsstrukturen har förändrats. Den procentuella andelen kvinnor som förvärvsarbetar är dock fortfarande lägre än andelen förvärvsarbetsande män. Utvecklingen på arbetsmarknaden har samtidigt medfört en uppdelning i kvinno- och mansdominerade näringar där kvinnorna dominerar tjänste- och servicenäringarna medan männen har en dominans inom primärnäringarna, byggnadsverksamheten, industrin och samfärdseln. Skillnader mellan kön kan även konstateras i fråga om bl.a. yrkeställning och inkomster.

Männens utbildningsnivå är totalt sett högre än kvinnornas. Skillnaden mellan kvinnor och män i detta avseende håller dock på att jämnas ut. Däremot kan det konstateras att skillnaderna i fråga om de områden inom vilka flickor och pojkar väljer att utbilda sig kvarstår. Den uppdelning i kvinno- och mansdominerade yrken som karakteriserar arbetsmarknaden tenderar nämligen att befästas genom ett könsrollsbundet yrkesval.

Den ökade andelen kvinnor i arbetslivet och i utbildningen har inte medfört någon motsvarande ökning av kvinnorepresentationen i det samhälleliga beslutsfattandet. Liksom arbetsmarknaden och utbildningen förefaller beslutsprocessen att i vissa avseenden vara tudelad i kvinnliga och manliga sakområden.

Eftersom det på många levnadsområden fortfarande finns skillnader i kvinnors och mäns faktiska förhållanden som är beroende av kön föreslås en särskild lag i syfte att främja jämställdheten. Utgångspunkten i samhället bör nämligen vara att

kvinnor och män skall ha möjlighet att utveckla och förverkliga sig själva i enlighet med sina förutsättningar och oberoende av kön. Målet med lagen är därför att främja en attitydförändring så att jämställdhet mellan könen skall kunna genomföras på alla områden inom samhällslivet, och då särskilt i arbetslivet, i utbildningen och i det samhälleliga beslutsfattandet.

De frågor som berörts ovan har utretts i Åländsk utredningsserie 1984:13 (Kvinnors och mäns ställning i utbildningen, på arbetsmarknaden och i beslutsprocessen på Åland) samt vid Ålands handelsläroverk (Presentation av merkonomer från Ålands handelsläroverk, 1985).

Valet av blankettlag

I riket gäller sedan den 1 januari 1987 en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/86). I och med att frågan om jämställdhet mellan könen berör alla områden i samhällslivet och således gäller angelägenheter om vilka såväl landskapet som riket har rätt att lagstifta är det mest ändamålsenligt att rikets jämställdhetslag bringas i kraft i landskapet.

Lagstiftningsbehörigheten

Det huvudsakliga syftet med den jämställdhetslag som föreslås bli gällande i landskapet är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att härigenom förbättra i synnerhet kvinnans ställning i samhället, dock främst i arbetslivet, i utbildningen och i beslutsprocessen. I detta syfte uppställs för myndigheter och arbetsgivare en allmän skyldighet att verka för jämställdhet. Dessutom ingår i lagen ett allmänt diskrimineringsförbud samt förbud mot diskriminering i såväl privata som offentliga anställningsförhållanden och mot diskriminerande annonsering i samband med att arbets- eller utbildningsplats anslås ledig att sökas. Härutöver finns bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att betala gottgörelse vid vissa fall av diskriminering samt regler om hur tillsynen över att lagen efterlevs skall utövas.

Eftersom den föreslagna lagen i huvudsak avser att reglera arbetsavtal och undervisningsväsendet samt frågor som hänför sig till landskapets allmänna förvaltning, rättsområden på vilka lagstiftningsbehörigheten enligt 13 § 1 mom. 2 och 6 punkterna samt 19 § 2 mom. och 36 § självstyrelselagen för landskapet Åland tillkommer landstinget och eftersom det i fråga om landskapslagen om landskapet Ålands jämställdhetsdelegation (34/82) tidigare har konstaterats att det ankommer

på landskapet att handha jämställdhetsfrågor, bör jämställdheten anses vara en sådan angelägenhet vilken huvudsakligen rör rättsområden inom vilka lagstiftningsbehörigheten tillkommer landstinget.

Den föreslagna lagen syftar även till att främja kvinnans ställning i beslutsprocessen. I detta syfte ingår en bestämmelse i jämställdhetslagens 4 § 2 mom. enligt vilken det i kommunala nämnder skall finnas både kvinnor och män. Med beaktande av att ett av målen med jämställdhetslagstiftningen är att både kvinnor och män jämbördigt skall kunna delta i samhällsplaneringen och det samhälleliga beslutsfattandet på alla nivåer, är det dock enligt landskapsstyrelsens uppfattning följdriktigt att föreslå att bestämmelsen skall gälla samtliga kommunala organ med undantag för kommunfullmäktige. En bestämmelse i detta avseende föreslås därför intagen i lagen. Behörighet att lagstifta härom bör anses tillkomma landstinget enligt 13 § 1 mom. 3 och 21 punkterna självstyrelselagen.

Härutöver föreslås i lagen intaget ett begränsat förbud mot könsdiskriminerande reklam. I fråga om behörigheten att lagstifta om förbud mot diskriminerande reklam kan konstateras att fråga inte är om ett ingrepp i det skydd för yttrande- och tryckfriheten varom stadgas i 10 § regeringsformen, eftersom bedömningen av det budskap reklamen förmedlar skulle ske i efterhand. Enligt landskapsstyrelsens uppfattning är fråga enbart om en reglering av näringsverksamheten på vilket rättsområde lagstiftningsbehörigheten tillkommer landstinget enligt 13 § 1 mom. 9 punkten självstyrelselagen för landskapet Åland.

Detaljmotivering

Landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

2 §. Med beaktande av den föreslagna lagens syfte är det följdriktigt att föreslå att jämställdhetssynpunkter skall iakttas vid tillsättande av de förvaltningsorgan som är underställda landskapsstyrelsens överinseende. Bestämmelsen i 4 § 2 mom. jämställdhetslagen skall därför, förutom vid tillsättande av kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ, jämväl äga tillämpning då landskapsstyrelsen tillsätter förvaltningsorgan. De förvaltningsorgan som kommer i fråga är bl.a. de landskapsägda läroinrättningarnas direktions- och sjukhusstyrelsen vid Ålands centralsjukhus.

Med kommunala organ avses de egentliga kommunala förvaltningsorganen

d.v.s. kommunstyrelse, nämnder som tillsätts av kommunfullmäktige samt kommittéer som tillsätts av kommunstyrelsen för beredning av ärenden. Till nämnda organ hänförs även kommunalförbunds förbundsfullmäktige och -styrelse samt nämnder och andra förvaltningsorgan (45, 46 och 85 §§ kommunallagen för landskapet Åland (5/80)). Eftersom kommunfullmäktige väljs genom direkta val och valresultatet således är beroende av väljarnas avgöranden föreslås stadgandets verkan inte utsträckt till att omfatta val av fullmäktige.

Bestämmelsen föreslås inte förplikta till ändringar i sammansättningen av organ som har tillsatts innan denna lag träder i kraft.

3 §. Motsvarande bestämmelser föreslås ingå i lagens 4 §.

4 §. Av praktiska orsaker föreslås att vissa jämställdhetsärenden inte skall kunna anhängiggöras vid landskapsstyrelsen. Oavsett nämnda begränsning skulle landskapet som offentlig arbetsgivare givetvis vara skyldigt att tillse att de åtgärder som vidtas genom myndighetsutövning eller inom landskapsförvaltningen inte är könsdiskriminerande på sätt som avses i jämställdhetslagens 7 §, 8 § och 14 § 1 mom. Denna tjänsteplikt följer bl.a. av bestämmelserna i den föreslagna lagen och av den nya tjänstemannalagens (61/87) 13 §.

Den föreslagna bestämmelsen medför ingen begränsning i rätten att söka ändring i landskapsstyrelsens beslut med åberopande av könsdiskriminering som grund för besväret, när besvär får anföras i stöd av annan landskapslagstiftning. Något hinder för väckande av gottgörelsetalan mot landskapet i stöd av jämställdhetslagens 11 § på grund av diskriminering i arbetslivet föreligger inte heller.

5 §. Enligt 3 § 1 mom. landskapslagen om allmänna handlingars offentlighet (72/77) blir en till landskapsstyrelsen insänd eller ingiven handling i regel offentlig så snart den har registrerats som mottagen. I offentlighetslagens 9 § föreskrivs dock att en sådan handling skall hemlighållas i vissa fall.

Eftersom handling som inkommer i ärende som avses i denna lag kan innehålla uppgifter som är av en sådan karaktär att ett tillhandahållande av handlingen under ärendets handläggning kan utsätta en person för skada, lidande eller obehag och eftersom samtliga sådana uppgifter som kan komma i fråga inte omnämns särskilt bland de specificerade sekretessfallen i den ovannämnda lagen, föreslås särskilt stadgat att handlingar som inkommer i jämställdhetsärenden skall hemlighållas.

Efter att det ärende vartill den inkomna handlingen hör har slutbehandlats, finns det i allmänhet endast behov av att fortsättningsvis hemlighålla handlingen

om den innehåller sådana uppgifter som avses i offentlighetslagens 9 §. Annan handling som inkommit till landskapsstyrelsen skall därför i regel bli offentlig efter att ärendet har avgjorts. I särskilda fall skall dock handlingen kunna hemlighållas även därefter.

6 §. För närvarande finns det i jämställdhetslagen inget särskilt förbud mot könsdiskriminerande reklam. Dylig reklam omfattas inte heller av det allmänna diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagens 7 §, vilket tar sikte på förfaranden som i det enskilda fallet faktiskt försätter kvinnor och män i sinsemellan olika ställning. Ställningstaganden och åsikter som generellt sett kan anses diskriminerande faller sålunda utanför jämställdhetslagens tillämpningsområde.

Reklamen, är i och med sin genomslagskraft, en central attitydskapande faktor i samhället. Eftersom ett förbud mot könsdiskriminerande reklam är ägnat att främja att lagens syfte uppnås föreslås ett sådant förbud intaget i lagen. Med könsdiskriminerande reklam avses i allmänhet reklam som innehåller en nedsättande värdering eller en kränkande avbildning av kvinna eller man samt reklam som upprepar de traditionella ojämlika könsrollerna vad beträffar såväl yrkeslivet som fritiden. Det föreslagna förbudet skulle dock inte gälla sistnämnda form av diskriminerande reklam, eftersom det finns vissa svårigheter att i efterhand kunna ingripa mot reklamen. Ett konkret begränsat förbud kan ändå på lång sikt innebära en attitydförändring även i fråga om den rollförstärkande reklamen.

Bedömningen av om reklamen i ett enskilt fall innehåller en kränkande avbildning eller en nedsättande värdering av kvinna eller man bör göras utgående från en objektiv måttstock. Kränkande avbildning bör anses föreligga t.ex. när en kvinno- eller manskropp avbildas i reklamen och avbildningen saknar anknytning till den produkt som marknadsförs. Däremot kan avbildningen vanligen inte anses kränkande när den har ett sakligt samband med produkten så att genom avbildningen t.ex. åskådliggörs det sedvanliga användningsändamålet med produkten. Med kränkande avbildning bör således förstås framställning i bild på ett sätt som är stötande för kvinnan eller mannen p.g.a. att det saknas ett saksamband mellan framställningssättet och föremålet för reklamen. Nedsättande värdering kan förekomma endast i reklamtexten. Utgående från en objektiv måttstock bör som nedsättande värdering anses uttryckliga uttalanden i reklamen i vilka t.ex. kvinnor allmängiltigt och obefogat påstås ha vissa karaktärsdrag eller särskilda egenskaper. I detta fall är det således fråga om otillbörliga och nedvärderande ställningstaganden eller påståenden som riktar sig mot kvinnan eller mannen.

Av praktiska skäl föreslås reklam i vissa medier vara undantagna från

bestämmelsens tillämpningsområde.

Eftersom det i rikslagstiftningen inte finns någon direkt motsvarighet till den bestämmelse som föreslås, bör från bestämmelsens tillämpningsområde undantas sådana näringsgrenar beträffande vilka lagstiftningsbehörigheten tillkommer riket.

Ärenden som rör här avsedd reklam skall handläggas vid landskapsstyrelsen. De åtgärder myndigheten kan vidta föreslås vara desamma som kan vidtas i fråga om annan diskriminering p.g.a. kön. Detta innebär bl.a. att näringsidkarens förfarande vid behov kan förbjudas. Ett förbud kan vara motiverat t.ex. om det är sannolikt att förfarandet kommer att fortgå eller om det lagstridiga i åtgärden särskilt behöver betonas.

7 §. Bestämmelsen överensstämmer i sak med motsvarande bestämmelse i 16 § lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (FFS 610/86).

L a n d s k a p s l a g e n o m
ä n d r i n g a v l a n d s k a p s l a g e n o m
l a n d s k a p e t Å l a n d s j ä m s t ä l l d h e t s d e l e g a t i o n

1 §. Förutom de uppgifter jämställdhetsdelegationen har för närvarande föreslås delegationen få till uppgift att biträda landskapsstyrelsen i sådana fall då förutsättningar föreligger för att utfärda förbud mot förfarande i strid med jämställdhetslagstiftningen.

2 §. Ett 2 mom. föreslås tillagt till paragrafen i syfte att precisera den särskilda sakkunskap som är nödvändig för bedömning av de ärenden som avses i 1 §.

Med hänvisning till det anförda föreläggs Landstinget till antagande

L a n d s k a p s l a g
o m t i l l ä m p n i n g i l a n d s k a p e t Å l a n d a v l a g e n o m j ä m s t ä l l d h e t m e l l a n k v i n n o r o c h m ä n

I enlighet med landstingets beslut stadgas:

1 §

I syfte att främja jämställdheten mellan könen, skall lagen den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/86), nedan kallad jämställdhets-

lagen, äga tillämpning i landskapet Åland med i denna lag angivna avvikelser.

Ändring av den i 1 mom. avsedda lagen gäller i landskapet, om inte annat sägs i denna lag.

2 §

Vad i jämställdhetslagens 2 § 2 mom är stadgat om verksamhet i riksdagen som ansluter sig till riksdagsmannavärvet skall i landskapet avse motsvarande verksamhet i landstinget som ansluter sig till landstingsmannavärvet.

Vad i jämställdhetslagens 3 § är stadgat om anställningsförhållande till staten, kommun eller annat offentligt samfund skall i landskapet Åland avse anställningsförhållande till landskapet.

Vad i jämställdhetslagens 4 § 2 mom. är stadgat om statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ skall i landskapet gälla i fråga om kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ samt förvaltningsorgan som tillsätts av landskapsstyrelsen. Vad i nämnda bestämmelse är stadgat om sammansättningen av kommunala nämnder skall i landskapet gälla ifråga om sammansättningen av andra kommunala organ än kommunfullmäktige.

3 §

Bestämmelserna i 20 § jämställdhetslagen skall inte äga tillämpning i landskapet Åland.

4 §

De förvaltningsuppgifter som enligt jämställdhetslagen ankommer på riksmyndighet skall i landskapet handhas av landskapsstyrelsen, såvitt dessa uppgifter enligt 19 § självstyrelselagen för landskapet Åland ankommer på landskapet. Vid landskapsstyrelsen får dock inte anhängiggöras ärende gällande åtgärd som är diskriminerande på sätt som avses i 7 § eller 8 § eller 14 § 1 mom. jämställdhetslagen, om åtgärden har vidtagits av landstinget eller dess organ eller av landskapsstyrelsen.

Utöver vad i 1 mom. är stadgat skall landskapsstyrelsen genom initiativ, råd och anvisningar främja att syftet med denna lag uppnås.

5 §

Vad om hemlighållande av allmän handling är stadgat i landskapslagen om allmänna handlingars offentlighet (72/77) skall äga tillämpning på handling som inkommer till landskapsstyrelsen i ärende som avses i denna lag. Sådan handling,

med undantag för handling som avses i 9 § nämnda lag, blir dock offentlig sedan ärende vartill den hör har slutbehandlats, såvida landskapsstyrelsen av särskilda skäl inte beslutar annat.

6 §

Den som utövar näring i landskapet får inte för sina produkter eller tjänster göra reklam som innehåller kränkande avbildning eller nedsättande värdering av kvinna eller man. Det sagda skall dock inte äga tillämpning på reklam som förmedlas av etermedia eller genom kabelsändning eller på reklam i utländska tidningar och tidskrifter.

Bestämmelsen i 1 mom. tillämpas inte på näringsutövning som avses i 11 § 2 mom. självstyrelselagen för Åland.

Den som bryter mot bestämmelsen i 1 mom. kan av landskapsstyrelsen förbjudas att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan förstärkas med vite.

7 §

Den som handlägger ärende som avses i denna lag får inte olovligen omtala eller för egen vinning använda vad han vid handläggningen fått kännedom om beträffande annans personliga förhållanden, hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller affärs- eller yrkeshemligheter.

Den som bryter mot bestämmelsen i 1 mom. skall dömas till böter eller till fängelse i högst två år.

8 §

Närmare bestämmelser om verkställigheten och tillämpningen av denna lag utfärdas vid behov genom landskapsförordning.

9 §

Denna lag träder i kraft den .

Åtgärder som verkställigheten av denna lag förutsätter kan vidtas innan lagen träder i kraft.

Bestämmelsen i 2 § 3 mom. förpliktar inte till ändringar i sammansättningen av organ som har tillsatts innan denna lag träder i kraft.

L a n d s k a p s l a g
angående ändring av landskapslagen om landskapet Ålands jämställdhetsdelegation

I enlighet med landstingets beslut

ändras 1 och 2 §§ landskapslagen den 12 juli 1982 om landskapet Ålands jämställdhetsdelegation (34/82) som följer:

1 §

Jämställdhetsdelegationen har till uppgift att fördjupa och utveckla de vägledande principerna för jämställdhetspolitiken i landskapet. Dessutom skall delegationen biträda landskapsstyrelsen vid handläggningen av de i landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (/) nämnda ärenden som avser utfärdande av förbud mot diskriminering i vissa fall.

2 §

Jämställdhetsdelegationen består av högst sju medlemmar. Landskapsstyrelsen utser medlemmarna i delegationen jämte personliga ersättare för dem för två kalenderår i sänder. Bland de ordinarie medlemmarna utser landskapsstyrelsen ordförande och viceordförande.

I jämställdhetsdelegationen bör kännedom om jämställdhetsfrågor och arbetslivet samt juridisk sakkunskap vara företrädd.

Denna lag träder i kraft den _____

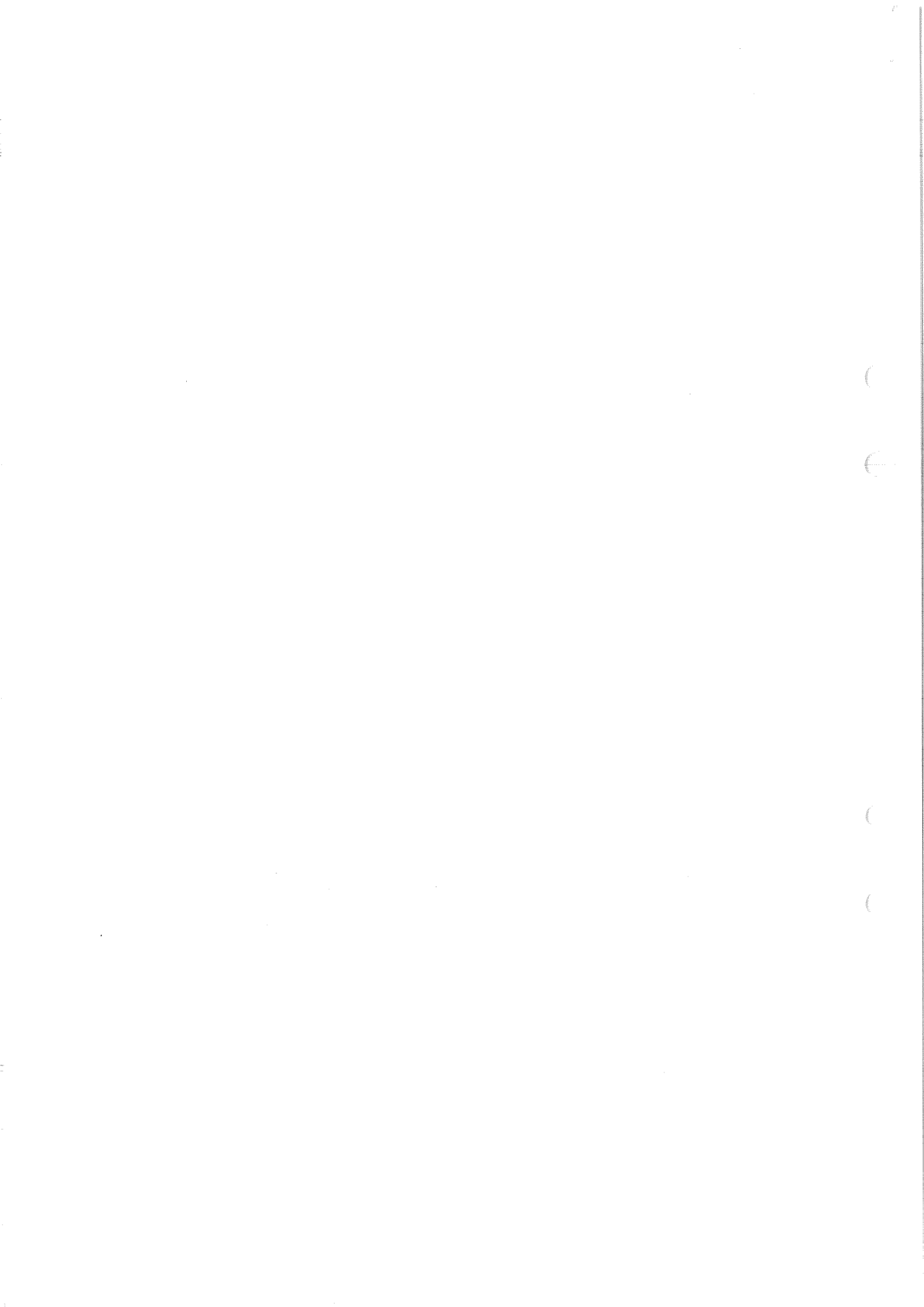
Mariehamn den 18 februari 1988

L a n t r å d

Folke Woivalin

Lagberedningssekreterare

Janina Groop



FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

1986

Utgiven i Helsingfors den 14 augusti 1986

Nr 609—617

INNEHÅLL

Nr		Sidan
609	Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män	1275
610	Lag om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden	1280
611	Lag om ändring av 17 § lagen om arbetsavtal	1282
612	Lag om ändring av 15 § sjömanslagen	1283
613	Statsrådets beslut om kollektivavtal, som bör anses allmänt i skogs- och flottningsarbeten	1284
614	Statsrådets beslut om ändring av 1 och 2 §§ statsrådets beslut om svåra och långvariga sjukdomar samt om läkemedel som används vid behandling av dessa och enligt sjukförsäkringslagen ersätts i sin helhet eller till 90 procent	1285
615	Statsrådets beslut om ändring av 1 § statsrådets beslut om svåra sjukdomar samt om kliniska näringspreparat, som används vid behandling av dessa och för vilka ersättning utgår enligt sjukförsäkringslagen	1288
616	Jord- och skogsbruksministeriets beslut om inskränkning av fisket i vissa vatten inom Enare kommun ..	1289
617	Jord- och skogsbruksministeriets veterinäravdelnings beslut om behandling av nötdjur av kötttras med maskmedel	1290

Nr 609

Lag

om jämställdhet mellan kvinnor och män

Given i Nådendal den 8 augusti 1986

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

1 §

Lagens ändamål

Denna lag har till ändamål att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet.

2 §

Begränsningar i lagens tillämpningsområde

Stadgandena i denna lag tillämpas inte

1) på verksamhet som ansluter sig till evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfun-

dets eller andra religiösa samfunds religionsutövning, ej heller

2) på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet.

På sådan verksamhet i riksdagen som ansluter sig till riksdagsmannavärvet tillämpas inte 10 och 11 §§, 14 § 2 mom. eller 17 och 19 §§. Stadgandena i 10 och 11 §§ tillämpas inte heller på republikens presidents verksamhet.

Om sådana tjänster, befattningar och uppgifter inom försvarsförvaltningen som kräver militärutbildning samt om militära tjänster och befattningar inom gränsbevakningsväsendet stadgas särskilt.

Regeringens proposition 57/85
Andra lagutsk. bet. 4/86
Stora utsk. bet. 79/86

3 §

Definitioner

Med *arbetstagare* avses i denna lag den som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och uppsikt utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, kommun eller annat offentligt samfund (myndighet).

Med *arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som åsyftas i 1 mom.

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 nämnder 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.

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.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Som förbjuden diskriminering enligt 7 § skall dessutom anses att en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till viss uppgift eller utbildning förbigår en person som är mera meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivaren inte kan visa att hans förfarande dikteras av vägande och godtagbart skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art eller att hans förfarande berott på annan omständighet än könets, vilken är godtagbar.

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

1) 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,

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

3) 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 brutit mot förbudet mot diskriminering enligt 2 mom. 1 eller 2 punkten, om han kan visa att förfarandet berott på annan omständighet än arbetstagarens kön, vilken är godtagbar.

9 §

Förfarande som inte skall anses som diskriminering

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

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

2) att värnplikt endast gäller för män,

3) godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en förening, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar, eller

4) förfarande som grundar sig på en plan och som går ut på att ändamålet med denna lag skall fyllas i praktiken.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran skall en arbetsgivare utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som nämns i 8 § 1 mom. Av utredningen skall framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen, den uttagnas utbildning, arbetsfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

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.

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

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.

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse skall yrkas genom talan vid domstolen på den ort där arbetsgivaren har sitt hemvist.

Talan om gottgörelse skall väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträd- des.

Då talan om gottgörelse väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, skall alla gottgörelseyrkanden framställas i rättegången vid äventyr att talan annars förverkas.

13 §

Rätt att kräva ersättning med stöd av annan lag

Vad som denna lag stadgar om gottgörelse med anledning av diskriminering på grund av kön utgör inte hinder för den kränkta att dessutom kräva ersättning med stöd av skadeståndslagen (412/74) eller annan lag.

14 §

Förbud mot diskriminerande annonsering

Arbets- eller utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, om vägande och godtagbart skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger eller förfarandet grundar sig på en plan som avses i 9 § 4 punkten.

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.

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

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

16 §

Tillsyn

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden skall se till att denna lag följs i

privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet så som därom stadgas nedan och särskilt.

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna

Utan hinder av vad som är stadgat eller bestämt om hemlighållande av visst ärende eller viss handling har jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som behövs för tillsynen över att denna lag följs.

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

Till förstärkande av den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handling som avses i 2 mom. kan jämställdhetsombudsmannen förelägga vite. Över beslut genom vilket vite förelagts får besvär inte anföras. Om betalning av vite förordnar jämställdhetsnämnden.

Om hemlighållande av kyrkliga och till församling hörande handlingar inom evangelisk-lutherska kyrkan stadgas särskilt.

18 §

Kontroller och handräckning

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på arbetsplatserna utföra kontroll, om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren förfarit i strid med denna lag eller att de i denna lag stadgade jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts. Om arbetsplatsen är arbetsgivarens bostad, får likväl kontroll utföras endast då det finns särskilda skäl till misstanke.

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

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

19 §

Lämnande av råd och anvisningar

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som stadgas i denna lag inte fullgörs

eller att det förekommer andra brott mot stadgandena i denna lag, skall han genom råd och anvisningar försöka förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas.

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.

Vid nämnden kan dock inte anhängiggöras ett ärende som gäller riksdagens eller dess organs, republikens presidents, statsrådets, ministeriernas, statsrådets kanslis, riksdagens justitieombudsmans, justitiekanslerns vid statsrådet, högsta domstolens eller högsta förvaltningsdomstolens verksamhet.

Om behandlingen av ett ärende vid jämställdhetsnämnden stadgas i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/86).

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.

Då förbudet fastställs kan sådant beslut samtidigt fattas enligt vilket förbudet skall iaktas först från den tidpunkt som nämns i beslutet, om det är motiverat att den som beslutet gäller ges skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet.

Jämställdhetsnämnden kan vid behov vid vite förbjuda en fortsättning eller upprepning av förfarandet. Vite kan föreläggas den som förbudet gäller, dennes företrädare eller båda. Över beslut genom vilket vite förelagts får besvär inte anföras.

Om betalning av vite förordnar jämställdhetsnämnden.

22 §

Ändringssökande

Ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen. Om sökande av ändring gäller vad som stadgas i lagen om ändringssökande i förvaltningsärenden (154/50).

Beslut som jämställdhetsnämnden fattat med stöd av 21 § skall iakttas omedelbart även om det inte vunnit laga kraft, såvida inte nämnden eller högsta förvaltningsdomstolen beslutar annorlunda.

23 §

Justering av gottgörelsebelopp

De i 11 § 2 mom. nämnda markbeloppen skall genom förordning justeras treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet.

24 §

Befogenhet att utfärda förordning

Närmare stadganden om verkställigheten av denna lag utfärdas vid behov genom förordning.

Nådendal den 8 augusti 1986

25 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1987. Åtgärder som verkställigheten av denna lag förutsätter kan vidtas innan lagen träder i kraft.

Stadgandena i denna lag tillämpas inte, om de strider mot arbets-, tjänste- eller funktionärskolektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag. Stadgandet i 4 § 2 mom. förpliktar inte till ändringar i sammansättningen av statlig kommitté eller delegation eller annat motsvarande organ som har tillsatts innan lagen träder i kraft.

Republikens President

MAUNO KOIVISTO

Statsminister *Kalevi Sorsa*

