

RP 45/2026 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om diskrimineringsombudsmannen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringslagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ändras. Genom de föreslagna ändringarna genomförs de direktiv som gäller organ för likabehandling och jämställdhet. Direktiven syftar till att skapa starkare ramar för medlemsstaternas organ för likabehandling och jämställdhet, för att främja likabehandling och lika möjligheter och för att bekämpa diskriminering. Genom direktiven har det fastställts minimikrav för verksamheten vid likabehandlings- och jämställdhetsorganen.

Enligt propositionen ska domstolarna åläggas skyldighet att höra jämställdhetsombudsmannen i ärenden som gäller tillämpningen av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Tidsfristen för yrkande på gottgörelse föreslås bli avbruten för den tid ett förlikningsförfarande pågår. Dessutom ska det enligt propositionen i författningarna tas in bestämmelser om den interna organisationen vid ombudsmännens byråer, innehållet i de berättelser som ombudsmännen publicerar samt vilken information den som misstänker diskriminering ska ges genast i början när personen kontaktar någon av ombudsmännen. I propositionen föreslås att utnämningsbehörigheten i fråga om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens personal överförs från justitieministeriet.

Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen ska enligt propositionen vara skyldiga att redogöra för sina bindningar, och den som utnämns till jämställdhetsombudsman ska ha rätt att få tjänstledighet från en annan tjänst för den tid som han eller hon är ombudsman.

Vidare föreslås det i propositionen att det till lagen om diskrimineringsombudsmannen och lagen om jämställdhetsombudsmannen fogas bestämmelser om hur ombudsmännen kan delegera sin behörighet till föredragande vid sina byråer. Diskrimineringslagen föreslås bli ändrad så att tidsfristen för att i tingsrätten yrka på gottgörelse och ogiltigförklara diskriminerande villkor avbryts tills diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande i ärendet i fråga har vunnit laga kraft.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 19 juni 2026.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	4
1 Bakgrund och beredning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Beredning	4
1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten	4
1.2.2 Beredningen av regeringens proposition	8
2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll	8
2.1 Målsättning	8
2.2 Propositionens huvudsakliga innehåll	9
2.2.1 Utseende av organ, oberoende och resurser	9
2.2.2 Ökad medvetenhet	11
2.2.3 Bistånd till personer som utsatts för diskriminering	11
2.2.4 Alternativ tvistlösning	11
2.2.5 Utredningar och tillgång till information	12
2.2.6 Yttranden och beslut	12
2.2.7 Rättegång (i direktiven: <i>rättstvist, domstolsförfarande</i>)	13
2.2.8 Tillgång på lika villkor, tillgänglighet och skäliga anpassningar	13
2.2.9 Samarbete och samråd	14
2.2.10 Planering, rapporter och insamling av data	14
2.2.11 Behandling av personuppgifter	15
2.2.12 Övervakning och rapportering	15
3 Nuläge och bedömning av nuläget	15
3.1 Nuläge	15
3.1.1 Tillsynen över diskrimineringslagen	15
3.1.2 Diskrimineringsombudsmannens uppgifter	16
3.1.3 Diskrimineringsombudsmannens befogenheter	17
3.1.4 Tillsyn över jämställdhetslagen	18
3.1.5 Jämställdhetsombudsmannens uppgifter	18
3.1.6 Jämställdhetsombudsmannens befogenheter	19
3.1.7 Organiseringen av ombudsmännen	19
3.1.8 Ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen	20
3.1.9 Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden	20
3.1.10 Organiseringen av arbetet vid nämnden och nämndens rätt till information	21
3.2 Bedömning av nuläget	22
3.2.1 Ändringsbehov till följd av direktiven	22
3.2.2 Bestämmelser i direktiven som inte kräver ändringar i lagstiftningen	23
3.2.3 Delegering av ombudsmännens behörighet	37
3.2.4 Avbrytande av tidsfristen för talan om gottgörelse	38
4 Förslagen och deras konsekvenser	38
4.1 De viktigaste förslagen	38
4.1.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av direktiven	38
4.1.2 Övriga förslag	39
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	39

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser.....	39
4.2.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet.....	40
4.2.3 Andra konsekvenser för människor och samhälle.....	42
5 Alternativa handlingsvägar.....	44
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	44
5.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater.....	46
6 Remissvar.....	46
7 Specialmotivering.....	54
7.1 Lagen om diskrimineringsombudsmannen.....	54
7.2 Lagen om jämställdhetsombudsmannen.....	60
7.3 Diskrimineringslagen.....	66
7.4 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.....	69
7.5 Lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.....	72
8 Ikraftträdande.....	72
9 Verkställighet och uppföljning.....	72
10 Förhållande till andra propositioner.....	72
11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....	73
11.1 Jämlikhet.....	73
11.2 Rättsskydd.....	73
LAGFÖRSLAG.....	75
1. Lag om ändring av lagen om diskrimineringsombudsmannen.....	75
2. Lag om ändring av lagen om jämställdhetsombudsmannen.....	77
3. Lag om ändring av 26 § i diskrimineringslagen.....	79
4. Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.....	80
5. Lag om ändring av 5 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.....	81
BILAGA.....	82
PARALLELLTEXTER.....	82
1. Lag om ändring av lagen om diskrimineringsombudsmannen.....	82
2. Lag om ändring av lagen om jämställdhetsombudsmannen.....	85
3. Lag om ändring av 26 § i diskrimineringslagen.....	88
4. Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.....	90
5. Lag om ändring av 5 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.....	92

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Europeiska unionens råd antog den 7 maj 2024 direktiv (EU) 2024/1499 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling i fråga om anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster och om ändring av direktiven 2000/43/EG och 2004/113/EG.

Europaparlamentet och rådet antog den 14 maj 2024 direktiv (EU) 2024/1500 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om ändring av direktiv 2006/54/EG och 2010/41/EU.

I denna proposition benämns dessa direktiv direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan. Tidsfristen för genomförande av direktiven går ut den 19 juni 2026.

Genom denna proposition genomförs direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan.

Samtidigt fogas bestämmelser till lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) och lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) om möjlighet att delegera ombudsmannens behörighet till en föredragande vid byrån. Ombudsmännen blir ofta kontaktade, varför det är ändamålsenligt att också andra än ombudsmannen kan lämna ställningstaganden i de mest återkommande typerna av frågor. Enligt det ställningstagande (EOAK/1556/2024) som riksdagens justitieombudsman gett diskrimineringsombudsmannen i sitt granskningsprotokoll den 31 oktober 2024 får ombudsmannens behörighet inte delegeras till andra tjänstemän vid byrån utan att det föreskrivs om saken på lagnivå.

Genom lagändring 1192/2022 fogades till diskrimineringslagen (1325/2014) en bestämmelse enligt vilken inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter tidsfristen för en talan som gäller gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren för den tid som nämndförfarandet pågår (26 § 3 mom.). Bestämmelsen bedömdes kunna främja utnyttjande med låg tröskel av nämnden som ett rättsmedel, när en fråga kan få ett avgörande hos nämnden innan tiden för väckande av talan vid tingsrätten går ut. I nuläget börjar tiden för väckande av talan dock löpa på nytt genast när nämnden har meddelat sitt avgörande, även om avgörandet överklagas hos förvaltningsdomstolen. Sålunda hinner den som blivit utsatt för diskriminering inte alltid få ett lagakraftvunnet avgörande i ärendet av nämnden, innan personen måste besluta om talan om gottgörelse ska väckas. Det har ansetts nödvändigt att ändra bestämmelsen så att tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse börjar löpa på nytt först när nämndens avgörande har vunnit laga kraft.

1.2 Beredning

1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten

I Europeiska unionens direktiv har bestämmelser om likabehandlings- och jämställdhetsorgan tidigare funnits i direktiven 2006/54/EG (direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet), 2010/41/EU (direktivet om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare),

2000/43/EG (direktivet om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, nedan *diskrimineringsdirektivet*) och 2004/113/EG (direktivet om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster).

I dessa fyra direktiv förutsattes det att medlemsstaterna utser ett eller flera likabehandlings- eller jämställdhetsorgan. Enligt dessa direktiv var likabehandlings- och jämställdhetsorganens uppgift främjande, analys och kontroll av samt stöd för likabehandling av alla personer utan diskriminering inom respektive direktivs tillämpningsområde. Organen skulle ha behörighet att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, att genomföra och låta genomföra oberoende undersökningar om diskriminering, att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering. I direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet och direktivet om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare gavs likabehandlings- och jämställdhetsorganen dessutom uppgiften att utbyta information med motsvarande organ på europeisk nivå.

I Europeiska unionen motsvaras den finska benämningen ”tasa-arvoelimet” i vissa direktiv av ”jämställdhetsorgan” och i vissa av ”likabehandlingsorgan”. I denna regeringsproposition används benämningen likabehandlings- och jämställdhetsorgan för de här organen.

I tidigare EU-reglering har det inte funnits bestämmelser om likabehandlings- och jämställdhetsorganens struktur och funktion, utan medlemsstaterna hade getts omfattande prövningsrätt att besluta om dessa frågor. Till följd av detta har det funnits betydande skillnader i mandat, befogenheter, struktur, resurser och operativ funktion mellan likabehandlings- och jämställdhetsorgan i medlemsstaterna, varför skyddet mot diskriminering varit olika i de olika medlemsstaterna (direktiv (EU) 2024/1500 skäl 9 och direktiv (EU) 2024/1499 skäl 11).

Också området för likabehandlings- och jämställdhetsorganens tillsyn har varit olika beroende på om en medlemsstat har utnämnt ett organ att övervaka också frågor som omfattas av tillämpningsområdet för direktivet om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (79/7/EEG) och direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling (2000/78/EG, nedan *direktivet om likabehandling i arbetslivet*). I dessa direktiv har det inte funnits bestämmelser om likabehandlings- och jämställdhetsorgan.

Europeiska kommissionen utfärdade 2018 en rekommendation om de standarder för jämställdhetsorgan som EU-regleringen förutsätter (Kommissionens rekommendation (EU) 2018/951). Enligt arbetsdokumentet SWD (2021) 63 (19.3.2021) från kommissionens avdelningar från 2021 var rekommendationens verkan begränsad. Under hälften av medlemsstaterna uppgav att de hade vidtagit åtgärder utifrån rekommendationen och endast fyra medlemsstater meddelade att de bereder lagstiftningsreformer.

Europeiska kommissionen antog den 7 december 2022 ett s.k. likabehandlingspaket, som innehöll ett förslag ([COM/2022/688 final](#)) till Europaparlamentets och rådets direktiv om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om strykning av artikel 20 i direktiv 2006/54/EG och artikel 11 i direktiv 2010/41/EU samt ett förslag ([COM/2022/689 final](#)) till rådets direktiv om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling vad gäller anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning,

likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster och om strykning av artikel 13 i direktiv 2000/43/EG och artikel 12 i direktiv 2004/113/EG.

Det bedömdes att de tidigare lagstiftningsåtgärderna på EU-nivå inte var tillräckliga för att möta de utmaningar som likabehandlings- och jämställdhetsorganen står inför när det gäller genomförandet av unionsrätten och tillsynen över efterlevnaden i fråga om att bekämpa ojämlik behandling och diskriminering och förbättra förebyggandet.

Syftet med förslagen var att skapa starkare ramar för likabehandlings- och jämställdhetsorganen i Europeiska unionen när det gäller att främja likabehandling och lika möjligheter och bekämpa all form av diskriminering inom de områden som fastställs i likabehandlings- och jämställdhetsdirektiven. Ett syfte var att fastställa standarder för likabehandlings- och jämställdhetsorganen som behandlar organens mandat, uppgifter, oberoende, struktur, befogenheter, tillgänglighet och resurser. Minimikraven för likabehandlings- och jämställdhetsorgan tar hänsyn till kommissionens rekommendation (EU) 2018/951 och bygger på vissa av bestämmelserna och den strategi som rekommenderas däri. Förslagen till direktiv bygger också på den reviderade allmänna policyrekommendationen nr 2 om likabehandlingsorgan från Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans samt Parisprinciperna som antagits av Förenta nationerna och som är tillämpliga på nationella människorättsinstitutioner.

Det föreslogs att de tidigare bestämmelserna om likabehandlings- och jämställdhetsorgan i direktiven skulle ersättas med stärkta och mera detaljerade bestämmelser som i praktiken skulle utfärdas i form av två nya direktiv. Samtidigt skulle de tidigare bestämmelser som ingått i direktiv upphävas. De nya direktiven innehåller alla de tidigare minimiskyldigheter för likabehandlings- och jämställdhetsorgan som föreskrivits i direktiv. I direktivförslagen uppställdes minimikrav bland annat på likabehandlings- och jämställdhetsorganens organisation och förfarande.

Dessutom föreslogs det genom förslaget till direktiv om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke att likabehandlings- och jämställdhetsorganens befogenheter skulle omfatta också tillämpningsområdet för direktivet om likabehandling i arbetslivet och direktivet om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet.

Det fanns två direktivförslag, eftersom de direktiv för främjande av likabehandling som de bygger på har antagits enligt två olika rättsliga grunder, med två olika antagningsförfaranden. Direktivförslagen hade sålunda olika rättslig grund, men deras innehåll och struktur var identiska med undantag för hänvisningarna till de direktiv som ligger till grund för dem.

Förslaget till direktiv COM/2022/688 grundar sig på artikel 157.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) där det föreskrivs att "Europaparlamentet och rådet i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén [ska] besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete". Detta utgör också den rättsliga grunden för direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet och direktivet om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare.

Förslaget till direktiv COM/2022/689 grundar sig på artikel 19.1 i EUF-fördraget, som ger en rättslig grund för att genom sekundärrätten, i form av till exempel direktiv, vidta åtgärder för bekämpande av diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. I artikel 19.1 EUF-fördraget föreskrivs följande: ”Utan att det påverkar tillämpningen av de övriga bestämmelserna i fördragen och inom ramen för de befogenheter som fördragen ger unionen, kan rådet genom enhälligt beslut i enlighet med ett särskilt lagstiftningsförfarande och efter Europaparlamentets godkännande vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

Diskrimineringsdirektivet, direktivet om likabehandling i arbetslivet och direktivet om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster antogs på grundval av artikel 13 i fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen (numera artikel 19 i EUF-fördraget). Direktivet om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet antogs enligt artikel 235 i fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen. Den artikeln kallades flexibilitetsklausulen, eftersom fördraget inte innehöll någon särskild rättslig grund för denna lagstiftningsåtgärd. Artikel 19 i EUF-fördraget utgör nu en sådan rättslig grund.

Kommissionen genomförde inte en fullständig utvärdering och konsekvensbedömning av direktivförslagen.

I Finland behandlades direktivförslagen i vanlig ordning. Justitieministeriet fick ställningstaganden till förslagen från social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, landskapet Åland, diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt Handikappforum i december 2022. Dessutom behandlades förslaget i ett skriftligt förfarande i sektionen för rättsliga frågor (EU-35), sektionen för sociala ärenden (EU-25) och sektionen för arbetsrätt (EU-28) i december 2022.

Statsrådet lämnade en U-skrivelse om kommissionens förslag till riksdagen den 19 februari 2023 (U 100/2022 rd). Skrivelsen samt utlåtanden av de sakkunniga som hörts i riksdagen och ställningstaganden från berörda utskott kan läsas på riksdagens webbplats på adressen https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kasittelytiedot/Valtiopaivaasia/Sivut/U_100+2022.aspx

Statsrådet understödde målen i direktivförslagen och ansåg att deras innehåll i huvudsak var godtagbart. Statsrådet ansåg sig dock inte till alla delar kunna godkänna de detaljerade processrättsliga bestämmelserna i förslagen i den föreslagna formen. Statsrådet fäste särskild uppmärksamhet vid de bestämmelser i förslagen som gällde bevisning i rättegångsförfarandet.

Statsrådet ansåg att det vid den fortsatta beredningen av förslagen är viktigt att fästa uppmärksamhet vid det att regleringen ska vara på en tillräckligt allmän nivå och respektera medlemsstaternas olika rättstraditioner samt göra det möjligt för likabehandlings- och jämställdhetsorganen att fungera på sådana sätt som lämpar sig för medlemsstaternas rättssystem. Likabehandlings- och jämställdhetsorganens självständiga verksamhet bör inte begränsas genom alltför detaljerade bestämmelser om förfarandet. Statsrådet ansåg att i synnerhet bestämmelserna om rättssäkerhetsgarantier, samarbete och rättegång bör förtydligas för att de bättre ska möjliggöra lösningar som baserar sig på de nationella rättssystemen.

I den fortsatta behandlingen av direktiven ströks bestämmelserna om bevisning och en del av förslagen till särskilt detaljerade bestämmelser om likabehandlings- och jämställdhetsorgan.

[Europeiska ekonomiska och sociala kommittén](#) gav sitt yttrande om förslagen den 22 mars 2023 och [Europeiska datatillsynsmannen](#) den 2 februari 2023.

Direktivet 2024/1499/EU om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling i fråga om anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster och om ändring av direktiven 2000/43/EG och 2004/113/EG antogs den 7 maj 2024 och direktivet 2024/1500/EU om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om ändring av direktiv 2006/54/EG och 2010/41/EU antogs den 14 maj 2024.

1.2.2 Beredningen av regeringens proposition

Justitieministeriet har berett ändringar i lagen om diskrimineringsombudsmannen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringslagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan *jämställdhetslagen*) och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

Beredningen har utförts som tjänsteuppdrag i samråd med diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen samt representanter för diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och social- och hälsovårdsministeriet.

För att stödja medlemsstaternas genomförandearbete inrättades en expertgrupp inom kommissionen som bestod av de myndigheter i medlemsstaterna som ansvarar för genomförandet samt representanter för likabehandlings- och jämställdhetsorganen. Expertgruppen sammanträdde fyra gånger fram till oktober 2025.

Beredningsunderlaget till propositionen finns i den offentliga tjänsten under adressen valtioneuvosto.fi/sv/projekt med identifieringskod [OM014:00/2025](#).

2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll

2.1 Målsättning

Syftet med direktiven 2024/1499/EU och 2024/1500/EU är att skapa starkare ramar för medlemsländernas likabehandlings- och jämställdhetsorgan när det gäller att främja likabehandling och lika möjligheter och bekämpa all form av diskriminering inom de områden som omfattas av likabehandlings- och jämställdhetsdirektiven. Syftet med direktiven är enligt artikel 1 att fastställa minimikrav för likabehandlings- och jämställdhetsorganens funktion för att förbättra deras effektivitet och garantera deras oberoende.

Bestämmelserna i de två direktiv som nu ska genomföras är identiska, men de omfattar rättigheter och skyldigheter (avseende icke-diskriminering och likabehandling) som följer av olika direktiv.

Direktiv 2024/1499/EU omfattar enligt artikel 1 tillämpningsområdet för följande direktiv:

– Direktivet om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet 79/7/EEG. Direktivet avser att bekämpa diskriminering på grund av

kön i fråga om social trygghet. Direktivet tillämpas på arbetstagare, yrkesutövare, pensionärer och arbetsoförmögna.

– Diskrimineringsdirektivet 2000/43/EG. Direktivet tillämpas på arbetslivet, utbildning och social trygghet samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

– Direktivet om likabehandling i arbetslivet 2000/78/EG. I direktivet fastställs en ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet och inom yrkesutbildning på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

– Direktivet om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster 2004/113/EG. Direktivets syfte är att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av kön i fråga om tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

Direktiv 2024/1500/EU omfattar för sin del enligt artikel 1 tillämpningsområdet för följande direktiv:

– Direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet 2006/54/EG. I direktivet förbjuds diskriminering på grund av kön när det gäller tillträde till anställning och yrke, inklusive befordran och yrkesutbildning, när det gäller arbetsvillkor, inklusive lön, samt när det gäller företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

– Direktivet om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare 2010/41/EU. I direktivet förbjuds diskriminering mellan kvinnor och män som är egenföretagare.

I alla de ovan nämnda direktiven utom direktiv 79/7/EEG och direktivet om likabehandling i arbetslivet förutsätts det att medlemsstaterna utser likabehandlings- och jämställdhetsorgan för att övervaka och främja jämställdhet, likabehandling och icke-diskriminering. Genom de direktiv som nu genomförs har tidigare bestämmelser om likabehandlings- och jämställdhetsorgan upphävts i de direktiv som hör till tillämpningsområdet.

Enligt artikel 20.1 i direktiven får medlemsstaterna införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare än de minimikrav som nu fastställts i direktiven. Direktiven får inte föranleda någon minskning av den skyddsnivå mot diskriminering som redan är gällande (artikel 20.2).

2.2 Propositionens huvudsakliga innehåll

2.2.1 Utseende av organ, oberoende och resurser

Enligt artikel 2.1 i direktiven ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ som ska utöva de befogenheter som fastställs i direktiven. Bestämmelsen motsvarar den tidigare regleringen om likabehandlings- och jämställdhetsorgan, dock med den ändringen att medlemsstaterna åläggs att utse likabehandlings- och jämställdhetsorgan också för tillämpningsområdet för direktivet om likabehandling i arbetslivet och direktivet om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet.

I direktivens likalydande skäl (16, 17) konstateras det att medlemsstaterna kan dela upp befogenheterna mellan flera likabehandlings- och jämställdhetsorgan, till exempel genom att

anförtro ett organ uppgiften att förebygga diskriminering, främja likabehandling och bistå de personer som utsatts för diskriminering och ge ett annat organ beslutsfattande funktioner.

Enligt artikel 3.1 i direktiven ska medlemsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan är oberoende och fria från yttre påverkan, och att de inte söker eller tar emot instruktioner från regeringen eller från någon annan offentlig eller privat enhet när de utför sina uppgifter och utövar sina befogenheter. Likabehandlings- och jämställdhetsorgan ska kunna förvalta sina egna finansiella och andra resurser och anta sina egna beslut om sin interna struktur, ansvarsskyldighet, personal och organisatoriska angelägenheter.

I skälen (17, 18) till direktiven konstateras det att likabehandlings- och jämställdhetsorgan kan ingå i ett ministerium eller en annan organisatorisk enhet, förutsatt att nödvändiga skyddsåtgärder finns på plats för att säkerställa att de utför sina uppgifter oberoende av politisk, finansiell, religiös eller annan påverkan. Enligt de skälen omfattar förvaltning av egna resurser också att välja och förvalta sin egen personal och kunna fastställa sina egna prioriteringar.

Enligt artikel 3.2 i direktiven ska medlemsstaterna fastställa transparenta förfaranden för urval, utnämning och entledigande av, samt för potentiella intressekonflikter bland, likabehandlings- och jämställdhetsorganens personal i beslutsfattande eller ledande ställning i syfte att garantera deras kompetens och oberoende.

Enligt skälen (17, 18) bör anställda som befinner sig i beslutsfattande eller ledande ställning vara oberoende, kvalificerade för tjänsten och utvalda genom ett öppet förfarande.

Enligt artikel 3.3 ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan inrättar en intern struktur som garanterar att de utövar sina befogenheter på ett oberoende och, när så är lämpligt, opartiskt sätt. Enligt skälen i direktiven (18, 19) innebär organens interna struktur till exempel den interna organisationen och de interna processerna, när organen har potentiellt oförenliga uppgifter, särskilt när vissa av dessa uppgifter är inriktade på stöd till utsatta personer. Likabehandlings- och jämställdhetsorganen bör framför allt agera opartiskt när de gör en utredning eller bedömer ett ärende, särskilt om de har befogenhet att fatta bindande beslut.

Enligt artikel 3.4 ska medlemsstaterna säkerställa att den interna strukturen inom organ med flera mandat garanterar ett effektivt utövande av likabehandlingsmandatet.

Enligt artikel 4 i direktiven ska medlemsstaterna, i enlighet med sina nationella budgetprocesser, säkerställa att varje likabehandlingsorgan förses med de personella, tekniska och ekonomiska resurser som är nödvändiga för att de ska kunna genomföra alla sina uppgifter och utöva alla sina befogenheter effektivt inom områden som omfattas av dessa direktiv, inbegripet om likabehandlings- och jämställdhetsorganen ingår i organ som har flera mandat. I skälen (21, 22) till direktiven konstateras det att det är viktigt att tilldelningen av finansiella medel förblir stabil, planeras på flerårig basis och gör det möjligt att täcka kostnader som kan vara svåra att förutse. Resurserna bör också möjliggöra för likabehandlings- och jämställdhetsorgan att å ena sidan kunna använda automatiserade system för sitt arbete och å andra sidan kunna bedöma huruvida systemen iakttar icke-diskriminering.

Enligt skälen (20, 21) bör det säkerställas att likabehandlings- och jämställdhetsorgan får tillräckliga resurser för att kunna utföra var och en av sina uppgifter på ett effektivt sätt, inom rimlig tid eller inom de tidsfrister som fastställs i nationell rätt. Detta gäller också om ett organ tilldelas nya befogenheter. Det är viktigt att tilldelningen av finansiella medel förblir stabil och

planeras på flerårig basis. Likabehandlings- och jämställdhetsorganen ska kunna täcka också kostnader som kan vara svåra att förutse. Om likabehandlings- och jämställdhetsorganet ingår i organ som har flera mandat, bör de resurser behövs för att utöva likabehandlings- och jämställdhetsmandatet säkerställas enligt skälen i direktiven.

2.2.2 Ökad medvetenhet

Enligt artikel 5.1 i direktiven ska medlemsstaterna anta lämpliga åtgärder, såsom strategier för att öka medvetenheten bland allmänheten om rättigheterna enligt direktiven om likabehandling och icke-diskriminering samt om likabehandlings- och jämställdhetsorganen. Särskild fokus ska läggas på enskilda personer och grupper som riskerar att diskrimineras.

Medlemsstaterna ska enligt artikel 5.2 dessutom säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan har befogenhet att vidta åtgärder för att förebygga diskriminering och främja likabehandling. Artikel 5.2 innehåller en förteckning med exempel på sådana åtgärder, som bland annat kan omfatta främjande av positiv särbehandling och integrering av ett jämställdhetsperspektiv, utbildning, rådgivning och stöd, deltagande i offentlig debatt och kommunikation med berörda parter. Vid genomförandet av sådana åtgärder kan likabehandlings- och jämställdhetsorgan beakta situationer som hänför sig till intersektionell diskriminering. Med intersektionell diskriminering avses i direktiven diskriminering på grund av en kombination av kön och en eller flera andra diskrimineringsgrunder.

Lämpliga kommunikationsverktyg och kommunikationsformat ska beaktas för varje målgrupp. Man ska särskilt inrikta sig på grupper som kan ha svårt att få tillgång till information, till exempel på grund av deras osäkra ekonomiska ställning, ålder, funktionsnedsättning, brister i läs- och skrivkunskaper, nationalitet eller uppehållsstatus eller på grund av bristande tillgång till onlineverktyg (artikel 5.3).

2.2.3 Bistånd till personer som utsatts för diskriminering

Enligt artikel 6.1 i direktiven ska det säkerställas att likabehandlings- och jämställdhetsorgan kan bistå personer som anser att de har utsatts för diskriminering i den mening som avses i direktiven. Likabehandlings- och jämställdhetsorganen ska kunna ta emot klagomål om diskriminering (artikel 6.2). Organen ska bistå utsatta personer, inledningsvis genom att informera dem om följande (artikel 6.3): a) den rättsliga ramen, inklusive genom rådgivning anpassad till deras specifika situation, b) de tjänster som likabehandlingsorganet erbjuder och om tillhörande förfarandenaspekter, c) tillgängliga rättsmedel, inklusive möjligheten att driva målet inför domstolar, d) tillämpliga regler om konfidentialitet och om skyddet av personuppgifter samt e) möjligheterna att få psykologiskt eller annat relevant stöd från andra organ eller organisationer.

Dessutom ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen inom rimlig tid underrätta de klagande om huruvida klagomålet kommer att avslutas eller om det finns skäl att gå vidare med det (artikel 6.4).

2.2.4 Alternativ tvistlösning

Enligt artikel 7 i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen kunna erbjuda parter möjligheten att söka en alternativ tvistlösning. Denna process kan ledas av likabehandlings- och jämställdhetsorganen själva eller av en annan behörig enhet i enlighet med nationell rätt och praxis. Sådan alternativ tvistlösning kan genomföras till exempel genom medling eller förlikning.

Avsaknaden av en lösning vid alternativ tvistlösning ska inte utgöra ett hinder för parterna att utöva sin rätt att agera i domstolsförfaranden. Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns en tillräckligt lång preskriptionstid för att garantera att parterna i en tvist har tillgång till domstol, till exempel genom att tillfälligt upphäva preskriptionstiden medan parterna deltar i ett alternativt tvistlösningsförfarande, också efter den alternativa tvistlösningen.

2.2.5 Utredningar och tillgång till information

Enligt artikel 8.1 i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha befogenhet att göra utredningar för att fastställa om principen om likabehandling enligt direktiven har överträtts. Medlemsstaterna ska tillhandahålla en ram för genomförandet av dessa utredningar som gör det möjligt för likabehandlings- och jämställdhetsorganen att genomföra faktainsamling (artikel 8.2). Likabehandlings- och jämställdhetsorganen ska ges effektiv rätt att få tillgång till information och handlingar som behövs för att fastställa om det har förekommit diskriminering. Medlemsstaterna ska också fastställa mekanismer för likabehandlings- och jämställdhetsorganens samarbete med relevanta offentliga organ i detta syfte. I skälen till direktiven (27, 28) nämns arbets- eller utbildningsinspektioner och arbetsmarknadens parter som exempel på sådana offentliga organ.

Medlemsstaterna får också anförtro ett annat behörigt organ de nämnda befogenheterna att göra utredningar så att detta organ förser likabehandlings- och jämställdhetsorganet med information om resultaten av utredningarna (artikel 8.3).

Medlemsstaterna får föreskriva att utredningar enligt artiklarna 8 och 9 varken får inledas eller fortsätta under tiden det pågår ett domstolsförfarande om samma fråga (artikel 8.4).

2.2.6 Yttranden och beslut

Enligt artikel 9.1 i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorgan ha befogenhet att tillhandahålla sin bedömning av ett ärende, inbegripet fastställandet av omständigheter och en motiverad slutsats om förekomsten av diskriminering. Medlemsstaterna ska avgöra om likabehandlings- och jämställdhetsorganen ska ge icke bindande yttranden eller bindande beslut.

Enligt artikel 9.2 ska både icke bindande yttranden och bindande beslut vid behov innehålla åtgärder för att avhjälpa konstaterade överträdelser av principen om likabehandling och förhindra upprepning. Medlemsstaterna ska fastställa lämpliga mekanismer för uppföljningen av icke bindande yttranden och för verkställigheten av bindande beslut.

Enligt artikel 9.3 ska likabehandlings- och jämställdhetsorgan offentliggöra åtminstone en sammanfattning av de yttranden och beslut som de anser vara av särskild betydelse.

Enligt artikel 11 ska de bindande besluten kunna bli föremål för rättslig prövning i enlighet med nationell rätt. I samma artikel konstateras det att de berörda parternas rätt till försvar ska skyddas i de förfaranden som avses i artiklarna 6–10 (bistånd till utsatta personer, alternativ tvistlösning, utredningar, yttranden, beslut och rättstvist). Enligt skälen (35, 36) i direktiven bör medlemsstaterna för att säkerställa respekten för individuella rättigheter säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorganens befogenheter omgärdas av lämpliga rättssäkerhetsgarantier.

2.2.7 Rättegång (i direktiven: *rättstvist, domstolsförfarande*)

Artikel 10 i direktiven gäller likabehandlings- och jämställdhetsorganens rätt att agera i domstolsförändaren om civil- och förvaltningsrättsliga frågor som rör genomförandet av den princip om likabehandling som är fastställd i direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, direktivet om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare, direktivet om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, diskrimineringsdirektivet, direktivet om likabehandling i arbetslivet och direktivet om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

För det första ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha rätt att i de nämnda frågorna lämna in yttranden till domstolen i enlighet med nationell rätt och praxis (artikel 10.2). Enligt skälen i direktiven (31, 32) kan det till exempel vara fråga om att ge expertutlåtanden.

För det andra ska likabehandlings- och jämställdhetsorganens rätt omfatta minst ett av följande: a) rätten att inleda domstolsförändaren på en eller flera utsatta personers vägnar, b) rätten att delta i domstolsförändaren till stöd för en eller flera utsatta personer och/eller c) rätten att inleda ett domstolsförändare i eget namn för att försvara allmänintresset (artikel 10.3).

För det tredje ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha rätt att vara part i förändaren för verkställighet eller rättslig prövning av bindande beslut, om organet har befogenhet att fatta sådana beslut (artikel 10.4).

Enligt skälen (30, 31) i direktiven kan domstolsförändarna kan äga rum i domstolar eller motsvarande organ som handlägger frågor om likabehandling och diskriminering, i enlighet med nationell rätt och praxis. Det bör vara möjligt för likabehandlings- och jämställdhetsorgan att välja de ärenden som de beslutar att driva som domstolsförändaren för att bidra till en korrekt tolkning och tillämpning av lagstiftningen om likabehandling.

2.2.8 Tillgång på lika villkor, tillgänglighet och skäligen anpassningar

I artikel 12 i direktiven föreskrivs det om tillgång till likabehandlings- och jämställdhetsorganen på lika villkor. Medlemsstaterna ska garantera tillgång till organens tjänster och publikationer på lika villkor för alla (artikel 12.1). Det ska inte finnas några hinder för att lämna in klagomål, vilket ska garanteras till exempel genom möjligheten att ta emot klagomål muntligen, skriftligen och online (artikel 12.2). Likabehandlings- och jämställdhetsorganen ska tillhandahålla sina tjänster utan kostnad för klagande inom hela sitt territorium (artikel 12.3). I skälen (24, 25) i direktiven konstateras det att det bör vara möjligt att lämna in klagomål på ett språk som den klagande väljer och som är vanligt i medlemsstaten i fråga.

I artikel 13 i direktiven föreskrivs det om tillgänglighet till likabehandlings- och jämställdhetsorgan och skäligen anpassningar för personer med funktionsnedsättning. Medlemsstaterna ska säkerställa tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och tillhandahålla dem skäligen anpassningar för att garantera deras tillgång på lika villkor till likabehandlings- och jämställdhetsorganens tjänster och verksamhet. Enligt skälen i direktiven (39, 40) bör likabehandlings- och jämställdhetsorgan säkerställa fysisk och digital tillgänglighet genom att förebygga och undanröja de hinder som personer med funktionshinder kan stöta på när det gäller att få tillgång till organens tjänster och information, och tillhandahålla skäligen anpassningar.

2.2.9 Samarbete och samråd

Enligt artikel 14 ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan har lämpliga mekanismer för att inom sina respektive befogenheter samarbeta med andra likabehandlings- och jämställdhetsorgan inom samma medlemsstat och med relevanta offentliga och privata aktörer på nationell, regional och lokal nivå, i andra medlemsstater samt på unionsnivå och internationell nivå. Som relevanta offentliga och privata aktörer nämns i artikeln arbetsinspektioner, arbetsmarknadens parter och det civila samhällets organisationer och i skälen i direktiven (40, 41) flera andra.

Enligt artikel 15 i direktiven ska medlemsstaterna införa förfaranden för att säkerställa att regeringen och andra berörda offentliga myndigheter samråder med likabehandlingsorgan om lagstiftning, policy, förfaranden och program som rör de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EG samt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU. Likabehandlingsorganen ska ha rätt att i dessa frågor utfärda rekommendationer, offentliggöra rekommendationerna och begära uppföljning av sådana rekommendationer. I skälen (41, 42) betonas samråd vid rätt tidpunkt.

2.2.10 Planering, rapporter och insamling av data

Enligt artikel 17 i direktiven ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan antar ett arbetsprogram som anger deras prioriteringar och framtida verksamhet. Organen ska utarbeta och offentliggöra årliga verksamhetsrapporter, som innefattar årsbudget och rapporter om personal och ekonomi.

Dessutom ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen minst vart fjärde år offentliggöra rapporter om situationen i sin stat när det gäller likabehandling och diskriminering. Det kan vara fråga om en eller flera rapporter med rekommendationer.

I artikel 16 föreskrivs det om insamling av data som behövs bland annat för de ovan nämnda rapporterna. Enligt artikel 16.1 ska medlemsstaterna för det första säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan samlar in uppgifter om sin verksamhet, i syfte att utarbeta de rapporter som avses i artikel 17. Uppgifterna ska delas upp efter de grunder och områden som omfattas av tillämpningsområdet för direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EG samt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU, i enlighet med av kommissionen utarbetade indikatorer som avses i artikel 18 i direktiven. De personuppgifter som samlas in ska anonymiseras eller, om detta inte är möjligt, pseudonymiseras.

Medlemsstaterna ska också säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan kan göra oberoende undersökningar om diskriminering (artikel 16.2) samt att de kan få tillgång till statistik om de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EG samt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU i enlighet med nationell rätt, när likabehandlings- och jämställdhetsorgan finner sådan statistik nödvändig för att uppfylla sin rapporteringsskyldighet (artikel 16.3).

Medlemsstaterna ska tillåta likabehandlings- och jämställdhetsorgan att utfärda rekommendationer om vilka data som ska samlas in med avseende på de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EG till offentliga och privata aktörer. Medlemsstaterna får också tillåta likabehandlings- och jämställdhetsorgan att ha en samordnande roll vid insamling av jämlikhetsdata. (artikel 16.4)

2.2.11 Behandling av personuppgifter

Enligt artikel 21.1 i direktiven ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan endast får samla in och behandla personuppgifter om det är nödvändigt för att fullgöra en uppgift enligt direktiven. Det ska säkerställas att lämpliga och särskilda åtgärder vidtas för att säkerställa den registrerades grundläggande rättigheter och intressen när likabehandlings- och jämställdhetsorgan behandlar de särskilda kategorier av personuppgifter som avses i artikel 9.1 i förordning (EU) 2016/679 (*allmänna dataskyddsförordningen*) (artikel 21.2).

I skälen (47, 48) konstateras det att all behandling av personuppgifter som utförs av likabehandlings- och jämställdhetsorgan enligt direktiven bör utföras i full överensstämmelse med allmänna dataskyddsförordningen. Medlemsstaterna bör säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorganens uppgifter på ett tydligt sätt fastställs i lag, i enlighet med dataskyddsförordningen.

2.2.12 Övervakning och rapportering

I artikel 18 i direktiven finns bestämmelser om övervakning och rapportering. Enligt artikel 18.1 ska kommissionen senast den 19 juni 2026 genom en genomförandeakt upprätta en förteckning över gemensamma indikatorer för hur likabehandlings- och jämställdhetsorganen fungerar. Indikatorerna ska omfatta organens mänskliga, tekniska och ekonomiska resurser, oberoende funktion, tillgänglighet och effektivitet samt utvecklingen i deras mandat, befogenheter eller struktur.

Enligt skälen i direktiven (45, 46) ska ett enhetligt genomförande av medlemsstaternas rapporteringsskyldigheter när det gäller funktionen hos likabehandlings- och jämställdhetsorgan säkerställas med hjälp av indikatorerna.

Enligt artikel 18.2 ska medlemsstaterna senast den 19 juni 2031, och därefter vart femte år, förse kommissionen med all relevant information om tillämpningen av dessa direktiv.

3 Nuläge och bedömning av nuläget

De egentliga organ som avses i de direktiv som nu ska genomföras är i Finland diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen. Tillämpningsområdet för likabehandlings- och jämställdhetsdirektiven omfattar i fråga om både diskrimineringsgrunder och livsområden ett snävare område än vad diskrimineringsombudsmannens och jämställdhetsombudsmannens nuvarande behörighet omfattar. Ett tredje likabehandlings- och jämställdhetsorgan i Finland är diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, som ger bindande beslut i ärenden som hör till dess behörighet.

3.1 Nuläge

3.1.1 Tillsynen över diskrimineringslagen

Diskrimineringsdirektivet (2000/43/EG) och direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG) genomfördes i Finland genom den diskrimineringslag (21/2004) som trädde i kraft 2004 och senare genom den nu gällande diskrimineringslagen som upphävde den tidigare lagen. Enligt 2 § i diskrimineringslagen ska lagen tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet, dock inte på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning.

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person (8 §). Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i jämställdhetslagen.

Enligt 18 § i diskrimineringslagen övervakar diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna efterlevnaden av lagen. Diskrimineringsombudsmannen övervakar efterlevnaden av lagen i sin helhet, medan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden övervakar efterlevnaden i övrigt förutom inom arbetslivet. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet (22 §).

Tillsynsbestämmelserna i lagen ska enligt lagens 18 § inte tillämpas på republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet. På riksdagen och på riksdagens organ tillämpas tillsynsbestämmelserna bara om det är fråga om riksdagens eller organets verksamhet som myndighet eller arbetsgivare. Tillsynsbestämmelserna tillämpas inte heller på rättskipningsorgan, såsom domstolars, rättskipningsverksamhet.

I specialmotiveringen till paragrafen (RP 19/2014 rd, s. 84) konstateras det att de högsta laglighetsövervakarna, det vill säga riksdagens justitieombudsman och justitiekanslern i statsrådet, enligt grundlagen ska övervaka lagligheten av republikens presidents, statsrådets och domstolarnas ämbetsåtgärder. Bestämmelser om lagligheten hos de högsta laglighetsövervakarnas verksamhet finns likaså i grundlagen. För statsrådets del gäller avgränsningen av tillämpningsområdet statsrådets allmänna sammanträde och ministrarnas verksamhet vid det allmänna sammanträdet.

3.1.2 Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

Enligt 3 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen ska diskrimineringsombudsmannen övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen samt allmänt främja likabehandling och förebygga diskriminering. För skötseln av uppgifterna ska ombudsmannen sammanställa och låta genomföra utredningar, offentliggöra rapporter och ta initiativ, ge råd och utlåtanden, främja informationsverksamhet, fostran och utbildning, delta i europeiskt och internationellt samarbete, inom sitt ansvarsområde bevaka hur Finland uppfyller sina internationella människorättsförpliktelser och ge akt på hur verkningsfull den nationella lagstiftningen är.

Enligt 7 § i lagen kan diskrimineringsombudsmannen bistå eller förordna en underlydande tjänsteman att bistå den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier i syfte att trygga den personens rättigheter, eller vid behov skaffa honom eller henne rättshjälp i det syftet.

Också i diskrimineringslagen föreskrivs det om diskrimineringsombudsmannens uppgifter. Enligt 19 § i den lagen kan diskrimineringsombudsmannen bistå dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas, bistå vid planeringen av främjande åtgärder som avses i diskrimineringslagen, ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas samt vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller efterlevnaden av diskrimineringslagen. Ombudsmannen kan i enskilda fall lämna motiverade ståndpunkter för att förebygga ett förfarande som strider mot diskrimineringslagen eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas, om det inte är fråga om tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal.

I praktiken bedömer ombudsmannen i varje enskilt fall vilka åtgärder det är ändamålsenligt att vidta i ärendet. Ombudsmannen ger i regel råd och anvisningar för att rätta till verksamhet eller praxis som är diskriminerande eller problematisk med avseende på likabehandling. Den som tar kontakt hänvisas vid behov till en annan behörig myndighet eller anvisas att lämna en ansökan till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

I 21 § i diskrimineringslagen föreskrivs det om vilka ärenden diskrimineringsombudsmannen kan föra till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder. Diskrimineringsombudsmannen får med parternas samtycke ansöka om fastställelse av förlikning i ärenden som gäller diskriminering eller förbudet mot repressalier samt till nämnden föra ärenden som gäller diskriminering eller förbud mot repressalier eller ärenden som gäller försummelse av skyldigheten att främja eller utarbeta en plan för likabehandling. Ombudsmannen får föra ett ärende till nämnden också utan någon namngiven målsägande.

Enligt 8 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen ska diskrimineringsombudsmannen årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats.

Diskrimineringsombudsmannen har också uppgifter som det föreskrivs om i utlänningslagen. Enligt 152 b § i utlänningslagen har ombudsmannen till uppgift att övervaka hur avlägsnanden ur landet verkställs. Diskrimineringsombudsmannen svarar också för deltagandet i den reserv med övervakare av återvändande med tvång som det föreskrivs om i artikel 51 i förordningen om den europeiska gräns- och kustbevakningen. Ombudsmannen är dessutom nationell rapportör om människohandel och rapportör om våld mot kvinnor (3 § 1 mom. 6–7 punkten i lagen om diskrimineringsombudsmannen).

3.1.3 Diskrimineringsombudsmannens befogenheter

I 4 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen föreskrivs det om diskrimineringsombudsmannens rätt att få information. Enligt 4 § 1 mom. i den lagen har diskrimineringsombudsmannen trots sekretessbestämmelserna rätt att av myndigheter och andra som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken, av arbetsgivare och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster avgiftsfritt få den information som är nödvändig för att ombudsmannen ska kunna utföra sina tillsynsuppgifter enligt diskrimineringslagen.

I lagens 5 § föreskrivs det om diskrimineringsombudsmannens rätt att av myndigheter och andra som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken, av arbetsgivare och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få redogörelser som behövs för skötseln av ombudsmannens uppgifter. Rätten att få redogörelser gäller inte information om sådana omständigheter som den som redogörelsen begärs av har rätt att vägra vittna om.

Enligt förarbetena till paragrafen kan upplysningar begäras till exempel om sådana omständigheter som behövs för skötseln av diskrimineringsombudsmannens uppgifter och som klarlägger den information som ombudsmannen får med stöd av 4 § 1 mom. eller som ombudsmannen annars behöver få för att kunna sköta sina uppgifter.

Enligt 11 § i lagen kan diskrimineringsombudsmannen förena skyldigheten att ge information och lämna redogörelser med vite. Vitet döms ut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Enligt 6 § i får diskrimineringsombudsmannen inspektera lokalerna hos en myndighet, hos en utbildningsanordnare och en läroanstalt, hos en anordnare av småbarnspedagogik och en serviceproducent inom småbarnspedagogiken, hos en arbetsgivare samt hos den som tillhandahåller varor eller tjänster, om inspektionen behövs för tillsynen över att diskrimineringslagen följs i ärenden som hör till ombudsmannens behörighet.

Enligt 27 § i diskrimineringslagen ska domstolen i ett mål eller ärende som den behandlar och som gäller tillämpning av diskrimineringslagen ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att bli hörd, till den del saken hör till ombudsmannens behörighet. Innan åtal väcks för brott som avses i 11 kap. 11 § i strafflagen (39/1889) ska åklagaren ge ombudsmannen tillfälle att bli hörd.

3.1.4 Tillsyn över jämställdhetslagen

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. (1 §)

Jämställdhetslagen har ett allmänt tillämpningsområde, vilket innebär att lagen tillämpas i regel i all samhälllig verksamhet och på alla livsområden (RP 57/1985 rd, detaljmotivering, s. 12). Enligt 2 § i jämställdhetslagen tillämpas lagens bestämmelser inte på verksamhet som ansluter sig till evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller andra religiösa samfundets religionsutövning, ej heller på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet.

Enligt 16 § i jämställdhetslagen ska jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden se till att lagen följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet.

Enligt 2 § 2 mom. i lagen ska på sådan verksamhet i riksdagen som ansluter sig till riksdagsmannavärvet inte tillämpas till exempel 17 och 19 §, vilka gäller jämställdhetsombudsmannens befogenheter.

3.1.5 Jämställdhetsombudsmannens uppgifter

Enligt 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen ska jämställdhetsombudsmannen övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbudet mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas, genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen, informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis, följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden och vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ärenden som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Enligt 3 § kan jämställdhetsombudsmannen bistå den som blivit utsatt för diskriminering i syfte att trygga den diskriminerades rättigheter och vid behov bistå honom eller henne i rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om ombudsmannen anser att ärendet är av avsevärd betydelse för tillämpning av lag.

Enligt 19 § i jämställdhetslagen kan den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt jämställdhetslagen begära anvisningar och råd i ärendet av jämställdhetsombudsmannen.

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i jämställdhetslagen inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot lagen, ska ombudsmannen ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas. Jämställdhetsombudsmannen kan också sätta ut en skälig tid inom vilken en jämställdhetsplan ska göras upp.

Jämställdhetsombudsmannen kan till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden föra ett ärende som gäller i jämställdhetslagen avsedd förbjuden diskriminering eller avsett förbud mot diskriminerande annonsering eller ett ärende som gäller försummelse av den skyldighet att göra upp en jämställdhetsplan som utbildningsanordnaren, anordnaren av småbarnspedagogik eller serviceproducenten inom småbarnspedagogik eller arbetsgivaren har. (19 § 1–3 mom.)

Också i jämställdhetslagen föreskrivs det att jämställdhetsombudsmannen kan vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning (19 § 4 mom.). Med samtycke av parterna får jämställdhetsombudsmannen hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ett ärende som gäller diskriminering (20 § 3 mom.).

Enligt 5 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen ska jämställdhetsombudsmannen årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet samt en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur jämställdheten förverkligats.

3.1.6 Jämställdhetsombudsmannens befogenheter

Enligt 17 § 1 mom. i jämställdhetslagen har jämställdhetsombudsmannen trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas. Rätten omfattar sålunda också uppgifter som är sekretessbelagda enligt lag.

Dessutom har jämställdhetsombudsmannen enligt 2 mom. i paragrafen rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska visas upp, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller visa upp handlingen. Jämställdhetsombudsmannen kan förena denna rätt att få uppgifter med vite, som döms ut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (21 a §).

Enligt 18 § 1 mom. i jämställdhetslagen har jämställdhetsombudsmannen rätt att på arbetsplatser, i läroanstalter, på småbarnspedagogiska verksamhetsställen eller i intresseorganisationer eller i affärslokaler för den som tillhandahåller varor eller tjänster utföra behövliga kontroller, om det finns skäl att misstänka att det förfarits i strid med jämställdhetslagen eller att de i jämställdhetslagen föreskrivna jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts. Kontroller får inte utföras i utrymmen som används för boende av permanent natur.

3.1.7 Organiseringen av ombudsmännen

Båda ombudsmännen är enligt lagarna om dem självständiga och oberoende (1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen, 1 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen). Statsrådet utnämner ombudsmännen för högst fem år i sänder (1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen, 2 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen).

Behörighetsvillkor för diskrimineringsombudsmannen är högre högskoleexamen, god förtrogenhet med de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och

tjänstens uppgiftsområde samt i praktiken visad ledarförmåga (2 § lagen om diskrimineringsombudsmannen). Behörighetsvillkor för jämställdhetsombudsmannen är någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt, förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde och i praktiken visad ledarförmåga (1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen).

Båda ombudsmännen har en egen byrå med ett behövligt antal föredragande, som ska vara förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, och annan personal. Ombudsmannen utnämner sin personal och godkänner en arbetsordning för byrån. (4 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen, 9 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen)

3.1.8 Ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen

Ombudsmännen överfördes vid ingången av 2025 från justitieministeriet till det nya ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen (lagen om ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen 24/2024, RP 31/2023 rd). Vid ämbetsverket finns 11 självständiga myndigheter samt den enhet för administrativa tjänster som betjänar dem. Myndigheterna är fristående aktörer inte bara i förhållande till varandra utan också i förhållande till enheten för administrativa tjänster.

Ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen har ingen chef för ämbetsverket som är högre i organisationsnivån än myndigheterna och skulle kunna överta avgörandet av myndigheternas ärenden, utan myndigheterna beslutar var och en självständigt om utnämningen av sin personal, personalstrukturen och personalpolitiken, användningen och fördelningen av personalresurser och ekonomiska resurser samt om skötseln av sina lagstadgade uppgifter och utövandet av sina lagstadgade befogenheter.

I fråga om de flesta uppgiftsområden för enheten för administrativa tjänster beslutar myndigheten själv i vilken utsträckning den använder de tjänster som enheten tillhandahåller. Myndigheterna har själva behållit sådana administrativa uppgifter som hänför sig till deras substansuppgifter. Sådana är till exempel ärenden som gäller informationshantering och arkivering samt administrativa uppgifter som hänför sig till beslut om myndigheternas egna resurser och rekrytering av egen personal. Myndigheterna sköter själva sina arbetsgivaruppgifter. Deras kommunikationsuppgifter är också separata, och de profilerar sig gentemot medborgarna som myndigheter som sköter sina egna lagstadgade uppgifter.

3.1.9 Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Bestämmelser om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens uppgifter finns i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

Inom både diskrimineringslagens och jämställdhetslagens område får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, i andra ärenden än sådana som gäller arbetslivet enligt diskrimineringslagen, förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen, förelägga aktören att inom en skäligen tid vidta åtgärder för att fullgöra sina planeringsskyldigheter enligt diskrimineringslagen och jämställdhetslagen eller rekommendera att gottgörelse betalas till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier. Nämnden får förena sitt förbud eller föreläggande med vite. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan fastställa förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering. (20 § i diskrimineringslagen, 20 § i jämställdhetslagen) Enligt 26 § 3 mom. i diskrimineringslagen avbryter inledandet av ett ärende vid nämnden tidsfristen för en talan som gäller gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren för den tid som nämndförfarandet pågår.

I fråga om diskrimineringsärenden enligt diskrimineringslagen får den som anser sig ha blivit diskriminerad, diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som främjar likabehandling föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (21 § i diskrimineringslagen). I fråga om diskrimineringsärenden enligt jämställdhetslagen får jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation föra ärendet till nämnden (20 § i jämställdhetslagen).

På begäran av diskrimineringsombudsmannen, en domstol eller en annan myndighet eller av en sammanslutning som främjar likabehandling kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av eller syftet med diskrimineringslagen (20 § i diskrimineringslagen).

Enligt 11 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden tas ett ärende som är anhängigt i domstol eller hos någon annan myndighet inte upp till prövning i nämnden. Enligt 13 § i samma lag får den som har inlett ett ärende i nämnden hos nämnden begära omprövning av ett beslut av nämndens ordförande om att avvisa ärendet eller att avslå ett yrkande. Nämndens beslut får överklagas hos förvaltningsdomstolen och i sista hos högsta förvaltningsdomstolen.

3.1.10 Organiseringen av arbetet vid nämnden och nämndens rätt till information

Enligt 1 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden är nämnden självständig och oberoende och finns i anslutning till justitieministeriet. Enligt 2 § har nämnden en ordförande som kan ha uppgiften som huvudsyssla och minst tretton andra medlemmar med uppgiften som bisyssla och deras personliga ersättare. Ordföranden och minst sju av medlemmarna med uppgiften som bisyssla ska vara lagfarna. Bestämmelser om ordförandens och medlemmarnas behörighetsvillkor finns i 3 §.

Enligt 4 § i lagen utnämner statsrådet nämndens ordförande och medlemmar för fyra år i sänder. Om ordföranden, någon av de övriga medlemmarna eller en ersättare avgår eller avlider under mandatperioden, ska justitieministeriet i hans eller hennes ställe utnämna en annan person för återstoden av perioden. Ordföranden samt medlemmarna och deras ersättare ska lämna en redogörelse för sina bindningar till nämnden och justitieministeriet (4 a §).

Enligt 5 § i lagen har nämnden en generalsekreterare med uppgiften som huvudsyssla. Nämnden kan dessutom ha föredragande med uppgiften som huvud- eller bisyssla och andra anställda. Justitieministeriet utnämner nämndens anställda. Paragrafen innehåller bestämmelser om generalsekreterarens och föredragandens behörighetsvillkor.

Enligt 14 § i lagen har nämnden trots sekretessbestämmelserna rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster avgiftsfritt få den information som dessa har i sin besittning och som är nödvändig för att ett ärende som nämnden behandlar ska kunna avgöras.

Nämnden har rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få sådana redogörelser som behövs för tillsynen över att diskrimineringslagen och jämställdhetslagen följs. Nämnden kan förena skyldigheten att ge information och lämna redogörelser med vite.

Närmare bestämmelser om organiseringen av arbetet i nämnden ges enligt 16 § i lagen i en arbetsordning som fastställs av nämnden.

3.2 Bedömning av nuläget

3.2.1 Ändringsbehov till följd av direktiven

Finlands lagstiftning om diskriminerings- och jämställdhetsorgan uppfyller till stor del villkoren i direktiven. Lagstiftningen om ombudsmännen innehåller dock inte vissa av de bestämmelser om förfaranden som förutsätts i direktiven. Jämställdhetsombudsmannen saknar rätt att bli hörd i domstol i ett ärende som gäller tillämpning av jämställdhetslagen. Dessutom bör förfarandena som hänför sig till ombudsmännens oberoende och diskriminerings- och jämställdhetsnämndens självständighet stärkas och det behöver säkerställas att parterna kan delta i alternativ tvistlösning utan att tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse löper ut under förfarandet i fråga.

Enligt artikel 3.1 i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen bland annat kunna fatta beslut om sin interna struktur, ansvarsskyldighet, personal och organisatoriska angelägenheter, vilket enligt skälen i direktiven också innebär val av personal. Enligt 5 § 3 mom. i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden är det idag justitieministeriet som har befogenhet att utnämna nämndens anställda. Av oberoendskäl behöver befogenheten flyttas bort från ministeriet.

Enligt artikel 3.2 i direktiven ska medlemsstaterna fastställa transparenta förfaranden bland annat för potentiella intressekonflikter bland likabehandlings- och jämställdhetsorganens personal i beslutsfattande eller ledande ställning. Staten har i vissa lednings- och rättskipningsuppgifter föreskrivits skyldighet att lämna en utredning om bindningar. Skyldigheten gäller bland annat diskriminerings- och jämställdhetsnämndens ordförande och medlemmar. Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen har däremot inte enligt gällande lag skyldighet att redogöra för sina bindningar.

I artikel 3.3 föreskrivs det om likabehandlings- och jämställdhetsorganens skyldighet att inrätta en sådan intern struktur som garanterar att de utövar sina befogenheter på ett oberoende och, när så är lämpligt, opartiskt sätt. I artikel 4 föreskrivs det att det ska säkerställas att den interna strukturen inom organ med flera mandat garanterar ett effektivt utövande av likabehandlingsmandatet. Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen har flera uppgifter som hänför sig till likabehandling och jämställdhet och diskrimineringsombudsmannen har också andra uppgifter än sådana som hänför sig till tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen. Den nationella lagstiftningen innehåller dock inga bestämmelser om ombudsmännens interna struktur.

Vid bedömningen av ett ärende ska det å andra sidan beaktas att ombudsmännen inte fattar bindande beslut. Sålunda har de inte samtidigt i uppgift att både stöda den utsatta och eventuellt fatta ett bindande beslut i samma ärende, utan bindande beslut i diskriminerings- och jämställdhetsärenden fattas utöver av domstolen av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som är en myndighet som är helt separat från ombudsmännen. I förarbetena till jämställdhetslagen (RP 57/1985 rd) har tvåstegssystemet med ombudsman och nämnd motiverats med att det inte är ändamålsenligt att å ena sidan handlednings- och rådgivningsverksamheten och å andra sidan fattandet av bindande beslut i enskilda fall hör till samma myndighet. Denna tvåstegsstruktur är också förenlig med syftena enligt artikel 3.3 i direktiven.

Enligt utkastet till proposition om det nationella genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (nedan *lönetransparensdirektivet*) ska jämställdhetsombudsmannen få behörighet att bestämma om försummelseavgift (projekt STM069:00/2024, VN/7728/2024). I de situationer som försummelseavgiften gäller är det dock inte nödvändigtvis fråga om ett konkret offer för diskriminering, eftersom den föreslagna påföljden hänför sig till arbetsgivarens försummelse när det gäller att lämna en lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen.

Den nationella lagstiftningen innehåller inga bestämmelser motsvarande artikel 6.3 i direktiven om de saker som utsatta personer inledningsvis ska informeras om, inte heller bestämmelser motsvarande artikel 9.3 om likabehandlings- och jämställdhetsorganens skyldighet att offentliggöra en sammanfattning av de yttranden som är av särskild betydelse.

Enligt artikel 7 i direktiven ska medlemsstaterna säkerställa att det finns en tillräckligt lång preskriptionstid för att väcka talan så att ärendet kan föras till domstol efter ett eventuellt förlikningsförfarande, om tvisten inte har kunnat lösas. Detta ska säkerställas till exempel genom att tillfälligt upphäva preskriptionstiden medan parterna deltar i ett alternativt tvistlösningsförfarande. Den nationella lagstiftningen innehåller ingen sådan bestämmelse.

Enligt artikel 10.2 i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha rätt att lämna in yttranden till domstolen, i enlighet med nationell rätt och praxis. Enligt den nationella lagstiftningen (27 § i diskrimineringslagen) ska domstolen i ett mål eller ärende som gäller tillämpning av diskrimineringslagen ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att bli hörd, men den motsvarande rättighet som i direktiven förutsätts för jämställdhetsombudsmannen saknas. Enligt 15 § i jämställdhetslagen kan domstolen visserligen begära utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden om tillämpningen av bestämmelserna om diskriminering i jämställdhetslagen i ärenden som är av betydelse med tanke på syftet med den lagen, men bestämmelsen är mindre förpliktande än ordalydelsen i direktiven och gäller inte jämställdhetsombudsmannen.

Av de i artikel 10.3 i direktiven föreskrivna alternativa möjligheterna för likabehandlings- och jämställdhetsorganen att agera i domstolsförfaranden uppfyller Finlands lagstiftning alternativ b – rätten att delta i domstolsförfaranden till stöd för en eller flera utsatta personer (3 § 1 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen, 19 § 1 mom. i diskrimineringslagen, 7 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen).

I lagarna om diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen finns inga bestämmelser om det närmare innehållet i de rapporter som ombudsmännen regelbundet ska lämna eller om skyldigheter att anta arbetsprogram, vilket krävs i artikel 17 i direktiven. De nationella lagarna innehåller ingen bestämmelse om uppdelning av de uppgifter som likabehandlings- och jämställdhetsorganen samlar in för sina rapporter (artikel 16.1).

De ändringar som förutsätts i direktiven ska göras i lagen om diskrimineringsombudsmannen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringslagen, jämställdhetslagen och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

3.2.2 Bestämmelser i direktiven som inte kräver ändringar i lagstiftningen

Direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan innehåller flera sådana bestämmelser i fråga om vilka den nationella lagstiftningen redan bedöms uppfylla kraven i direktiven. Nedan

gå dessa bestämmelser i direktiven igenom, och bedömningen att de inte medför något behov av lagändringar motiveras.

De likabehandlings- och jämställdhetsorgan som avses i artikel 2.1 i direktiven är i Finland diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen (18 § i diskrimineringslagen, 16 § i jämställdhetslagen). Deras behörighet har utifrån de substanslagar som de övervakar fördelats så att diskrimineringsombudsmannen övervakar och främjar efterlevnaden av diskrimineringslagen och jämställdhetsombudsmannen övervakar efterlevnaden av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Ombudsmännens tillsynsområden omfattar tillsammans tillsynsområdet för de likabehandlings- och jämställdhetsorgan som avses i direktiven, det vill säga de områden i diskriminerings- och likabehandlingsdirektiven – alla i dem avsedda diskrimineringsgrunder och livsområden – som de direktiv som nu genomförs omfattar.

Enligt skälen (15, 16) i direktiven är det viktigt att likabehandlings- och jämställdhetsorgan ägnar särskild uppmärksamhet åt intersektionell diskriminering i betydelsen diskriminering på grund av en kombination av kön och en eller flera andra diskrimineringsgrunder.

I Finland har det i detaljmotiveringen till 3 § 2 mom. i diskrimineringslagen (RP 19/2014 rd, s. 60) tagits ställning till sådana diskrimineringssituationer där det är fråga om både diskriminering på grund av kön och diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Enligt propositionen kan diskrimineringslagen, vid sidan om jämställdhetslagen, tillämpas i situationer där det förutom diskriminering på grund av kön också förekommer diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen (*multipl diskriminering*, det vill säga diskriminering på flera grunder). Det att någon utan godtagbara skäl bemöts annorlunda än andra på grund av både sin könstillhörighet och ålder är ett exempel på en situation av detta slag. Tillämpningsområdet för diskrimineringslagen omfattar också sådan diskriminering på flera grunder där två eller flera faktorer som gäller den enskilde som person endast tillsammans leder till att särbehandlingen är förbjuden diskriminering (*intersektionell diskriminering*). I dessa fall kan könsidentiteten i och för sig vara en faktor av detta slag.

I andra situationer med diskriminering på flera grunder än i situationer med intersektionell diskriminering har jämställdhetsombudsmannen behörighet, om en av diskrimineringsgrunderna är kön. Det är fråga om diskriminering på flera grunder när diskrimineringen är förknippad med flera diskrimineringsgrunder, till exempel en persons kön och ålder, religion eller ursprung. Jämställdhetsombudsmannen kan behandla situationer med diskriminering på flera grunder när det gäller sådan könsdiskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden har i sitt avgörande YVTltk 21.3.2018 ansett sig kunna behandla ett ärende där en av diskrimineringsgrunderna har varit kön, även om ärendet inte har förts till nämnden av jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation utan av offret för eventuell diskriminering – när också boningsorten har varit en påstådd diskrimineringsgrund i samma ärende. Tillsynen över diskriminering på flera grunder ingår i diskrimineringslagens tillämpningsområde och den enskilde har därmed själv kunnat föra ärendet till nämnden för behandling i enlighet med 21 § i diskrimineringslagen.

I praktiken har tillsynen över intersektionell diskriminering till följd av den ovannämnda propositionstexten hört till diskrimineringsombudsmannen vid arbetsfördelningen mellan ombudsmännen. Det finns dock inga lagstiftningsmässiga hinder för att också jämställdhetsombudsmannen kan övervaka sådan diskriminering på flera grunder där två eller flera faktorer som gäller den enskilde som person endast tillsammans leder till att

särbehandlingen av personen är förbjuden diskriminering (intersektionell diskriminering), om en av diskrimineringsgrunderna är kön. Därmed bör det anses att också jämställdhetsombudsmannen har behörighet i fråga om intersektionell diskriminering.

Detta förutsätts också i löntransparensdirektivet. Enligt artikel 29.2 i det direktivet ska varje medlemsstat utse ett organ som ska övervaka och stödja genomförandet av nationella åtgärder som införlivar direktivet i fråga, som bland annat gäller lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Detta övervakningsorgan ska enligt artikeln i fråga bland annat beakta intersektionell diskriminering med avseende på lön för lika eller likvärdigt arbete. Enligt det förslag som den arbetsgrupp som berett genomförandet av direktivet lagt fram ska jämställdhetsombudsmannen vara det organ som avses i direktivet, och intersektionell diskriminering ska definieras i den nationella lagen på det sätt som direktivet förutsätter. Enligt artikel 3.2 e i löntransparensdirektivet avses med intersektionell diskriminering sådan diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och en eller flera andra grunder som omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG (diskrimineringsdirektivet) eller direktiv 2000/78/EG (direktivet om likabehandling i arbetslivet).

Riksdagen förutsatte i sin skrivelse med anledning av jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2022 att regeringen utreder möjligheten att utvidga jämställdhetsombudsmannens behörighet till situationer med intersektionell diskriminering (RSk 40/2022 rd – B 1/2022 rd).

Till helheten av likabehandlings- och jämställdhetsorgan hör dessutom diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, som fattar förpliktande beslut i ärenden enligt diskrimineringslagen och jämställdhetslagen i ovan beskriven omfattning samt ger rekommendationer om betalning av gottgörelse till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier. Även nämndens ansvarsområde omfattar alla diskrimineringsgrunder, men inte arbetslivsfrågor inom diskrimineringslagens tillämpningsområde.

I artikel 3.1 i direktiven finns det bestämmelser om likabehandlings- och jämställdhetsorganens oberoende. Diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden är enligt de lagar som utfärdats om dem självständiga och oberoende (1 § 2 mom. i lagen om diskrimineringsombudsmannen, 1 § 2 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen, 1 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden). Enligt författningarna godkänner de sin egen arbetsordning och utnämner sin egen personal (9 § 2 och 3 mom. i lagen om diskrimineringsombudsmannen, 4 § 2 och 3 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen, 16 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden), med undantag för diskriminerings- och jämställdhetsnämndens personal, i fråga om vilken ett förslag till ändring av utnämningsbehörigheten ingår i denna regeringsproposition.

Enligt detaljmotiveringen till 1 § 2 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen (RP 19/2014 rd, s. 113) avses med jämställdhetsombudsmannens oberoende ställning i synnerhet ombudsmannens frihet att fatta beslut utifrån eget övervägande utan medinflytande från utomstående. Avsikten med att jämställdhetsombudsmannen själv utnämner sin egen personal (4 § 2 mom.) och godkänner en arbetsordning för byrån (4 § 3 mom.) har enligt regeringspropositionen varit att stärka jämställdhetsombudsmannens självständiga ställning. I arbetsordningen kan det till exempel bestämmas om organiseringen av arbetet vid ombudsmannens byrå.

Enligt detaljmotiveringen till 1 § 2 mom. i lagen om diskrimineringsombudsmannen (RP 19/2014 rd, s. 99) är ombudsmannen när det gäller avgörandena och verksamheten i övrigt oberoende av inflytandet från andra aktörer, såsom myndigheter och olika intressegrupper samt parterna i det ärende som ska avgöras. Ombudsmannen beslutar självständigt om hur resurserna

för ombudsmannens byrå ska fördelas. Med tanke på självständigheten är det av betydelse att ombudsmannens har rätt att själv utnämna personalen vid sin byrå och godkänna arbetsordningen för byrån.

Enligt detaljmotiveringen till 1 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (RP 19/2014 rd, s. 104–105) avses det med att nämnden är självständig att den är självständig i sin verksamhet även om den finns i anslutning till ett ministerium (inrikesministeriet när lagen stiftades, nu justitieministeriet). Med att nämnden är oberoende avses enligt motiveringen att den i sin avgörandep Praxis på samma sätt som domstolar och andra rättskipningsorgan ska vara oberoende av inflytande från andra organ, såsom myndigheter, olika intressegrupper och parterna i de ärenden som ska avgöras.

Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen är organisatoriskt en del av ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i anslutning till justitieministeriet. I skälen till direktiven har det ansetts möjligt att likabehandlings- och jämställdhetsorganen ingår i ett ministerium eller en annan organisatorisk enhet. I förhållande till förvaltningen vid ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen och andra myndigheter vid ämbetsverket är ombudsmännen fullständigt oberoende, vilket inbegriper en rätt för ombudsmännen att besluta bland annat om användningen av resurser, personalen, prioriteringarna i verksamheten och organiseringen av arbetet. Nämnden finns i sin tur formellt i anslutning till ministeriet, men den är självständig och oberoende och i praktiken helt fristående från ministeriet.

Diskrimineringsombudsmannens och jämställdhetsombudsmannens anslag specificeras myndighetsvis i statsbudgetens förklaringsdel i enlighet med ombudsmännens uppskattade användning av anslag. Ombudsmännen för årligen egna resultatsamtal med ministeriet. Justitieministeriet har i sin resultatstyrning beaktat ombudsmännens självständiga ställning så att ministeriet inte har ställt upp några mål för ombudsmännen, utan i resultatstyrningen har man fokuserat på att anvisa rätt dimensionerade resurser för att nå de verksamhetsmål som ombudsmännen har ställt upp. Ombudsmännen bereder sina resultatavtal, och justitieministeriet styr inte målen för deras verksamhet eller prioriteringarna. Ministeriet styr inte heller målen för diskriminerings- och jämställdhetsnämndens verksamhet eller dess prioriteringar.

Enligt artikel 3.2 i direktiven ska medlemsstaterna fastställa transparenta förfaranden för urval, utnämning och entledigande av, samt för potentiella intressekonflikter bland, likabehandlings- och jämställdhetsorganens personal i beslutsfattande eller ledande ställning.

Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen väljs och utnämns till sina tjänster genom en offentlig utlysning på samma sätt som andra statstjänstemän enligt 6 a § i statstjänstemannalagen (750/1994). Statsrådet utnämner ombudsmännen för högst fem år i sänder (2 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen, 1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen). Ombudsmännen omfattas av samma grunder för avslutande av ett tjänsteförhållande som de som gäller i fråga om andra statstjänstemän enligt 7 kap. i statstjänstemannalagen.

Enligt 15 § i statstjänstemannalagen får en tjänsteman inte fordra, acceptera eller ta emot en ekonomisk eller någon annan förmån, om detta kan försvaga förtroendet för tjänstemannen eller myndigheten. Enligt lagens 18 § 2 mom. får en tjänsteman inte ta emot en bisyssla som gör att tjänstemannen blir jävig i sina uppgifter. Bisyslan får inte heller äventyra förtroendet för en opartisk tjänsteutövning, annars inverka skadligt på skötseln av uppgifterna eller utgöra sådan konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens ordförande och medlemmar har uppdraget som bisyssla, och statstjänstemannalagstiftningen tillämpas således inte på dem. Statsrådet utnämner nämndens ordförande och medlemmar samt deras ersättare för fyra år i sänder (4 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden). Ordföranden och medlemmarna har i praktiken sökts genom offentlig utlysning.

Nämndens ordförande samt nämndens övriga medlemmar och deras ersättare ska före utnämningen till uppgiften lämna en redogörelse för sina bindningar till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och justitieministeriet. Sådana förändringar i bindningarna som inträffar under tiden för uppgiften ska utan dröjsmål anmälas till nämnden och justitieministeriet.

I 5 kap. i förvaltningslagen (434/2003) föreskrivs det om jäv för tjänstemän vid behandlingen av ett ärende.

Enligt artikel 4 i direktiven ska medlemsstaterna, i enlighet med sina nationella budgetprocesser, säkerställa att varje likabehandlings- och jämställdhetsorgan förses med nödvändiga personella, tekniska och ekonomiska resurser inom de områden som omfattas av direktiven.

I Finland ska ministerierna enligt 12 § i lagen om statsbudgeten (423/1988) planera de samhälleliga verkningarna inom sitt ansvarsområde samt ekonomin och resultatet av verksamheten inom sitt förvaltningsområde på flera års sikt. Detsamma gäller ämbetsverkens verksamhet och ekonomi samt resultat. Ombudsmännen och nämnden fastställer i egenskap av självständiga och oberoende myndigheter målen för sin verksamhet. I de resultatsamtal som dessa myndigheter årligen för med justitieministeriet fokuserar man på att anvisa rätt dimensionerade resurser för att nå de verksamhetsmål som ombudsmännen har ställt upp. Ombudsmännen och nämnden ska bedöma vilka resurser som behövs för att målen ska nås. Justitieministeriet beaktar ombudsmännens och nämndens resursbehov vid beredningen av budgetförslaget för regeringens proposition och när ministeriet beslutar om användningen av sitt omkostnadsanslag så att ombudsmännens och nämndens verksamhetsförutsättningar tryggas.

Enligt artikel 5.1 i direktiven ska medlemsstaterna anta åtgärder för att öka medvetenheten bland allmänheten om rättigheterna enligt de av direktiven omfattade direktiven om likabehandling och icke-diskriminering samt om likabehandlings- och jämställdhetsorganen. I Finland delar statsrådet information bland annat om de rättigheter personer som utsatts för diskriminering har, om likabehandlings- och jämställdhetsorganen samt om olika aktörers skyldigheter, till exempel genom utbildning, anvisningar och guider. Statsrådet hänvisar dessutom personer som upplevt diskriminering till likabehandlings- och jämställdhetsorganens tjänster.

Enligt artikel 5.2 ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan har befogenhet att vidta åtgärder för att förebygga diskriminering och främja likabehandling. Vid genomförandet av sådana åtgärder kan likabehandlings- och jämställdhetsorganen beakta situationer till följd av intersektionell diskriminering.

Enligt lag ska både diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen vidta sådana främjande åtgärder som avses i artikeln.

Enligt 3 § 1 mom. i lagen om diskrimineringsombudsmannen ska diskrimineringsombudsmannen allmänt främja likabehandling och förebygga diskriminering. För skötseln av uppgifterna ska ombudsmannen bland annat främja informationsverksamhet, fostran och utbildning (1 mom. 3 punkten). Enligt förarbetena till bestämmelsen kan

ombudsmannen till exempel arrangera seminarier och genomföra informationskampanjer om främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering.

Enligt 19 § 1 mom. i diskrimineringslagen kan diskrimineringsombudsmannen bistå myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare vid planeringen av åtgärder för främjande av likabehandling samt ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas. I praktiken omfattar arbetet för att främja likabehandling också åtgärder som syftar till att förebygga intersektionell diskriminering.

Enligt 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen ska jämställdhetsombudsmannen genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen, informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis samt följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden.

Enligt artikel 5.3 ska medlemsstaterna och likabehandlingsorgan beakta lämpliga kommunikationsverktyg och kommunikationsformat för varje målgrupp.

Syftet med bestämmelsen uppnås med stöd av förvaltningslagen, diskrimineringslagen och lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999, *offentlighetslagen*). Enligt 7 § 1 mom. i förvaltningslagen ska möjligheterna att utträta ärenden och behandlingen av ärenden hos en myndighet om möjligt ordnas så att den som vänder sig till förvaltningen får behörig service. Enligt detaljmotiveringen till regeringspropositionen (RP 72/2002 rd, s. 62) ska alla som behöver service i möjligaste mån garanteras likadana möjligheter att utträta sina ärenden, oberoende av servicens art. Möjligheterna att utträta ärenden ska också så väl som möjligt motsvara behoven hos särskilda grupper i samhället. Sådana särskilda grupper är enligt förarbetena till lagen till exempel äldre, sjuka och personer med funktionsnedsättning.

Enligt 5 § i diskrimineringslagen ska myndigheterna bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Enligt lagens 15 § ska myndigheterna göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra använda myndigheters tjänster.

Enligt 20 § 3 mom. i offentlighetslagen ska myndigheterna se till att de handlingar som är centrala för allmänhetens möjligheter att få uppgifter vid behov finns tillgängliga på ett för allmänheten lättillgängligt sätt. I motiveringen till bestämmelsen (RP 30/1998 rd, s. 82) konstateras det bland annat att momentet ålägger myndigheterna att beakta de tillgängliga informationskanalerna och ta ställning till deras lämplighet för distribution av ett visst slags information.

I artikel 6 i direktiven föreskrivs det om bistånd till utsatta personer. Enligt artikel 6.2 ska likabehandlings- och jämställdhetsorgan kunna ta emot klagomål om diskriminering. Senare i artikel 9.1 konstateras det att organen ska ha befogenhet att göra sin bedömning av ett ärende antingen genom ett icke bindande yttrande eller genom ett bindande beslut. I artikel 6 förutsätts det därmed inte att ett klagomål är den kontakt som leder till ett beslut.

Diskriminerings- och jämställdhetsombudsmännen tar inte emot klagomål och fattar inte bindande beslut. Det tas dock kontakt med dem i diskrimineringsärenden, vilka de utreder och i vilka de enligt gällande lag kan meddela sin rättsliga bedömning. Artikel 6.2 ingår således redan i den gällande nationella lagstiftningen.

Enligt 19 § 2 mom. i diskrimineringslagen kan diskrimineringsombudsmannen i enskilda fall lämna motiverade ståndpunkter för att förebygga ett förfarande som strider mot diskrimineringslagen eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas.

Enligt 19 § i jämställdhetslagen kan den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt jämställdhetslagen begära anvisningar och råd i ärendet av jämställdhetsombudsmannen. När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i jämställdhetslagen inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot lagen, ska ombudsmannen ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas.

I praktiken består diskrimineringsombudsmannens arbete inom området för diskrimineringslagen och jämställdhetsombudsmannens arbete till största delen av att ge svar och råd till kunder som tar kontakt samt att göra utredningar och lämna ståndpunkter utifrån dessa kontakter.

Exempelvis diskrimineringsombudsmannen kontaktades 2024 drygt 2 400 gånger. Tre av fyra av dessa kontakter gällde misstankar om diskriminering. Ombudsmannen bedömer i varje enskilt fall vilka åtgärder det är ändamålsenligt att vidta i ärendet. Ombudsmannen ger i regel råd och anvisningar för att rätta till verksamhet eller praxis som är diskriminerande eller problematisk med avseende på likabehandling. Den som tar kontakt hänvisas vid behov till en annan behörig myndighet eller anvisas att lämna en ansökan till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades 2024 drygt 1 300 gånger om diskriminering. Ombudsmannen har omfattande prövningsrätt i fråga om hurdan hjälp och hurdant stöd ombudsmannen erbjuder i varje enskilt fall. Jämställdhetsombudsmannen ger i enlighet med förvaltningslagen ett svar till alla som tar kontakt och ger råd och anvisningar i ärenden som hör till jämställdhetsombudsmannens behörighet samt utreder vid behov misstankar om diskriminering genom ett skriftligt förfarande. Största delen av kontakterna till jämställdhetsombudsmannen får en lösning på basis av ombudsmannens anvisningar och råd. Sådana kontakter som inte hör till ombudsmannens behörighet styrs av ombudsmannen till den behöriga myndigheten.

Enligt artikel 6.4 ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen inom rimlig tid underrätta de klagande om huruvida klagomålet kommer att avslutas eller om det finns skäl att gå vidare med det. Detta uppnås genom behandling utan dröjsmål enligt 23 § i förvaltningslagen. Enligt bestämmelsen i förvaltningslagen ska ett ärende behandlas utan ogrundat dröjsmål, och en myndighet ska på en parts begäran ge en uppskattning om när ett beslut kommer att ges samt svara på förfrågningar om hur behandlingen framskrider. Enligt regeringspropositionen uttrycker bestämmelsen också ett krav på behandlingsskyldighet: en myndighet prövar varje yrkande som har framförts till den och fattar ett materiellt avgörande angående det. Avgörandet i ärendet kan också vara ett beslut om att ärendet avvisas. Myndighetens skyldighet enligt förvaltningslagen att meddela ett avgörande utan ogrundat dröjsmål innebär således också att den som misstänker diskriminering inom rimligt tid får veta om behandlingen av klagomålet avslutas eller fortsätter. I praktiken ska ombudsmännens byråer med stöd av förvaltningslagen utan ogrundat dröjsmål ge ett svar till alla som tagit kontakt i ett diskrimineringsärende.

Enligt artikel 7 i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen kunna erbjuda parter möjligheten att söka en alternativ tvistlösning. Diskriminerings- och jämställdhetsombudsmännens möjligheter att främja förlikning ingår i den nationella lagstiftningen.

Enligt 19 § 1 mom. 4 punkten i diskrimineringslagen kan ombudsmannen vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller efterlevnaden av diskrimineringslagen. Enligt motiveringen till bestämmelsen (RP 19/2014 rd, s. 89) ska förlikning kunna tillämpas i tvister som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier. Målet med medlingen är att få parterna att nedlägga tvisten. Vilken som helst av de tvistande parterna, båda parterna eller diskrimineringsombudsmannen kan ta initiativ till förlikning. Efter initiativet ska ombudsmannen försöka ordna förlikningsmöten med parterna.

Om förhandlingarna förs med bistånd av ombudsmannen, ska ombudsmannen enligt detaljmotiveringen till bestämmelsen informera parterna om förlikningsförfarandets karaktär samt förlikningens betydelse och förfarandet för en eventuell fastställelse av förlikningen. Ombudsmannen ska opartiskt och med respekt för alla parter hjälpa parterna att sinsemellan finna lösningar som tillfredsställer dem också i fråga om en eventuell gottgörelse i pengar. Ombudsmannen ska också kunna förelägga parterna sitt förslag till en uppgörelse i godo.

Enligt 19 § 4 mom. i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen. Enligt motiveringen (RP 98/2016 rd, s. 9) till en ändring av lagen (915/2016) bör man försöka uppnå förlikning i tillräckligt god tid innan tiden för väckande av talan om gottgörelse löper ut. Man kan försöka uppnå förlikning på många olika sätt. Jämställdhetsombudsmannen kan till exempel ordna förlikningsmöten med parterna. Ombudsmannen ska vara skyldig att informera parterna bland annat om förlikningsförfarandets karaktär samt förlikningens betydelse och förfarandet för en eventuell fastställelse av förlikningen samt tiden för väckande av talan. Ombudsmannen ska opartiskt och med respekt för alla parter hjälpa parterna att sinsemellan finna lösningar som tillfredsställer dem också i fråga om en eventuell ersättning i pengar. Ombudsmannen ska också, med hänsyn till parternas åsikter, ärendets art och övriga omständigheter, förelägga parterna sitt förslag till en uppgörelse i godo.

Enligt 21 § 1 mom. i diskrimineringslagen och 20 § 3 mom. i jämställdhetslagen får förlikningsparterna tillsammans eller, med parternas samtycke, ombudsmannen hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikningen.

Enligt artikel 8 i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha befogenhet att göra utredningar för att fastställa om principen om likabehandling har överträtts. Medlemsstaterna ska tillhandahålla en ram för genomförandet av dessa utredningar som gör det möjligt för likabehandlings- och jämställdhetsorganen att genomföra faktainsamling. Likabehandlings- och jämställdhetsorganen ska ges effektiv rätt att få tillgång till information och handlingar som behövs för att fastställa om det har förekommit diskriminering.

Finlands lagstiftning om diskriminerings- och jämställdhetsombudsmännens rätt att få information motsvarar bestämmelsen i direktiven, och de möjligheter att få information och redogörelser som föreskrivs i de lagar som gäller ombudsmännen uppfyller villkoren för den ram som nämns i direktiven. Bestämmelser om diskrimineringsombudsmännens rätt att av behövliga aktörer få information och redogörelser för skötseln av sina tillsynsuppgifter finns på ovan i denna proposition beskrivet sätt i 4 och 5 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen, och bestämmelser om föreläggande av vite för att effektivisera fullgörandet av skyldigheten att ge information och lämna redogörelser finns i 11 § i den lagen. I lagens 6 § finns det bestämmelser om ombudsmännens inspektionsrätt.

Bestämmelser om jämställdhetsombudsmännens motsvarande rättigheter finns i 17, 18 och 21 a § i jämställdhetslagen. Bestämmelser om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens rätt att få information finns i 14 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Medlemsstaterna ska också tillhandahålla likabehandlingsorganen lämpliga mekanismer för samarbete med relevanta offentliga organ i detta syfte (tillgång till information). Likabehandlings- och jämställdhetsorganen har enligt den nationella lagstiftningen en omfattande rätt att få information av offentliga organ. Bestämmelser om samarbete mellan myndigheterna finns också i 10 § i förvaltningslagen. Enligt paragrafen ska varje myndighet inom ramen för sin behörighet och i den omfattning ärendet kräver på andra myndigheters begäran bistå dessa i skötsel av en förvaltningsuppgift, och även i övrigt sträva efter att främja samarbetet mellan myndigheterna.

Enligt artikel 9.1 i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha befogenhet att göra sin bedömning av ett aktuellt ärende och ge ett icke bindande yttrande eller meddela ett bindande beslut. Enligt artikel 9.2 ska yttrandet och beslutet vid behov innehålla åtgärder för att avhjälpa konstaterade överträdelser av principen om likabehandling och förhindra upprepning. Medlemsstaterna ska fastställa lämpliga mekanismer för uppföljningen av icke bindande yttranden och för verkställigheten av bindande beslut.

Finlands lagstiftning uppfyller kraven i artikel 9.1 och 9.2. I diskrimineringsombudsmannens och jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter vid tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen och jämställdhetslagen ingår det att ge utlåtanden och lämna ståndpunkter i enskilda ärenden. Ståndpunkterna är inte bindande.

Enligt 3 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen ger diskrimineringsombudsmannen bland annat råd och utlåtanden. Enligt 19 § 2 mom. i diskrimineringslagen ger ombudsmannen allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas och kan i enskilda fall lämna motiverade ståndpunkter för att förebygga ett förfarande som strider mot diskrimineringslagen eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas. Enligt motiveringen till bestämmelsen ska ombudsmannens utlåtanden kunna inrymma ombudsmannens ställningstagande till hur diskrimineringslagen bör tolkas och tillämpas i det enskilda fallet. Syftet med ställningstagandena är att förhindra att ett lagstridigt förfarande inleds eller att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas.

Enligt 19 § i jämställdhetslagen ska jämställdhetsombudsmannen, när ombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i jämställdhetslagen inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot lagen, ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas. Jämställdhetsombudsmannen har med stöd av lagen gett utlåtanden och lämnat ståndpunkter.

Möjligheten att ge ett utlåtande eller lämna en ståndpunkt i ett enskilt ärende inbegriper en möjlighet att ge anvisningar för att avhjälpa konstaterade överträdelser av principen om likabehandling och förhindra upprepning. I ett enskilt ärende kan ombudsmännen också ge den som tagit kontakt en muntlig bedömning. I en skriftlig ståndpunkt kan ombudsmannen be att den aktör som inte iakttagit kravet på likabehandling ska uppge vilka åtgärder som har vidtagits för att förhindra motsvarande situationer.

Bindande beslut i ärenden enligt diskriminerings- och jämställdhetslagarna meddelas av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, till vilken ett ärende enligt diskrimineringslagen – med undantag för arbetslivsfrågor – kan föras av parten själv, diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som främjar likabehandling, och ett ärende enligt jämställdhetslagen av jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation. I ärenden enligt jämställdhetslagen har den enskilde inte själv rätt att föra ett ärende till nämnden.

I artikel 10 i direktiven finns det bestämmelser om likabehandlings- och jämställdhetsorganens rätt att agera i domstolsförfaranden om civil- och förvaltningsrättsliga frågor inom det område som omfattas av de direktiv som gäller diskriminering och likabehandling. Med undantag för det konstaterade behovet av att ändra bestämmelserna om hörande av jämställdhetsombudsmannen vid en rättegång uppfyller Finlands nationella lagstiftning kraven i direktiven. Diskrimineringsombudsmannen har på det sätt som anges ovan rätt att bli hörd i domstol i ärenden som gäller tillämpningen av diskrimineringslagen, och båda ombudsmännen har behörighet att i domstol bistå den som har utsatts för diskriminering. I praktiken förbinder sig ombudsmännen att ersätta offrets eventuella rättegångskostnader, om denne förlorar sitt ärende vid en rättegång som bistås av ombudsmannen. Enligt statsbudgeten ersätts kostnaderna av anslaget under justitieministeriets moment för särskilda utgifter (25.01.20), inte av ombudsmännens omkostnadsanslag.

Artikel 10.4 gäller likabehandlings- och jämställdhetsorganens rätt att vara part i förfaranden för verkställighet eller rättslig prövning av bindande beslut. I Finland fattar diskriminerings- och jämställdhetsombudsmännen inte några bindande beslut. Ändring i diskriminerings- och jämställdhetsnämndens förpliktande beslut får sökas hos förvaltningsdomstolen.

Enligt 37 § i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019) ska förvaltningsdomstolen vid behov ge den myndighet som har fattat beslutet anvisningar om vilken tilläggsutredning som ska läggas fram i ärendet. Enligt lagens 39 § har den myndighet som har fattat beslutet rätt att för förvaltningsdomstolen lägga fram all den utredning myndigheten önskar. Enligt lagens 42 § ska den myndighet som har fattat beslutet på begäran av förvaltningsdomstolen ge sin redogörelse för ärendet, bemöta de yrkanden som de delaktiga i rättegången har framställt och grunderna för yrkandena samt yttra sig om den utredning som lagts fram.

Finlands lagstiftning uppfyller också de skyldigheter enligt artikel 11 i direktiven som gäller berörda fysiska personers rätt till försvar och rätt till rättslig prövning. Diskriminerings- och jämställdhetsombudsmännen är myndigheter som tillämpar förvaltningslagen. Enligt bestämmelserna i förvaltningslagen bör ett korrekt slutresultat eftersträvas vid behandlingen av ett förvaltningsärende, vilket förutsätter tillräckliga och korrekta faktauppgifter. Kravet på en opartisk bemötande vid utredning av ett ärende innebär i samband med ärenden där det finns flera parter att alla ska ges lika rätt att lägga fram utredning. Enligt huvudregeln i lagens 34 § ska en part innan ett ärende avgörs ges tillfälle att framföra sin åsikt om ärendet och avge sin förklaring med anledning av sådana yrkanden och sådan utredning som kan inverka på hur ärendet kommer att avgöras. Enligt lagens 41 § 1 mom. ska myndigheten, om avgörandet i ett ärende kan ha en betydande inverkan på andras än parternas livsmiljö, arbete eller övriga förhållanden, ge dessa personer möjlighet att få uppgifter om utgångspunkterna och målen för behandlingen av ärendet samt att uttala sin åsikt om ärendet.

Bindande beslut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden omfattas på ovan beskrivet sätt av en rätt att söka ändring.

Den nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artiklarna 12 och 13 i direktiven på lika tillgång till likabehandlings- och jämställdhetsorgan, tillgänglighet och skäligen anpassningar.

Enligt 7 § i förvaltningslagen ska möjligheterna att utträta ärenden och behandlingen av ärenden hos en myndighet om möjligt ordnas så att den som vänder sig till förvaltningen får behörig service. Enligt 2 § 1 mom. i lagen om grunderna för tillgången till statliga tjänster och placeringen av funktioner (728/2021) ska tillgången till statliga tjänster ordnas så att statens uppgifter i hela landet sköts på ett resultatrikt sätt och att tillgången till tjänster genom användning av olika former av ärendehantering svarar mot olika kundgruppers servicebehov på

ett sätt som tillgodoser de grundläggande fri- och rättigheterna. Enligt specialmotiveringen till lagen (RP 62/2021 rd, s. 27) omfattar ordnandet av tillgången till tjänster på ett teknikneutralt sätt hela servicestrukturen med dess multipla kanaler, det vill säga utöver det fysiska servicenätverket även elektroniska tjänster och till exempel telefontjänster.

Ombudsmännen har inga andra verksamhetsställen än deras verksamhetsställen i Helsingfors, och inte heller där finns det i praktiken möjlighet till personliga besök. Kunderna kan överallt kontakta ombudsmännen på lika villkor per telefon, e-post och brev eller med en webblankett. Det är dessutom möjligt att kontakta diskrimineringsombudsmannen via en chattjour.

I 17 § i grundlagen föreskrivs det om vars och ens rätt att hos myndigheter använda sitt eget språk, antingen finska eller svenska. Närmare bestämmelser om de språkliga rättigheterna finns språklagen (423/2003).

Ombudsmännens tjänster för dem som utsatts för diskriminering och andra kunder är avgiftsfria i hela landet. Också den rättshjälp som ombudsmannen ger är avgiftsfri för kunden. Uttryckliga bestämmelser om att handläggningen i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden är avgiftsfri finns i 15 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Enligt 5 § 1 mom. i diskrimineringslagen ska myndigheterna bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. I lagens 15 § 1 mom. föreskrivs det bland annat om myndigheternas skyldighet att göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra använda myndigheters tjänster. Enligt motiveringen till bestämmelsen (RP 148/2022 rd, s. 73) kommer i synnerhet rimliga anpassningar av innehållet i en myndighets tjänst i fråga vid prövningen av om sättet att ordna tjänsten är lämpligt. I bestämmelsen beaktas bestämmelserna om rimliga anpassningar i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och EU:s direktiv om likabehandling i arbetslivet.

Diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden omfattas av lagen om tillhandahållande av digitala tjänster (306/2019), i vilken det förutsätts att webbtjänster för den offentliga förvaltningen vara tillgängliga, vilket betyder att alla ska ha lika möjligheter att använda dem.

Enligt artikel 14 i direktiven ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan har lämpliga mekanismer för att inom sina respektive befogenheter samarbeta med varandra och med andra offentliga och privata aktörer.

Likabehandlings- och jämställdhetsorganen beslutar själva om sin verksamhet och sitt samarbete. De har till exempel möjlighet att delta i olika nätverk. Deras möjligheter till samarbete har egentligen inte reglerats, men det finns inga hinder för samarbete i den omfattning som de själva bestämmer.

Enligt 3 § 1 mom. i lagen om diskrimineringsombudsmannen hör det till diskrimineringsombudsmannens uppgifter att delta i europeiskt och internationellt samarbete. Enligt motiveringen till momentet kan ombudsmannen till exempel följa den internationella utvecklingen inom sitt ansvarsområde och, i den omfattning det behövs för skötseln av ombudsmannens uppgifter, hålla kontakt med internationella aktörer, exempelvis likabehandlingsmyndigheter i andra länder.

Inom både likabehandlings- och jämställdhetsområdet har det föreskrivits om en delegation som bland annat har till uppgift är att främja samarbetet på området.

Enligt 10 § i lagen om diskrimineringsombudsmannen finns det för utbyte av information mellan aktörer och myndigheter som är betydelsefulla för det allmänna främjandet av likabehandling och för förebyggande av diskriminering samt för behandling av frågor som gäller likabehandling en delegation för likabehandlingsärenden i anslutning till diskrimineringsombudsmannens byrå. Delegationen ska tillsättas av statsrådet för tre år i sänder.

Enligt 1 § 2 mom. i statsrådets förordning om delegationen för likabehandlingsärenden (39/2016) ska det i delegationen finnas företrädare för de ministerier och andra myndigheter som är centrala när det gäller likabehandlingsfrågor samt de frivilligorganisationer och andra aktörer som är av betydelse för förebyggande av diskriminering.

Enligt 2 § 3 punkten i förordningen om delegationen för jämlikhetsärenden (638/1986) har delegationen bland annat till uppgift att sörja för främjandet av samarbetet mellan myndigheter, arbetsmarknadsorganisationer och andra sammanslutningar. Jämställdhetsombudsmannen är inte medlem i delegationen.

I praktiken har ombudsmännen samarbetat sinsemellan till exempel genom att ordna gemensamma diskussionsmöten och årliga temaseminarier. Ombudsmännen har också ett brett samarbete i frågor som gäller diskriminering på flera grunder och i kommunikationen. De konsulterar också varandra med låg tröskel.

Bestämmelser om samarbete mellan myndigheterna finns i 10 § i förvaltningslagen. Enligt paragrafen ska varje myndighet inom ramen för sin behörighet och i den omfattning ärendet kräver på andra myndigheters begäran bistå dessa i skötsel av en förvaltningsuppgift, och även i övrigt sträva efter att främja samarbetet mellan myndigheterna.

Enligt detaljmotiveringen till bestämmelsen har det hur väl samarbetet mellan myndigheterna fungerar betydelse inte bara för utredningen av förvaltningsärenden utan också mera allmänt för verksamheten inom förvaltningen. Målet är närmast att expertis ska förmedlas till andra myndigheter. Enligt motiveringen är syftet med bestämmelsen att det i synnerhet ur kundernas synvinkel ska gå snabbare och bli enklare att uträtta ärenden hos myndigheterna. Innehållet i samarbetet mellan myndigheterna ska också ges en vidare tolkning så att det även omfattar annat slag av kontakter mellan myndigheterna. I praktiken kan det vara fråga till exempel om att myndigheter som behandlar likartade ärenden följer med varandras praxis tillräckligt väl.

Sommaren 2023 fick diskrimineringsombudsmannen behörighet att övervaka efterlevnaden av diskrimineringslagen också när det gäller arbetslivet. Tidigare hade endast arbetarskyddsmyndigheterna denna behörighet. I den regeringsproposition som föregick lagändringen (18 § i specialmotiveringen) konstaterades det att det med tanke på det praktiska organiserandet av uppgifterna är viktigt att myndigheterna samarbetar och utbyter information för att till exempel samma ärende inte i onödan ska behandlas och avgöras av flera myndigheter samtidigt. Om behandlingen av ett diskrimineringsärende som förts till diskrimineringsombudsmannen för behandling förutsätter att ett arbetsrättsligt ärende som hör till arbetarskyddsmyndighetens behörighet avgörs först, kan diskrimineringsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheten avtala om behandlingen av ärendet.

Enligt lagens 22 § 2 mom., som ändrades samtidigt, ska arbetarskyddsmyndigheterna underrätta den som lämnat in en anmälan om diskriminering om diskrimineringsombudsmannens uppgift att främja förlikning och bistå dem som utsatts för diskriminering.

Enligt artikel 15 första stycket i direktiven ska medlemsstaterna införa förfaranden för att säkerställa att regeringen och andra berörda offentliga myndigheter samråder med likabehandlings- och jämställdhetsorgan om lagstiftning, policy, förfaranden och program som rör de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EG samt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU.

I Finland har statsrådet utfärdat ett principbeslut om anvisning för hörande vid författningsberedning. Syftet med hörandet är att de viktigaste intressentgrupperna samt medborgarna deltar i beredningen, eller att deras åsikter annars hörs i tillräckligt stor omfattning under beredningen. Justitieministeriet förvaltar en webbtjänst för det officiella remissförfarandet (lausuntopalvelu.fi) med hjälp av vilken myndigheterna kan begära utlåtanden i ärenden som är under beredning. Utlåtanden kan lämnas in av till exempel föreningar, enskilda medborgare, företag och organisationer inom den offentliga förvaltningen. Det har publicerats separata anvisningar om bedömningen av konsekvenserna för de grundläggande och mänskliga rättigheterna vid lagberedning (JM Utredningar och anvisningar 2023:4). Social- och hälsovårdsministeriet har bland annat publicerat en guide för bedömning av konsekvenserna av författningar med tanke på konsekvenserna för människor (Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2016:3) och en guide för analys av könskonsekvenser i lagstiftningsprojekt (Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2007:25, på finska).

Till exempel 2024 gav diskrimineringsombudsmannens byrå cirka 70 utlåtanden om lagstiftningsprojekt. Samma år gav jämställdhetsombudsmannen 55 utlåtanden till myndigheter och internationella aktörer.

Enligt artikel 15 andra stycket ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha rätt att i de frågor som nämns i första stycket i artikeln utfärda rekommendationer, offentliggöra rekommendationerna och begära uppföljning av sådana rekommendationer.

Enligt 19 § 1 mom. 3 punkten i diskrimineringslagen kan diskrimineringsombudsmannen inom tillämpningsområdet för lagen bland annat ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas. Enligt förarbetena till bestämmelsen avses här generella rekommendationer, och genom dem ska ombudsmannen försöka främja god praxis inom lagens tillämpningsområde. Ombudsmannen kan till exempel uppmärksamma myndigheter och arbetsgivare på bestämmelserna i den nya lagen och tolkningen av dem samt på sådan god praxis för de främjande åtgärderna som ombudsmannen noterat. Genom bestämmelsen har bestämmelsen om lämnande av rekommendationer i artikel 13.2 i diskrimineringsdirektivet genomförts.

Enligt 3 § 1 mom. 1 punkten i lagen om diskrimineringsombudsmannen ska ombudsmannen bland annat ta initiativ. Enligt motiveringen till punkten kan ombudsmannen till exempel uppmärksamma myndigheterna, arbetsgivarna, utbildningsanordnarna och dem som tillhandahåller varor och tjänster på ett generellt problem eller på strukturell diskriminering som riktas mot en viss befolkningsgrupp.

Enligt 2 § 1 punkten i lagen om jämställdhetsombudsmannen ska jämställdhetsombudsmannen bland annat genom initiativ främja syftet med jämställdhetslagen. Ombudsmännen har därmed de rättigheter som förutsätts i artikel 15 andra stycket i direktiven.

Behovet av att ändra den nationella lagstiftningen till följd av artikel 16.1 i direktiven har konstaterats tidigare i denna proposition. Enligt artikel 16.2 ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorganen kan göra oberoende undersökningar om diskriminering.

Såväl diskrimineringsombudsmannen som jämställdhetsombudsmannen kan göra oberoende undersökningar. Enligt 3 § 1 mom. 1 punkten i lagen om diskrimineringsombudsmannen ska ombudsmannen bland annat sammanställa och låta genomföra utredningar samt offentliggöra rapporter. Enligt motiveringen till punkten ska ombudsmannen självständigt besluta om vilka utredningar och rapporter ombudsmannen anser vara behövliga. Utredningarna kan gälla hur likabehandling uppnås generellt, till exempel när det gäller förhållanden, villkor och rättigheter för utlänningar, personer med funktionsnedsättning och andra grupper som löper risk att utsättas för diskriminering, eller människohandel och fenomen som har samband med den. Genom bestämmelsen har artikel 13 i diskrimineringsdirektivet genomförts. Även jämställdhetsombudsmannen kan i praktiken göra utredningar, även om detta inte särskilt ålagts ombudsmannen i lag.

Enligt artikel 16.3 ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorganen kan få tillgång till statistik om de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EG samt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU i enlighet med nationell rätt, när likabehandlings- och jämställdhetsorganen finner sådan statistik nödvändig för att fullgöra sin rapporteringsskyldighet. Enligt 6 § 1 mom. 5 punkten i offentlighetslagen blir myndigheternas statistik offentlig när den är färdig för det ändamål som den är avsedd för. Ombudsmännen har alltså tillgång till den statistik som myndigheterna sammanställt. Diskrimineringsombudsmannen har dessutom tidigare nämnda rätt att av de aktörer som nämns i 4 § 1 mom. i lagen om diskrimineringsombudsmannen få den information som är nödvändig för utförandet av sina tillsynsuppgifter, också av andra aktörer än myndigheter. Jämställdhetsombudsmannen har likaså rätt av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas (17 § 2 mom. i jämställdhetslagen).

Enligt artikel 16.4 ska medlemsstaterna tillåta likabehandlings- och jämställdhetsorganen att utfärda rekommendationer om vilka data som ska samlas in med avseende på de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EG samt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU till offentliga och privata aktörer. Medlemsstaterna får också tillåta likabehandlings- och jämställdhetsorgan att ha en samordnande roll vid insamling av jämlikhetsdata.

Möjligheten att ge dessa rekommendationer till offentliga och privata aktörer ingår i ombudsmännens övergripande uppgiftsbeskrivning och behörighet enligt den nationella lagen.

Enligt artikel 21.1 i direktiven ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorgan endast får samla in och behandla personuppgifter om det är nödvändigt för att fullgöra en uppgift enligt direktiven. I skälen (47, 48) konstateras det att all behandling av personuppgifter som utförs av likabehandlings- och jämställdhetsorgan enligt dessa direktiv bör utföras i full överensstämmelse med den allmänna dataskyddsförordningen. Medlemsstaterna bör säkerställa att likabehandlings- och jämställdhetsorganens uppgifter på ett tydligt sätt fastställs i lag, i enlighet med dataskyddsförordningen.

På behandlingen av personuppgifter i likabehandlings- och jämställdhetsorgan tillämpas som sådana Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 (EU:s allmänna dataskyddsförordning) och den kompletterande dataskyddslagen (1050/2018). Enligt artikel 6.1

i EU:s allmänna dataskyddsförordning är behandling av personuppgifter laglig till exempel för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige och som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning. Ombudsmännen har behov av att behandla personuppgifter när de utövar tillsyn över efterlevnaden av diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

För ombudsmännen föreslås det med stöd av direktiven inga sådana nya uppgifter eller befogenheter som innebär användning av personuppgifter. Det blir alltså inte aktuellt med någon bedömning av nya ändamål för vilka personuppgifter används med tanke på dataskyddsförordningen eller den nationella dataskyddslagen.

Enligt artikel 21.2 ska det säkerställas att lämpliga och särskilda åtgärder vidtas för att säkerställa den registrerades grundläggande rättigheter och intressen när likabehandlings- och jämställdhetsorgan behandlar de särskilda kategorier av personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s allmänna dataskyddsförordning. Ombudsmännen behandlar också personuppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter vid skötseln av sina lagstadgade uppgifter.

Enligt artikel 9.2 g i den allmänna dataskyddsförordningen är behandlingen av särskilda kategorier av personuppgifter tillåten, om den är nödvändig av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse, på grundval av unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt, vilken ska stå i proportion till det eftersträvade syftet, vara förenligt med det väsentliga innehållet i rätten till dataskydd och innehålla bestämmelser om lämpliga och särskilda åtgärder för att säkerställa den registrerades grundläggande rättigheter och intressen. Enligt 6 § 1 mom. 2 punkten i dataskyddslagen tillämpas artikel 9.1 i dataskyddsförordningen (förbud mot behandling av särskilda kategorier av personuppgifter) inte på sådan behandling av uppgifter som regleras i lag eller som föranleds av en uppgift som direkt har ålagts den personuppgiftsansvarige i lag. I 6 § 2 mom. föreskrivs det om lämpliga och särskilda åtgärder för att skydda den registrerades grundläggande fri- och rättigheter och intressen.

3.2.3 Delegering av ombudsmännens behörighet

Diskrimineringsombudsmannen kontaktades 2024 sammanlagt 2 400 gånger. Tre av fyra av dessa kontakter gällde misstankar om diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen kontaktades drygt 1 300 gånger om diskriminering. Ärenden ska enligt 23 § i förvaltningslagen behandlas utan ogrundat dröjsmål.

Framför allt i diskrimineringsombudsmannens praktiska verksamhet har det visat sig vara nödvändigt att från ombudsmannen till föredragandena vid byrån delegera möjligheten till ställningstagande eller givande av anvisningar i de klaraste fallen, så att de som tar kontakt kan få svar inom en skälig tid, trots det stora antalet ärenden.

Riksdagens justitieombudsman ansåg i samband med sin granskning av diskrimineringsombudsmannens byrå den 23 maj 2024 att delegeringen bör grunda sig på lag (EOAK/1556/2024, 31.10.2024). Justitieombudsmannen ansåg det vara problematiskt att någon annan tjänsteman vid byrån än diskrimineringsombudsmannen utan stöd i lag meddelar ett avgörande i sak i ett ärende som förts till ombudsmannen för behandling.

Det är således nödvändigt att till lagen om diskrimineringsombudsmannen foga en bestämmelse om delegering av behörigheten. En motsvarande ändring behöver göras i lagen om jämställdhetsombudsmannen.

3.2.4 Avbrytande av tidsfristen för talan om gottgörelse

Enligt diskrimineringslagen får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden i andra ärenden än sådana som gäller arbetslivet vid vite förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna eller rekommendera att gottgörelse betalas till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier. Nämndens roll är att i egenskap av ett självständigt och opartiskt rättsskyddsorgan erbjuda dem som utsatts för diskriminering rättsskydd med låg tröskel.

En talan som gäller gottgörelse eller ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren ska väckas i tingsrätten. Tidsfristen för väckande av talan är två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier samt i anställningssituationer ett år från det att den förbigångna arbetsökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald.

Tidsfristen för yrkande på gottgörelse avbryts för den tid ärendet eventuellt behandlas i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Tidsfristen börjar dock löpa på nytt när nämnden har meddelat sitt avgörande, även om avgörandet har överklagats hos förvaltningsdomstolen. Tiden för väckande av talan i tingsrätten kan alltså löpa ut innan ett ärende som förts till nämnden har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut. Det är motiverat att förlänga avbrottet i tidsfristen tills nämndens avgörande har vunnit laga kraft.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av direktiven

Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen ska enligt förslaget vara skyldiga att lämna justitieministeriet en sådan redogörelse för sina bindningar som avses i 8 a § i statstjänstemannalagen. Den föreslagna ändringen grundar sig på skyldigheten enligt artikel 3.2 i direktiven att fastställa transparenta förfaranden för potentiella intressekonflikter bland likabehandlings- och jämställdhetsorganens personal i ledande ställning. Till lagen om jämställdhetsombudsmannen fogas av samma orsak en rätt för den som utnämns till ombudsman att vara tjänstledig från en annan tjänst under den tid uppdraget som ombudsman varar.

Det föreslås att tidsfristen för yrkande på gottgörelse avbryts för den tid ett förlikningsförfarandet pågår i samma ärende under ledning av diskriminerings- eller jämställdhetsombudsmannen. Förslaget baserar sig på artikel 7 i direktiven.

I syfte att genomföra artikel 10.2 i direktiven föreslås det att domstolarna åläggs en skyldighet att ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd i ärenden som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen.

För båda ombudsmännen föreskrivs en skyldighet att ordna sin interna verksamhet så att de kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra. Ändringen baserar sig på artikel 3.3 och 3.4 i direktiven.

Diskriminerings- och jämställdhetsombudsmännen föreslås bli skyldiga att godkänna ett arbetsprogram och publicera en sammanfattning av sina viktigaste utlåtanden samt att specificera den information som de samlar in om diskriminering enligt diskrimineringsgrund och livsområde. Innehållet i deras berättelser föreslås bli preciserat. Ändringarna baserar sig på artiklarna 9.3, 16.1 och 17 i direktiven.

Behörigheten att utnämna diskriminerings- och jämställdhetsnämndens generalsekreterare överförs från justitieministeriet till statsrådet och behörigheten att utnämna nämndens övriga personal från justitieministeriet till nämnden själv. Nämnden kan genom arbetsordningen bestämma närmare om utnämningsbehörigheten. Ändringen baserar sig på kraven på likabehandlings- och jämställdhetsorganens oberoende i artikel 3.1 i direktiven.

4.1.2 Övriga förslag

Det föreslås att det till de lagar som gäller diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen fogas bestämmelser om ombudsmannens möjlighet att delegera sin behörighet till tjänstemän som är föredragande i sådana ärenden i vilka praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen. Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att förbättra förutsättningarna för en behandling av ärendena utan dröjsmål.

Det föreslås att 26 § 3 mom. i diskrimineringslagen preciseras så att tidsfristen för yrkande på gottgörelse inte börjar löpa på nytt genast efter en eventuell behandling i nämnden, utan först när nämndens avgörande i ärendet har vunnit laga kraft.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

Genomförandet av direktiven medför i någon mån mer administrativa uppgifter och uppgifter i anslutning till praktiska förfaranden för diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Enligt nuvarande bedömning ökar de ändringar som direktiven förutsätter inte myndigheternas behov av resurser.

Den innehållsmässigt största uppgiftsändringen till följd av direktiven är förslaget att domstolen åläggs en skyldighet att ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd i ärenden som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen. Det är viktigt att se till att jämställdhetsombudsmannen klarar av att utföra även sin nya uppgift och att ombudsmannen har tillräckliga resurser för denna.

Det förslag till bestämmelse som hänför sig till genomförandet av direktiven och som gäller avbrytande av tidsfristen för talan om gottgörelse för den tid ett förlikningsförfarande pågår kan i tingsrätterna minska antalet fall av talan om gottgörelse enligt både diskrimineringslagen och jämställdhetslagen, om bestämmelsen ökar viljan till en alternativ tvistlösning. Till tingsrätterna kom det 2024 in sammanlagt 26 tvistemål som gällde diskrimineringslagen och 16 tvistemål som gällde jämställdhetslagen, vilket innebär att en eventuell minskning av antalet ärenden inte är betydande ur domstolarnas synvinkel, sett till antalet mål och fördelningen mellan alla tingsrätter. Medling minskar belastningen på myndigheterna och sparar på samhällets resurser jämfört med omfattande rättsprocesser.

En eventuell ökad vilja till förlikning kan också minska antalet ärenden som behandlas i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Samtidigt kan bestämmelsen innebära att förlikningsförfarandena vid ombudsmännens byråer ökar. År 2024 främjade diskrimineringsombudsmannen förlikningen i 15 fall och jämställdhetsombudsmannen i nio fall.

Av de ändringsförslag som inte föranleds av direktiven kan det att tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts tills nämndens beslut har vunnit laga kraft i någon mån öka både antalet fall av talan om gottgörelse och antalet ärenden som nämnden ska behandla, om ändringen av tidsfristen för talan leder till att nämnden i större utsträckning anlitas som rättsmedel med låg tröskel. Ändringen i antalet ärenden bedöms inte vara betydande.

De praktiska konsekvenser som de föreslagna ändringarna av bestämmelserna har för myndigheternas verksamhet behandlas närmare i följande avsnitt.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen

De förslag som föranleds av genomförandet av direktiven har i någon mån konsekvenser för ombudsmännens praktiska förfaranden. En del av de ändringar som föreslås i de lagar som gäller ombudsmännen är redan nu praxis: sådana är åtminstone publiceringen av sammanfattningar av utlåtandena, givandet av rekommendationer i berättelserna till riksdagen och utarbetandet av ett arbetsprogram. Till exempel jämställdhetsombudsmannen utarbetar för närvarande en handlingsplan, som är ett internt dokument.

Den skyldighet som föreslås för ombudsmännen att ordna sin verksamhet så att de kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra samt skyldigheterna att i årsberättelsen rapportera om sin ekonomi och personal, att ge vissa anvisningar till dem som tar kontakt och att specificera informationen om diskriminering enligt diskrimineringsgrund och livsområde kan i viss mån öka det administrativa arbetet. Konsekvensen är eventuellt större genast när lagen träder i kraft än senare när den nya praxisen har etablerats. Ändringarna i fråga ökar bland annat öppenheten och transparensen i ombudsmännens verksamhet.

Det förslag som leder till den mest betydande ökningen av arbetsmängden i samband med genomförandet av direktiven är domstolarnas skyldighet att ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd i ärenden som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen. Diskrimineringsombudsmannen kan användas som jämförelseobjekt i fråga om antalet begäranden om utlåtande. Diskrimineringsombudsmannen tar årligen emot ungefär 100 begäranden om utlåtande av domstolar och åklagare. Till exempel 2024 gav ombudsmannen utlåtanden i ungefär 30 ärenden. Även jämställdhetsombudsmannen ska själv avgöra vilka av domstolarnas begäranden om utlåtande som ombudsmannen ger utlåtande om.

Avbrytandet av tidsfristen för talan om gottgörelse för den tid då man under ombudsmannens ledning försöker nå förlikning i ett ärende kan öka viljan hos dem som utsatts för diskriminering att delta i ett förlikningsförfarande under ombudsmannens ledning, eftersom det inte längre finns någon anledning att befara att tidsfristen för talan löper ut medan förlikningsförhandlingarna pågår. Detta kan leda till att antalet förlikningsförfaranden vid ombudsmännens byråer ökar.

Av de ändringsförslag som inte föranleds av direktiven innebär möjligheten att delegera ombudsmännens behörighet till föredragandena att ombudsmännens resurser frigörs till behandling av ärenden som kräver mer rättslig prövning, i och med att en föredragande vid byrån kan ge anvisningar eller ta ställning i ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Det att behörigheten att utnäma diskriminerings- och jämställdhetsnämndens personal delvis överförs till nämnden själv innebär i praktiken inte någon stor förändring i arbetsmängden eller praxisen ur nämndens synvinkel. Även när justitieministeriet har haft utnämningsbehörigheten har nämndens generalsekreterare aktivt deltagit i beredningen av utnämningen, bland annat i utarbetandet av ansökningsannonsen och utnämningsspromemorian samt i intervjuerna med sökandena. Nämnden har utöver generalsekreteraren tre föredragande och en administrativ medarbetare, vilket innebär att utnämningar inte sker ofta.

Det att utnämningsbehörigheten överförs från justitieministeriet framhäver nämndens självständighet och oberoende i förhållande till ministeriet.

Om det föreskrivs att tidsfristen för talan om gottgörelse ska avbrytas för den tid ett förlikningsförfarande som leds av ombudsmannen pågår, kan parternas vilja till ett förlikningsförfarande öka. Detta kan i någon mån minska diskriminerings- och jämställdhetsnämndens ärenden.

Av de ändringsförslag som inte föranses av direktiven berörs nämnden av förslaget att tidsfristen för framställande av yrkande på gottgörelse avbryts tills diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande har vunnit laga kraft. Ändringarna kan bedömas öka antalet ansökningar som kommer in till nämnden något. I den tidigare lagändringen (1192/2022) föreskrevs det att tidsfristen avbryts för den tid som nämndförfarandet pågår, vilket enligt nämndens bedömning har ökat antalet ärenden som kommer in till nämnden med nästan en tredjedel. Konsekvenserna för antalet ärenden som kommer in till nämnden bedöms nu vara mindre.

Domstolarna

Den föreslagna skyldigheten för domstolarna att ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd i ett ärende som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen bedöms inte leda till nytt arbete för domstolarna i någon betydande utsträckning.

Av de förslag som hänför sig till direktiven kan det att tidsfristen för yrkande på gottgörelse avbryts för den tid ett förlikningsförfarande pågår minska antalet fall av talan om gottgörelse i tingsrätterna, om förlikning nås i fler ärenden än tidigare i stället för att ärendena förs till domstol.

Av de förslag som inte förutsätts i direktiven kan avbrytandet av tiden för väckande av talan till dess att diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande i ärendet har vunnit laga kraft för sin del öka antalet fall av talan när där den som misstänker diskriminering får stöd av ett lagakraftvunnet avgörande i förvaltningsdomstolen om diskrimineringen innan tiden för väckande av talan i tingsrätten löper ut. Ändringens inverkan bedöms dock vara liten.

I det tidigare stycket har det bedömts att antalet ärenden som kommer in till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan öka något, om tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts tills nämndens avgörande har vunnit laga kraft. Ett ökat antal avgöranden i nämnden kan också inverka på antalet ändringsansökningar som lämnas in till förvaltningsdomstolarna. Uppskattningsvis 30 procent av nämndens beslut överklagas hos förvaltningsdomstolen. Till nämnden kom det 2024 in sammanlagt 161 ansökningar, året innan 155 ansökningar och 2022 sammanlagt 121 ansökningar. År 2024 avgjorde nämnden 163 ansökningar.

Justitieministeriet

Överföringen av behörigheten att utnämna diskriminerings- och jämställdhetsnämndens generalsekreterare från justitieministeriet till statsrådet har inga väsentliga konsekvenser med tanke på justitieministeriets arbetsmängd. Justitieministeriet ska alltså bereda utnämningsärendet och föredra det vid statsrådets allmänna sammanträde.

Överföringen av behörigheten att utnämna nämndens övriga personal från justitieministeriet till nämnden själv innebär att justitieministeriet inte längre sköter dessa utnämningsärenden. Minskningen av arbetsmängden är dock inte betydande, eftersom nämndens utnämningsärenden redan nu i betydande grad har beretts i nämnden, även om ministeriet har ansvarat för föredragningen och avgörandet av ärendet. Utnämningar har inte heller gjorts särskilt ofta.

4.2.3 Andra konsekvenser för människor och samhälle

Konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna

Syftet med de direktiv som nu genomförs är att skapa starkare ramar för medlemsstaterna likabehandlings- och jämställdhetsorgan när det gäller att främja likabehandling och lika möjligheter och bekämpa diskriminering. Konsekvenserna av de föreslagna ändringarna i bestämmelserna kan gälla alla grupper av människor, eftersom vem som helst kan bli utsatt för diskriminering. Konsekvenserna drabbar särskilt befolkningsgrupper i utsatt ställning.

Med tanke på främjandet av likabehandling har det betydelse att ombudsmännen åläggs en skyldighet att ge rekommendationer i sina berättelser och att publicera åtminstone en sammanfattning av sina viktigaste utlåtanden. Ombudsmännen har i praktiken gjort detta redan nu, men efter lagändringarna är dessa åtgärder lagstadgade skyldigheter.

Ställningen och rättsskyddet för dem som blivit utsatta för diskriminering kan stärkas genom att det föreskrivs om en skyldighet för ombudsmännen att informera den som tagit kontakt i ett diskrimineringsärende till exempel om de rättsmedel som står till förfogande och om möjligheten att få annat stöd i ärendet. Propositionen förbättrar därmed den för diskriminering utsatta personens medvetenhet om sina rättsmedel.

Även det att tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts för den tid ett förlikningsförfarande som leds av ombudsmannen pågår har betydelse för ställningen för dem som utsatts för diskriminering. Detta kan sporra till ett förlikningsförfarande i diskrimineringsärendet eftersom det inte finns någon anledning att befara att tidsfristen för väckande av talan löper ut medan förlikningsförhandlingarna pågår. Genom en uppgörelse i godo kan den som blivit utsatt för diskriminering också få gottgörelse utan att bli tvungen att föra ärendet till en domstolsprocess, som ofta upplevs som tung.

I diskrimineringsärenden enligt jämställdhetslagen förbättras rättsskyddet för den som utsatts för diskriminering i och med att domstolen ska ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd i ett ärende som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen.

Av de förslag som inte hänför sig till genomförandet av direktiven kan möjligheten att delegera ombudsmännens behörighet förbättra ställningen för dem som utsatts för diskriminering, om också byråns föredragande, i stället för ombudsmannen, i ett diskrimineringsärende kan ta ställning till eller ge anvisningar i de frågor som är mest vedertagna med tanke på tillämpningen av lagen. Detta kan påskynda behandlingen av ärendena. Ändringen stöder den rätt till behandling utan dröjsmål som tryggas i 21 § i grundlagen och i 23 § i förvaltningslagen.

Förslaget att tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts tills nämndens avgörande har vunnit laga kraft, i stället för så länge nämndförfarandet pågår, kan ytterligare sänka tröskeln för att i ett ärende söka rättsskydd med låg tröskel hos nämnden. Det faktum att nämnden redan har fattat ett lagakraftvunnet avgörande i ärendet kan stödja den som upplevt diskriminering att söka rättsskydd också hos domstol. Ett lagakraftvunnet avgörande av nämnden eller förvaltningsdomstolen i ärendet kan å andra sidan också främja en uppgörelse i godo i ett gottgörelseärende.

Konsekvenser för aktörer som är föremål för misstanke om diskriminering

Med tanke på aktörer som är föremål för misstanke om diskriminering är det av betydelse att tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts för den tid ett förlikningsförfarande som leds av ombudsmannen pågår och, i ärenden enligt diskrimineringslagen, för den tid en besvärprocess som gäller diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande pågår. Av dessa föranleds det första förslaget till bestämmelse av genomförandet av direktiven.

När parterna för ombudsmannen har uttryckt sitt intresse för ett förlikningsförfarande, ska ombudsmannen ordna möten med dem. Förfarandet tar vanligen några månader. Tidsfristen för väckande av talan förlängs i praktiken i samma utsträckning. En senareläggning av tidsgränsen för väckande av talan bedöms inte öka den administrativa bördan för dem som är föremål för misstanke om diskriminering, eftersom fakta om misstanken om diskriminering och sannolikt också bevis har tagits upp redan i förlikningsförfarandet. Det är inte heller först i samband med att en eventuell talan väcks som det framgår att ärendet är föremål för en tvist.

När tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse avbryts tills nämndens avgörande har vunnit laga kraft, kan tidsfristen för väckande av talan förlängas högst så länge som hela förvaltningsdomstolsprocessen varar. Om nämndens avgörande inte överklagas, vinner det laga kraft 30 dagar efter delfäendet. I de fall där besvär anförs över nämndens avgörande – i praktiken i cirka 30 procent av alla fall – börjar tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse löpa på nytt först när förvaltningsdomstolens avgörande har vunnit laga kraft eller när högsta förvaltningsdomstolen har meddelat sitt avgörande i ärendet. År 2024 var den genomsnittliga behandlingstiden i förvaltningsdomstolen 8,4 månader och i högsta förvaltningsdomstolen 6 månader.

Nämndens genomsnittliga behandlingstid är knappt ett år. Enligt den gällande lagen avbryts tidsfristen för talan om gottgörelse för den tid nämnden behandlar ärendet. I praktiken kan gottgörelse därmed yrkas ännu cirka tre år efter det diskriminerande förfarandet, om nämndförfarandet pågår i ett år. Om besvär anförs över nämndens avgörande och behandlingen av besvären i olika rättsinstanser tar sammanlagt till exempel två år, kan gottgörelse yrkas ännu cirka fem år efter det förbjudna förfarandet.

En senareläggning av tidsgränsen för väckande av talan till följd av att tiden för väckande av talan avbryts och en eventuell uppskjutning av behandlingen av ärendet i tingsrätten är dock inte något som är oförutsägbart för de aktörer som är föremål för misstanke om diskriminering, eftersom dessa i egenskap av parter i princip får information om att ärendet behandlas i nämnden och om den besvärprocess som eventuellt följer därav. Om den som misstänks för diskriminering efter en eventuell förvaltningsdomstolsprocess väcker talan om gottgörelse i tingsrätten, är ärendet inte som helhet nytt för den som misstänks för diskriminering och det kommer inte att sökas efter behövliga bevis för första gången först i tingsrätten efter många år. Båda parterna har redan deltagit i nämndprocessen och förvaltningsdomstolsprocessen.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

I direktiven fastställs minimikrav för likabehandlings- och jämställdhetsorganen. Direktivens bestämmelser om likabehandlings- och jämställdhetsorganens verksamhetssätt är delvis väldigt detaljerade, och några motsvarande bestämmelser ingår inte i den nationella lagstiftningen. De ska således genomföras i form av ändringar i lagstiftningen.

Direktiven tar till vissa delar upp alternativa sätt att fullgöra de föreskrivna skyldigheterna. I fråga om de bestämmelser som inbegriper alternativa genomförandesätt uppfyller Finlands lagstiftning redan kraven i direktiven, med undantag för kravet på att säkerställa att tiden för väckande av talan är tillräcklig efter ett förlikningsförfarande. I denna proposition föreslås inga ändringar i dessa nationella bestämmelser. Det föreslås således att nationell prövningsrätt ska tillämpas så att lösningarna i den gällande lagstiftningen bevaras, eftersom de uppfyller kraven i direktiven.

Alternativa handlingsvägar ingår i artikel 7 (Alternativ tvistlösning), 8 (Utredningar), 9 (Yttranden och beslut) och 10 (Rättstvist).

En alternativ tvistlösningssprocess kan enligt artikel 7 i direktiven ledas av likabehandlings- och jämställdhetsorganet självt eller av en annan behörig enhet, varvid likabehandlings- och jämställdhetsorganet får lämna synpunkter till den enheten. Alternativ tvistlösning kan enligt artikeln ta sig olika former, såsom medling eller förlikning. Eftersom diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen enligt finsk lagstiftning har möjlighet att främja förlikning, föreslås inga ändringar i lagstiftningen utifrån bestämmelserna i artikeln.

Artikeln ger också handlingsutrymme i fråga om hur man säkerställer att den tillämpliga tiden för väckande av talan är tillräckligt lång för att ett ärende ska kunna föras till domstol ännu efter alternativ tvistlösning. Enligt finsk lagstiftning är tidsfristen för talan om gottgörelse 1–2 år, vilket ombudsmännen har upplevt som en kort tid för att nå en uppgörelse i godo. I denna proposition har man gått in för att i den nationella lagstiftningen föreslå det alternativ som föreslås i artikeln, dvs. att avbryta tidsfristen för väckande av talan för den tid ett förlikningsförfarande pågår. Ett annat alternativ skulle ha varit att allmänt förlänga tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse. Att avbryta tidsfristen för väckande av talan för den tid ett förlikningsförfarande pågår ansågs dock vara ett mer exakt sätt att säkerställa möjligheten att föra en tvist till domstol ännu efter att man har försökt nå en överenskommelse i ärendet, på det sätt som artikeln förutsätter. Dessutom övervägs för närvarande inom ramen för ett annat lagstiftningsprojekt en översyn av preskriptionstiderna när det gäller lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Enligt artikel 8 om utredningar får medlemsstaterna föreskriva rätt att genomföra utredningar och få tillgång till information och handlingar om överträdelser av principen om likabehandling också för ett annat behörigt organ än ett likabehandlings- och jämställdhetsorgan, och detta organ ska förse likabehandlings- och jämställdhetsorganet med information om resultaten av utredningarna. Enligt samma artikel får medlemsstaterna föreskriva att utredningar varken får inledas eller fortsätta under tiden det pågår ett domstolsförfarande om samma fråga. I Finlands lagstiftning har denna rätt till utredningar och information redan föreskrivits för likabehandlings- och jämställdhetsorganen, och det finns inga bestämmelser om förhållandet mellan utredningar och rättegångsförfaranden.

Enligt artikel 9 om yttranden och beslut ska medlemsstaterna avgöra om likabehandlings- och jämställdhetsorganet ska ge icke-bindande yttranden eller bindande beslut. Enligt finsk lagstiftning lämnar ombudsmännen icke-bindande yttranden medan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden meddelar bindande beslut.

Enligt artikel 10.3 om rättstvister ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha antingen a) rätt att inleda domstolsförfaranden på en eller flera utsatta personers vägnar, b) rätt att delta i domstolsförfaranden till stöd för en eller flera utsatta personer eller c) rätt att inleda ett domstolsförfarande i eget namn för att försvara allmänintresset. Finlands lagstiftning uppfyller redan led b, så med stöd av artikeln föreslås inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

Dessutom kan prövningrätt tillämpas i fråga om de metoder genom vilka likabehandlings- och jämställdhetsorganens oberoende enligt artikel 3 i direktivet säkerställs. I denna proposition har man gått in för att utöver de bestämmelser om oberoende som redan ingår i den nationella lagstiftningen föreslå att diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen ska vara skyldiga att redogöra för sina bindningar, att justitieministeriet inte längre ska utnämna diskriminerings- och jämställdhetsnämndens personal och att jämställdhetsombudsmannen ska ha rätt att få tjänstledighet från en annan tjänst för den tid som han eller hon är ombudsman.

Under beredningen av regeringspropositionen har det också framkommit ett behov av att förenhetliga bestämmelserna om diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen, t.ex. de bestämmelser som gäller deras rätt att få information. De nationella bestämmelserna om de båda ombudsmännen fullgör till denna del redan skyldigheterna i direktiven, och därför har det i denna proposition inte föreslagits någon harmonisering av dessa bestämmelser. Skillnaderna i bestämmelserna om respektive ombudsman beror åtminstone delvis på att bestämmelserna har beretts vid olika tidpunkter. Om skillnader undanröjs har ombudsmännen lättare att samarbeta och tillsynsmetoderna blir också utifrån betraktat mer logiska. Om de bestämmelser som gäller ombudsmännen är så enhetliga som möjligt, behandlas olika diskrimineringsgrunder på samma sätt även i fråga om tillsynen.

I denna proposition föreslås det att bestämmelserna om ombudsmännen ska förenhetligas till den del det är fråga om genomförande av direktiven. Till dessa förslag till bestämmelser hör jämställdhetsombudsmannens rätt att bli hörd i domstol och jämställdhetsombudsmannens rätt att vara fri från skötseln av en annan tjänst under sin tid som ombudsman.

Dessutom finns det möjlighet att i samband med genomförandet av direktiven se över rätten att till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden föra sådana ärenden som avses i dels diskrimineringslagen, dels lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt gällande lagstiftning har nämnden inte behörighet att pröva sådana arbetslivsärenden som avses i diskrimineringslagen, medan nämndens behörighet inte är begränsad på motsvarande sätt i ärenden som gäller tillämpningen av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Ett i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män avsett ärende kan föras till nämnden för prövning endast av jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation, inte av den som blivit utsatt för diskriminering, medan ärenden enligt diskrimineringslagen också får anhängiggöras av den som misstänker diskriminering. Direktiven förutsätter å andra sidan inte att personer som utsatts för diskriminering ska kunna föra sitt ärende till den myndighet som meddelar bindande beslut. I praktiken omfattas olika diskrimineringsgrunder i dagsläget inte av ett enhetligt rättsskydd, vilket riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott har fäst uppmärksamhet vid t.ex. i betänkandena AjUB 11/2014 rd och AjUB 14/2022 rd. När den gällande diskrimineringslagen stiftades ansåg grundlagsutskottet att det lagförslag som behandlades inte heller uppfyllde målet att olika diskrimineringsgrunder ska omfattas av så likartade rättsmedel som möjligt och hänvisade bland annat till att diskriminerings- och

jämställdhetsnämndens inte har behörighet att behandla arbetslivsfrågor som anknyter till diskrimineringslagen samt till att diskrimineringslagen och jämlikhetslagen skiljer sig från varandra när det gäller vilka som har rätt att ta initiativ till ärenden som ska handläggas av nämnden (GrUU 31/2014 rd).

Riksdagen förutsatte vid godkännandet av en delreform av diskrimineringslagen (1192/2022) att statsrådet utreder diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet i ärenden som gäller arbetslivet inom diskrimineringslagens tillämpningsområde (RSv 189/2022 rd, RP 148/2022 rd). Justitieministeriet har låtit göra en utredning om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet i ärenden som gäller arbetslivet inom diskrimineringslagens tillämpningsområde. Utredningen blev klar i januari 2026 (Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2026:7).

5.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater

Enligt den officiella webbplatsen för EU-lagstiftningen håller nästan alla medlemsstater på att genomföra direktiven, och därför har det under beredningen av denna regeringsproposition inte ännu funnits möjlighet att med klarhet veta vilka åtgärder andra medlemsstater överväger.

I Danmark har Institut for Menneskerettigheder utsetts till nationellt likabehandlingsorgan. Ett lagförslag om lagstiftning som hänför sig till genomförandet av direktiven överlämnades till parlamentet den 20 januari 2026 (Lovforslag nr. L 97). Det huvudsakliga ändringsförslaget är att utvidga behörigheten för institutet till att gälla diskriminering på grund av religion, övertygelse, ålder och funktionsnedsättning. Skyldigheterna i anslutning till direktiven är enligt lagförslaget till stor del sådana som Institut for Menneskerettigheder fullgör redan i dagens läge.

Under beredningen av regeringspropositionen har Sverige tillfrågats om eventuella behov av att genomföra bestämmelsen i artikel 7 i direktiven som handlar om skyldigheten att säkerställa att tidsfristen för väckande av talan är tillräckligt lång när det pågår medling i tvister under ledning av en ombudsman.

I Sverige kan diskrimineringsombudsmannen i ärenden som gäller arbetslivet enligt diskrimineringslagen (2008:567) – utom i fall som avser uppsägning eller avskedande – avbryta preskription genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Enligt förarbetena till lagen (Prop. 2007/08:95, s. 564) kan meddelandet även tänkas innehålla en begäran om överläggning med arbetsgivaren, men det är inte något krav att en sådan begäran framställs. En ny preskriptionstid, av samma längd som den första, börjar löpa från dagen för avbrottet. Diskrimineringsombudsmannen kan avbryta preskription på detta sätt en gång. Det finns ännu ingen information att tillgå om direktivens eventuella inverkan på de tidsfrister för väckande av talan som anges i Sveriges lagstiftning eller på avbrytandet av dem.

6 Remissvar

Utkastet till regeringens proposition med förslag till lagstiftning om genomförande av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan var på remiss den 28 januari–1 mars 2026. Justitieministeriet bad 53 myndigheter och organisationer om utlåtande. Även andra än de som nämndes i sändlistan gavs möjlighet att lämna utlåtande på webbplatsen Utlåtande.fi.

Remisstiden var exceptionellt kort på grund av tidtabellen för genomförande av direktiven. Behoven att ändra den nationella lagstiftningen till följd av direktiven är små, och de föreslagna ändringarna hänför sig till stor del till organiseringen av ombudsmännens verksamhet.

Sammanlagt 18 aktörer på sändlistan lämnade in utlåtanden, och utöver dessa även två andra aktörer. Det kom således in sammanlagt 20 utlåtanden. Dessutom meddelade 5 remissinstanser att de inte har något att yttra om propositionen.

Utlåtandena kan läsas i sin helhet på webbadressen www.utlåtande.fi (VN/9765/2025). På projektets [projektsida](#) finns också ett sammandrag av utlåtandena, och som bilaga till sammandraget finns en förteckning över de aktörer som lämnat utlåtande.

I största delen av utlåtandena understödde remissinstanserna förslagen i propositionen. En del av remissinstanserna ansåg att det samtidigt skulle ha funnits möjlighet att göra andra ändringar i bestämmelserna än de ändringar som direktiven förutsätter för att främja likabehandling och jämställdhet och säkerställa rättsskyddet för dem som utsatts för diskriminering. Företagar- och arbetsgivarorganisationerna betonade att man bör undvika att påföra företag extra och onödig administrativ börda.

Nedan behandlas i korthet de ändringsbehov i propositionen som lyftes fram i utlåtandena: Inledningsvis ändringar i de förslag till bestämmelser som följer av direktiven och sedan övriga ändringsförslag.

De förslag som hänför sig till likabehandlings- och jämställdhetsorganens oberoende

Förslagen understöddes till största delen.

Diskrimineringsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansåg att förslaget att överföra behörigheten att utnämna nämndens generalsekreterare från ministeriet till statsrådet inte nödvändigtvis stöder nämndens självständiga och oberoende ställning, eftersom en överföring av utnämningsbeslut till statsrådet kan politisera tjänsteutnämningen.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ansåg att förslaget om jämställdhetsombudsmannens lagstadgade möjlighet till tjänstledighet från sin egentliga tjänst är utmanande med tanke på rekryteringen och arbetsgivarens beslutanderätt. Om en tjänsteinnehavare befrias från sin tjänst för flera år, måste arbetsgivaren omorganisera skötseln av uppgiften för en lång tid.

Diskrimineringsombudsmannen föreslog att öppenheten i förfarandet för utnämning av ombudsmän bör ökas genom att utlåtande om de bästa sökande också kunde begäras av Människorättscentret och dess delegation, som lyder under riksdagen. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansåg att nämndens anslag av oberoendeskäl bör finnas under ett separat moment under riksdagens beslutanderätt, medan anslaget nu ingår i ministeriets omkostnadsanslag.

Akava ansåg att likabehandlings- och jämställdhetsorganens oberoende inte tillgodoses om de åläggs fler uppgifter utan att de i motsvarande grad får extra resurser.

Förslagen till bestämmelser om oberoende har inte ändrats till följd av remissvaren.

Att behörigheten att utnämna nämndens generalsekreterare överförs från justitieministeriet till statsrådets allmänna sammanträde anses redan i sig innebära att utnämningsbehörigheten överförs till en mer oberoende aktör än tidigare, eftersom utnämningen hittills har hört till endast justitieministeriets beslutanderätt. Statsrådets utnämningssärenden genomgår dessutom justitiekanslerns förhandskontroll av lagligheten. Generalsekreteraren är beredare och

föredragande i nämnden, utöver att han eller hon leder nämndens förvaltning. Statsrådet utnämner även ordföranden och medlemmarna som deltar i nämndens beslutsfattande. Likaså utnämner statsrådet till exempel dem som ska utföra tillsynen.

Jämställdhetsombudsmannens tjänstledighet från sin egentliga tjänst kan jämföras med det som föreskrivs om andra tillsynsombudsmän inom justitieministeriets förvaltningsområde. Även om tjänsteutnämningar för viss tid kan leda till att det uppstår tjänsteförhållanden för viss tid på den arbetsplats från vilken personen är tjänstledig, har det vid beredningen ansetts motiverat med den tjänstledighet som föreslås, för att framhäva att den som väljs till tjänsten är oberoende. I förslaget till bestämmelser har det inte tagits in någon skyldighet att begära utlåtande av människorätsdelegationen som en del av förfarandet för utnämning av ombudsmän. Lagstadgade utlåtandeförfaranden i samband med utnämningar till statliga tjänster är mycket sällsynta, sådana förekommer närmast i samband med förfaranden för utnämning av domare. Det utnämningförfarande som avses i statstjänstemannalagen anses uppfylla de krav på transparenta förfaranden som ställs i direktiven.

Vad gäller diskriminerings- och jämställdhetsnämndens förslag om ett eget anslagsmoment har det vid beredningen av propositionen med tanke på verksamhetens oberoende ansetts vara viktigast att likabehandlings- och jämställdhetsorganen kan besluta om användningen av sina egna ekonomiska resurser och andra resurser.

Jämställdhetsombudsmannens rätt att bli hörd i domstol i ett ärende som gäller tillämpning av jämställdhetslagen

Förslaget understöddes till största delen.

Finlands näringsliv rf och Turism- och Restaurangförbundet rf motsatte sig den föreslagna ändringen och ansåg att de nuvarande nationella bestämmelserna om domstolens möjlighet att begära utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden i ärenden som är viktiga med tanke på målen i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män räcker för att uppfylla minimikraven i direktivet. Även Företagarna i Finland ansåg att den föreslagna bestämmelsen är onödig, eftersom nämnden på begäran av diskrimineringsombudsmannen, en domstol, någon annan myndighet eller en sammanslutning som främjar likabehandling kan ge ett utlåtande i ett ärende som är viktigt med tanke på tolkningen av diskrimineringslagen eller dess syften.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ansåg att förslaget i sig är godtagbart, men ansåg samtidigt att det är viktigt att förfarandet inte förlänger domstolarnas handläggningstider eller försämrar parternas jämlika ställning i en domstolsbehandling. Sättet att genomföra det föreslagna samrådsförfarandet och dess konsekvenser för handläggningstiderna bör enligt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT bedömas noggrant. Finlands Advokater understödde propositionen och konstaterade att hörande av en expertmyndighet kan höja kvaliteten på rättegångarna och främja en enhetlig tillämpning av lagen, men att ombudsmännen i denna roll bör fortsätta bevaka sakkunnigintressen och det allmänna intresset.

Vid beredningen av genomförandet av direktiven ansågs det med tanke på kraven i artikel 10.2 i direktiven inte vara tillräckligt att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden på begäran av en domstol kan ge utlåtande om diskrimineringslagen eller lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt nämnda bestämmelse i direktiven ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen ha rätt att lämna in yttranden till domstolen. Denna rätt ska alltså gälla oberoende av om domstolen i ett enskilt fall anser det nödvändigt att begära utlåtande av ett likabehandlings- och jämställdhetsorgan. Såsom det konstateras i början av denna

regeringsproposition är diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen de organ som avses i de direktiv som nu genomförs, och därför föreslås det att jämställdhetsombudsmannen, inte diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, ska ha rätt att bli hörd i domstol.

Det finns redan bestämmelser om diskrimineringsombudsmannens rätt att bli hörd i domstol. Hörandet av ombudsmannen har vanligen infallit vid en tidpunkt då ärendet också annars väntar på huvudförhandling i domstol. Således har hörandet av ombudsmannen inte förlängt ärendets handläggningstid i domstol. När domstolen hör ombudsmannen skickar den i allmänhet parternas skriftliga material till ombudsmannen och ger denna cirka en månad på sig att lämna ett utlåtande. Hörandet av ombudsmannen i samband med en rättegång kan också förkorta den totala tiden för processen, om hörandet av sakkunniga bidrar till att ändring inte söks i domstolens avgörande i ärendet.

Jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen konstaterade i sina utlåtanden att ordalydelsen i den bestämmelse som föreslås i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män avviker från bestämmelsen i diskrimineringslagen (27 §), där inte bara domstolen utan också åklagaren åläggs skyldighet att ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att bli hörd innan åtal väcks för brott som avses i 11 kap. 11 § i strafflagen. Bestämmelserna bör vara enhetliga. Dessutom ansåg jämställdhetsombudsmannen att bestämmelserna om ombudsmännen bör förenhetligas så att också jämställdhetsombudsmannen ges möjlighet att skaffa rättshjälp till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier.

Likabehandlingsorganens rätt enligt artikel 10.1 att agera i domstolsförfaranden gäller civil- och förvaltningsrättsliga frågor, inte brottmål. Direktiven förutsätter inte heller att likabehandlings- och jämställdhetsorganen ska kunna skaffa rättshjälp från annat håll till den som blivit utsatt för diskriminering. Även om det som föreslås i utlåtandena skulle förenhetliga bestämmelserna om ombudsmän, har man i propositionen beslutat att föreslå endast sådana ändringar i bestämmelserna som direktiven absolut förutsätter.

Avbrott i tidsfristen för väckande av talan under den tid ett förlikningsförfarande pågår

Största delen av remissinstanserna understödde den föreslagna ändringen. Finlands näringsliv rf och Turism- och Restaurangförbundet rf motsatte sig att tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse avbryts för den tid ett förlikningsförfarande pågår under ombudsmannens ledning. Inte heller Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ansåg att ändringen är nödvändig med tanke på tillgodoseendet av rättsskyddet.

Enligt Finlands näringsliv och Turism- och Restaurangförbundet är de nuvarande tidsfristerna för väckande av talan tillräckligt långa och hindrar inte parterna från att föra ärendet till domstol. Ett ärende kan också anhängiggöras vid domstol medan ett förlikningsförfarande pågår.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT konstaterade att ett förlikningsförfarande i allmänhet pågår endast några månader, och att den gällande lagstiftningen därför ger tillräckligt med tid för att väcka talan om gottgörelse även efter det att förlikningsförfarandet har avslutats. KT konstaterade vidare att tidsfristerna ska säkerställa att yrkandena framställs utan obefogat dröjsmål och att parternas rättsliga ställning inte förblir oklar någon längre tid. Den föreslagna bestämmelsen om avbrytande skulle kunna leda till en omotiverad förlängning av tidsfristen för väckande av talan. En utdragen behandling försvårar i synnerhet arbetsgivares möjligheter att utreda ärenden på behörigt sätt. Fastän främjande av förlikningsförfaranden kan bidra till att

lösningar nås utan tunga rättsprocesser, bör konsekvenserna av att tidsfrister avbryts enligt KT bedömas noggrant också med tanke på att handläggningstiderna ska vara skäligen.

Finlands Advokater understödde att tidsfristen för väckande av talan avbryts för den tid ett förlikningsförfarande pågår, men konstaterade att det med tanke på rättssäkerheten och advokatens ansvar är viktigt att det tydligt dokumenteras när förlikningsförfarandet inleds och avslutas och att det för parterna och deras biträden är entydigt när tidsfristen för väckande av talan har avbrutits och när den börjar löpa på nytt.

De direktiv som nu genomförs förpliktar till att säkerställa att den preskriptionstid som tillämpas är tillräckligt lång för att parterna i en tvist ska tillförsäkras möjlighet att föra sitt ärende till domstol även efter alternativ tvistlösning. Detta kan göras till exempel genom att man tillfälligt upphäver preskriptionstiden under den tid medling mellan parterna pågår.

Med tanke på den som misstänker diskriminering kan det finnas risk för att tidsfristen för väckande av talan löper ut medan förlikningen fortfarande pågår, i synnerhet om förlikningsförfarandet inte inleddes genast när misstanke om diskriminering väcktes. Ombudsmännen har på det hela taget ansett att tidsfristerna för väckande av talan är för korta. Det är således inte klart att de nuvarande tidsfristerna för väckande av talan gör det möjligt att, såsom direktiven förutsätter, föra ett ärende till domstol ännu efter alternativ tvistlösning.

Ett förlikningsförfarande, som leds av en ombudsman, tar vanligen några månader. Detta anses inte i väsentlig grad fördröja en eventuell domstolsbehandling jämfört med en situation där talan väcks och ett domstolsavgörande i frågan fås utan att förlikningsförfarandet avbryts.

Att tidsfristen för väckande av talan avbryts kan göra ett förlikningsförfarande mer lockande än tidigare och på så sätt bidra till försoning, eftersom den som misstänker diskriminering inte behöver befara att ett misslyckat förlikningsförfarande skulle äventyra hans eller hennes möjligheter att väcka talan i ärendet och således inte behöver välja mellan talan hos tingsrätten och ett förlikningsförfarande. Det ligger ofta i båda parternas intresse att få till stånd en uppgörelse i godo i stället för att inleda en rättegång. Den som misstänks för diskriminering är dock inte skyldig att ge sitt samtycke till ett förlikningsförfarande.

För att det ska vara klart för parterna när tidsfristen för väckande av talan har avbrutits, föreslås det att ombudsmännen ska åläggas skyldighet att underrätta parterna om att ett förlikningsförfarande inleds.

Ett förlikningsförfarande avslutas antingen med att förlikning ingås eller med att behandlingen av ärendet i förfarandet inte längre fortsätter. Om båda eller någondera parten inte längre vill fortsätta medlingen i tvisten, upphör medlingen. Tidsfristen för väckande av talan börjar löpa på nytt från det att ärendet en sista gång har behandlats vid ett medlingsmöte. På motsvarande sätt anges avslutandet av medling utanför domstol i specialmotiveringen till 11 § i lagen om preskription av skulder (728/2003) (RP 284/2010 rd, s. 34).

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC ansåg att tidsfristen för väckande av talan i ärenden som gäller arbetslivet bör avbrytas för den tid ombudsmannens behandling pågår också i andra situationer än vid ett förlikningsförfarande. I förslaget föreslås dock till denna del endast sådana ändringar i bestämmelserna som direktiven absolut förutsätter.

De förslag som gäller organiseringen av ombudsmännens arbete

I utlåtandena understödde remissinstanserna att ombudsmännens byråers interna verksamhet ordnas så att den befäster oberoendet, att innehållet i ombudsmännens berättelser preciseras och att det utfärdas bestämmelser om den information som måste ges till dem som misstänker diskriminering.

Finlands Advokater fäste uppmärksamhet vid att den inbördes åtskillnad av ombudsmännens byråer som direktiven förutsätter (stöd till offren vs. bedömning av diskriminering) genomförs flexibelt och med beaktande av myndigheternas faktiska resurser. I synnerhet när det gäller små myndigheter kan en alltför formell åtskillnad leda till administrativ börda utan att motsvarande nytta i fråga om rättssäkerhet uppnås. Akava ansåg att en organisatorisk åtskillnad inte är möjlig utan tillräckliga personalresurser och ekonomiska resurser.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ansåg det vara viktigt att också arbetsgivaren vid behov erbjuder neutral och jämlik rådgivning på motsvarande sätt som den som misstänker diskriminering. Fackförbundet Pro rf föreslog att också de tjänster som fackförbunden tillhandahåller kunde nämnas i propositionen som en annan eventuell aktör som erbjuder stöd. Specialmotiveringen kompletterades till denna del.

Akava konstaterade att rådgivningen och handledningen ska beakta situationer där diskrimineringen skett på flera grunder samtidigt. De nuvarande bestämmelserna är inte till alla delar tydliga när det gäller övervakning av diskriminering på flera grunder, vilket kan göra rättsskyddet mindre förutsägbart.

De förslag som hänför sig till annat än genomförandet av direktiven

I propositionen ingick också ett förslag som inte baserar sig på direktiven utan som gällde att tidsfristen för väckande av talan i tingsrätten avbryts i ärenden enligt diskrimineringslagen tills diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgörande i ärendet i fråga har vunnit laga kraft.

Finlands näringsliv, Turism- och Restaurangförbundet och Företagarna i Finland motsatte sig förslaget. Finlands näringsliv och Turism- och Restaurangförbundet konstaterade att ett genomförande av detta förslag skulle förlänga den tid för väckande av talan som hänför sig till yrkande på gottgörelse enligt diskrimineringslagen på ett oskäligt sätt och att det också skulle försämra rättssäkerheten. Det ökar arbetsgivarens administrativa börda eftersom arbetsgivaren i flera år bör förbereda sig på en eventuell rättsprocess och bevara bl.a. arbetstagarens personuppgifter i anslutning till jobbsökningsituationer och andra dokument som eventuellt hänför sig till ärendet fram till utgången av tiden för väckande av talan.

Företagarna i Finland ansåg att det är oskäligt med flera år av juridisk osäkerhet om huruvida talan om gottgörelse kan väckas senare. I synnerhet små företag saknar resurser att under så lång tid hålla bokföring och bevara handlingar med tanke på en eventuell risk för rättegång. Bestämmelsen medför en betydande administrativ börda för företagen till följd av den rättsliga osäkerheten, som enligt utlåtandet inte har behandlats på behörigt sätt i propositionens konsekvensbedömningar.

Inte heller Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ansåg att den föreslagna ändringen var nödvändig, utan att den i oskälig grad förlänger tidsfristen för väckande av talan i anslutning till yrkande på gottgörelse enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Finlands Advokater understödde ändringsförslaget men konstaterade att en betydande förlängning av tidsfristen för väckande av talan ökar osäkerheten ur motpartens synvinkel.

Förbundet ansåg det vara viktigt att förfarandenas totala längd följs upp och utvärderas i fortsättningen.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden har inte behörighet i arbetslivsärenden enligt diskrimineringslagen, så avbrytandet av tidsfristen för väckande av talan i enlighet med den föreslagna ändringen av 26 § 3 mom. i diskrimineringslagen gäller inte arbetslivsärenden, i motsats till vad Finlands näringsliv och Turism- och Restaurangförbundet har ansett i sina utlåtanden.

I andra ärenden enligt diskrimineringslagen kan tidsfristen för väckande av talan avbrytas för högst flera år, om ärendet förs till nämnden och någondera parten eller båda parterna först anför besvär över nämndens beslut hos förvaltningsdomstolen och sedan eventuellt ansöker om besvärstillstånd hos högsta förvaltningsdomstolen. Om den som misstänker diskriminering dock efter en eventuell förvaltningsdomstolsprocess väcker talan om gottgörelse i tingsrätten, är ärendet inte som helhet nytt för den som misstänks för diskriminering och det kommer inte att sökas efter behövliga bevis för första gången först i tingsrätten flera år efter händelserna. Båda parterna har redan deltagit i nämndprocessen och förvaltningsdomstolsprocessen.

Det är oändamålsenligt att samma misstanke om diskriminering behandlas samtidigt både i förvaltningsdomstolsprocessen och i tingsrätten.

Akava och jämställdhetsombudsmannen konstaterade att propositionen inte innefattar något motsvarande tillägg till lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, utan att motsvarande förslag till bestämmelse i den lagen har tagits med i den regeringsproposition om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet som just nu bereds vid social- och hälsovårdsministeriet. Detta bör nämnas också i denna regeringsproposition.

Efter remissbehandlingen har detta fogats till denna proposition, närmaste bestämt i specialmotiveringen till 26 § 3 mom. i diskrimineringslagen.

En annan ändring av bestämmelserna som inte hänför sig till genomförandet av direktiven är förslaget om att ombudsmännen ska ha möjlighet att delegera sin behörighet vid sina byråer.

De som yttrade sig om detta understödde förslaget. Akava och Finlands Advokater betonade att gränserna för delegeringen bör vara tydliga och förutsägbara och att ombudsmannen själv ska avgöra juridiskt eller principiellt viktiga frågor samt frågor som lämnar utrymme för tolkning. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT konstaterade att delegeringen inte får leda till inkonsekvens, tolkningsskillnader eller varierande praxis i de svar, anvisningar eller ställningstaganden som ges.

Annat

Jämställdhetsombudsmannen och Fackförbundet Pro ansåg att tillsynsbefogenheterna i fråga om intersektionell diskriminering och diskriminering på flera grunder bör förtydligas vid genomförandet av direktiven. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det i motiveringen till utkastet till regeringsproposition föreslås en ny tolkning som avviker från nuvarande praxis i fråga om både diskriminering på flera grunder och intersektionell diskriminering. Denna tolkning beträffande jämställdhetsombudsmannens behörighet bör tydligt och entydigt skrivas in i 16 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

I direktiven konstateras det att intersektionell diskriminering ska beaktas. I utkastet till regeringsproposition har man dock gått in för att i den nationella lagen föreslå endast sådana nya bestämmelser som direktiven klart förutsätter.

Delegationen för jämställdhetsärenden konstaterade att medlemsstaterna enligt artikel 14 i direktiven ska säkerställa att likabehandlingsorganen har lämpliga mekanismer för att inom sina respektive befogenheter samarbeta med bl.a. andra likabehandlingsorgan. I motiveringen till propositionen nämns på denna punkt bl.a. delegationen för jämställdhetsärenden. Delegationen konstaterade att jämställdhetsombudsmannen inte är representerad i delegationen. Motiveringen i propositionen precisades till denna del. Vid beredningen av genomförandet av direktiven har man tolkat att direktivens ordalydelse om lämpliga mekanismer inte förutsätter att separata samarbetsstrukturer skapas hos självständiga myndigheter.

Enligt artikel 4 i direktiven ska medlemsstaterna säkerställa att varje likabehandlingsorgan förses med de personella, tekniska och ekonomiska resurser som är nödvändiga för att de ska kunna genomföra alla sina uppgifter och utöva alla sina befogenheter effektivt. Äkava hänvisade till denna artikel och konstaterade att oberoende inte kan uppnås utan tillräckliga resurser. Därför är det viktigt att det i samband med ändringarna i bestämmelserna säkerställs att organen har faktiska förutsättningar att sköta sina utvidgade och krävande uppgifter effektivt och utan dröjsmål.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att de sammantagna konsekvenserna av alla de ändringar som föreslås i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och som hänför sig till jämställdhetsombudsmannens uppgifter och arbetsmängd bör bedömas som en helhet. Med ombudsmannens nuvarande resurser är det inte möjligt att på ett trovärdigt sätt övervaka efterlevnaden av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och inte heller att erbjuda heltäckande och verkkningsfull rådgivning till alla som misstänker eller upplevt diskriminering. Också en del av de övriga remissinstanserna uttryckte sin oro över huruvida jämställdhetsombudsmannens resurser är tillräckliga. Enligt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns det en risk att det inte på behörigt sätt går att säkerställa de resurser som direktiven förutsätter så att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan utföra alla sina uppgifter effektivt inom skälig tid.

Flera remissinstanser konstaterade att tillsynen över olika diskrimineringsgrunder bör förenhetligas. I utlåtandena framkom ett behov av att ge diskriminerings- och jämställdhetsnämnden behörighet att behandla efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet (diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, FFC, Invalidförbundet, Tröskeln rf, Fackförbundet Pro rf) samt behörighet att bestämma om gottgörelse för diskriminering (diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, FFC, Tröskeln rf, Invalidförbundet, Synskadades förbund rf). Dessutom ansåg en del av remissinstanserna att en individ och/eller ett fackförbund bör ha rätt att föra ett ärende enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling (diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, FFC, Fackförbundet Pro rf).

FFC och diskrimineringsombudsmannen föreslog att tidsfristen för väckande av talan om diskriminering vid rekrytering ska höjas till två år. Fackförbundet Pro rf föreslog att tidsfristen för väckande av talan i alla diskrimineringsituationer enligt diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska förenhetligas till tre år.

Diskrimineringsombudsmannen föreslog dessutom vissa andra ändringar i diskrimineringslagen.

Vid beredningen av genomförandet av direktiven har det dock beslutats att det endast ska föreslås sådana ändringar i bestämmelserna som är nödvändiga med tanke på direktiven samt två preciseringar i lagarna som annars visat sig vara nödvändiga.

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om diskrimineringsombudsmannen

2 a §. Redogörelse för bindningar. I propositionen föreslås att det till lagen fogas en ny 2 a § där det föreskrivs om skyldighet för diskrimineringsombudsmannen att lämna justitieministeriet en redogörelse för sina bindningar. Redogörelsen avses till sitt innehåll motsvara den redogörelse för bindningar som avses i 8 a § i statstjänstemannalagen (750/1994), och den ska enligt propositionen lämnas före utnämning till uppgiften. Också sådana förändringar i bindningarna som inträffar under den tid uppgiften innehas ska utan dröjsmål anmälas till justitieministeriet.

Den föreslagna ändringen grundar sig på skyldigheten enligt artikel 3.2 i direktiven att fastställa transparenta förfaranden för potentiella intressekonflikter bland likabehandlingsorganens personal i beslutsfattande eller ledande ställning. Den som utnämns till tjänsten som diskrimineringsombudsman fattar inga bindande beslut, men har en ledande uppgift inom ett likabehandlings- eller jämställdhetsorgan, och därför gäller den bestämmelse om förfaranden för intressekonflikter som finns i direktiven också denna tjänst.

I 8 a § i statstjänstemannalagen, som det hänvisas till i den nya 2 a §, föreskrivs det om skyldighet att lämna en redogörelse för bindningar när det gäller de tjänster som avses i 26 § 1–4 punkten i statstjänstemannalagen, det vill säga tjänsterna inom statens högsta ledning. Enligt 8 a § i statstjänstemannalagen ska en person som föreslås bli utnämnd till en sådan tjänst före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet, beloppet av och grunden för skulder och andra ekonomiska åtaganden, sina uppgifter utanför tjänsten, sina förtroendeuppdrag och förvaltningsuppdrag samt sina bisysslor enligt 18 § i den lagen. Anmälan ska när det gäller bisysslor som kräver bisysslotillstånd innehålla uppgifter om inkomsten från bisysslorna. Med bisyssla avses enligt 18 § i statstjänstemannalagen en tjänst och sådant avlönat arbete eller avlönat uppdrag som tjänstemannen har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse.

Skyldigheten att lämna en redogörelse för bindningar föreskrivs särskilt till exempel för dataombudsmannen och biträdande dataombudsmän (13 § i dataskyddslagen), bland annat på den grunden att artikel 52 i den allmänna dataskyddsförordningen innehåller bestämmelser om att tillsynsmyndigheternas ledamöter ska vara oberoende och om medlemsstaternas skyldighet att föreskriva om sådan verksamhet som är oförenlig med befattningen som ledamot för en tillsynsmyndighet.

Med tanke på tillförlitligheten och opartiskheten hos diskrimineringsombudsmannens verksamhet är det viktigt att ombudsmannen inte misstänks ha sådana ekonomiska eller andra bindningar som skulle kunna inverka på utövandet av ombudsmannens befogenheter. Den föreslagna regleringen om en öppen redogörelse för ombudsmannens bindningar bidrar till att säkerställa ombudsmannens ojävighet samt främjar öppenheten i verksamheten och förbättrar transparensen i den.

8 §. Berättelser. I paragrafens 1 mom. föreskrivs det om den berättelse som diskrimineringsombudsmannen årligen ska ge statsrådet. Enligt propositionen fogas till

momentet en bestämmelse om att berättelsen ska innehålla rapportering om ombudsmannens ekonomi och personal.

Tillägget grundar sig på artikel 17 b i direktiven som gäller jämlikhets- och jämställdhetsorgan, enligt vilken likabehandlingsorganen ska utarbeta och offentliggöra årliga verksamhetsrapporter, som innefattar årsbudget och rapporter om personal och ekonomi. Enligt artikel 16.1 i direktiven ska likabehandlingsorganen samla in uppgifter om sin verksamhet för dessa verksamhetsrapporter.

Diskrimineringsombudsmannen rapporterar om sin verksamhet inte bara i sin årliga berättelse till statsrådet, utan också genom ett förfarande som följer lagen om statsbudgeten. Enligt 12 a § 1 mom. i lagen om statsbudgeten är staten som bokföringsskyldig indelad i bokföringsenheter. Enligt 12 b § 1 mom. i lagen om statsbudgeten ansvarar bokföringsenheterna för sin betalningsrörelse och bokföring och sitt bokslut samt upprättar en verksamhetsberättelse enligt 21 § i den lagen. Verksamhetsberättelsen ska enligt 21 § 1 mom. i lagen om statsbudgeten innehålla riktiga och tillräckliga uppgifter om hur budgeten har följts och om bokföringsenhetens intäkter och kostnader, ekonomiska ställning och resultatet av verksamheten.

Diskrimineringsombudsmannen är en del av bokföringsenheten för ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen. Enligt 1 § i den förordning av statsrådet som gäller ämbetsverket (47/2024) ska de specialmyndigheter som är verksamma vid ämbetsverket var och en för sin del utarbeta den verksamhetsberättelse om sin verksamhet som ingår i bokföringsenhetens bokslut. Enligt motiveringen till lagen om ämbetsverket (RP 31/2023 rd, s. 58) är det enheten för administrativa tjänster som sammanställer bokföringsenhetens bokslut.

Diskrimineringsombudsmannen upprättar således inte något eget bokslut, men utarbetar en verksamhetsberättelse som ingår i bokföringsenhetens bokslut. Bokföringsenhetens bokslut jämte verksamhetsberättelse blir offentligt.

Genom den nu föreslagna bestämmelsen åläggs ombudsmannen en skyldighet att i den årliga berättelsen till statsrådet rapportera också om ekonomin och personalen. Rapporteringen om ekonomin innebär enligt förslaget i praktiken att redogöra för ombudsmannens resurser och huvuddragen i budgeten. När man överväger hur omfattande rapporteringen om ekonomin ska vara, blir det relevant att beakta att ombudsmannen redan i stor utsträckning rapporterar om sin ekonomi inom ramen för bokföringsenhetens bokslut. Rapporteringen om personalen innebär till exempel att redogöra för antalet årsverken.

Diskrimineringsombudsmannens årliga berättelse till statsrådet blir offentlig i det skede då den lämnas till statsrådet. Berättelsen publiceras även på ombudsmannens webbplats.

I 2 mom. i den föreslagna paragrafen föreskrivs att diskrimineringsombudsmannen vart fjärde år ska ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats. I berättelse ska också ombudsmannens övriga verksamhetsområden behandlas. I propositionen föreslås det att det till momentet fogas att berättelsen ska innehålla rekommendationer om främjande av likabehandling.

Genom bestämmelsen införs den bestämmelse om givande av rekommendationer som finns i artikel 17 c i direktiven. Enligt det ledet ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen minst vart fjärde år offentliggöra en eller flera rapporter med rekommendationer om situationen i sin medlemsstat när det gäller likabehandling och diskriminering, inklusive potentiella strukturella problem.

Berättelsen ska enligt propositionen på det sätt som direktiven förutsätter i fortsättningen lämnas minst vart fjärde år, när den nu i praktiken har lämnats en gång per valperiod, vid en tidpunkt som ombudsmannen ansett lämplig. Frekvensen för lämnande av berättelsen förblir således i praktiken densamma.

De facto har diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen redan i nuläget innehållit rekommendationer.

Diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen blir offentlig i det skedet när den överlämnas till riksdagen. Berättelsen publiceras även på ombudsmannens webbplats.

8 a §. Specificering av information och publicering av utlåtanden. Det föreslås att det till lagen fogas en ny 8 a § om specificering av information som diskrimineringsombudsmannen samlar in och om publicering av utlåtanden. De föreslagna bestämmelserna hänför sig till genomförandet av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan.

Enligt förslagens *1 mom.* ska diskrimineringsombudsmannen specificera den information som ombudsmannen samlar in om diskriminering enligt diskrimineringsgrund och livsområde. Enligt artikel 16.1 i direktiven ska likabehandlingsorganen samla in uppgifter om sin verksamhet för de rapporter som det föreskrivs om i artikel 17. Uppgifterna ska delas upp efter de grunder och områden som omfattas av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU samt 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EY. Propositionen innebär i praktiken att diskrimineringsombudsmannen specificerar uppgifterna enligt ovan nämnda grunder till den del de hör till ombudsmannens verksamhetsområde. Diskrimineringsombudsmannen statistikför också i nuläget inkommande kontakter både enligt diskrimineringsgrund och livsområde; livsområden är till exempel social- och hälsovårdstjänster, utbildning och fostran samt arbetslivet.

Dessutom ska uppgifterna specificeras i enlighet med de indikatorer som kommissionen har godkänt och som avses i artikel 18 i direktiven. De personuppgifter som samlas in ska anonymiseras eller, om detta inte är möjligt, pseudonymiseras.

Enligt förslagens *2 mom.* ska diskrimineringsombudsmannen i frågor enligt diskrimineringslagen publicera en sammanfattning av de av sina utlåtanden som ombudsmannen anser vara av särskild betydelse. Med utlåtanden ska här framför allt avses ställningstaganden i enskilda diskrimineringsärenden. Bestämmelsen motsvarar skyldigheten enligt artikel 9.3 i direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan att offentliggöra åtminstone en sammanfattning av de yttranden och beslut som organen anser vara av särskild betydelse. Bestämmelsen gäller ombudsmannens tillsynsuppgifter enligt diskrimineringslagen.

I stället för en sammanfattning kan ombudsmannen naturligtvis även offentliggöra sitt ställningstagande i sin helhet. Den skyldighet som avses i bestämmelsen fullgörs enligt propositionen också genom att ett sammandrag av fallen publiceras.

Ombudsmannen har också i nuläget publicerat sina ställningstaganden och utlåtanden på sin webbplats och i sina berättelser. Enligt 20 § i lagen om offentlighet i myndigheternas förvaltning ska en myndighet främja öppenhet i sin verksamhet och i detta syfte vid behov sammanställa handböcker, statistik och andra publikationer samt datamaterial om sina tjänster, beslutspraxis samt om samhällsförhållandena och samhällsutvecklingen inom sitt verksamhetsområde.

8 b §. Anvisningar till den som misstänker diskriminering. I propositionen föreslås det att det till lagen fogas en ny 8 b § med bestämmelser om den information som ska ges den som

misstänker diskriminering och kontaktar diskrimineringsombudsmannen. Enligt den föreslagna paragrafen ska den som misstänker diskriminering informeras om behandlingen av ärendet vid diskrimineringsombudsmannens byrå, om rättsmedlen för den som misstänker diskriminering och om möjligheten att få annat stöd i ärendet.

Bakgrunden till den paragraf som föreslås bli fogad till lagen är artikel 6.3 i direktiven, enligt vilken likabehandlingsorganen, när en kontakt inleds, ska informera dem som utsatts för diskriminering om vissa frågor. Till dessa frågor hör den rättsliga ramen för ärendet, de tjänster som likabehandlingsorganet erbjuder och om tillhörande förfarandenaspekter, tillgängliga rättsmedel, inklusive möjligheten att driva målet inför domstolar, tillämpliga regler om konfidentialitet och om skyddet av personuppgifter samt möjligheterna att få psykologiskt eller annat relevant stöd från andra organ eller organisationer. I den föreslagna paragrafen avses dessa frågor.

Också enligt 8 § i förvaltningslagen ska myndigheterna inom ramen för sin behörighet och enligt behov ge sina kunder råd i anslutning till skötseln av ett förvaltningsärende samt svara på frågor och förfrågningar som gäller uträttandet av ärenden. Enligt motiveringen till den paragrafen hör till rådgivningen angående förfarandet också att man ger information om myndighetens praxis, till exempel om behandlingspraxis och behandlingsskeden. Myndigheten ska se till att kunden har en klar uppfattning om sina procedurmässiga rättigheter och hur de kan användas.

Bestämmelser om konfidentialitet i samband med behandlingen av ärenden finns delvis i lagen om offentlighet i myndigheternas förvaltning, vars 24 § innehåller en förteckning över grunderna för sekretess i fråga om myndighetshandlingar. Enligt 1 mom. 15 punkten i den paragrafen är sådana handlingar sekretessbelagda som innehåller uppgifter om inspektion som ankommer på en myndighet eller någon annan omständighet som har samband med en övervakningsåtgärd, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle äventyra övervakningen eller dess syfte eller utan vägande skäl skulle vara ägnat att orsaka den som har del i saken skada. Sekretessbelagda är enligt 32 punkten i det momentet likaså handlingar som innehåller uppgifter om en persons politiska övertygelse eller uppgifter om åsikter som personen har uttalat privat eller uppgifter om någons levnadssätt, deltagande i föreningsverksamhet eller fritidssysselsättningar, familjeliv eller andra med dem jämförbara personliga förhållanden.

Enligt 11 § i offentlighetslagen har en part – i praktiken alltså exempelvis den vars diskriminerande beteende någon har kontaktat ombudsmannen för – rätt att hos den myndighet som behandlar ärendet ta del av en myndighetshandling som kan eller har kunnat påverka behandlingen, även om handlingen inte är offentlig. I det arbetsgruppsbetänkande som gällde uppdatering av offentlighetslagen OM 2023:32 föreslogs det att en part inte ska ha rätt att få sekretessbelagda uppgifter om en målsägandes eller parts identitet, om utlämnandet av uppgifterna skulle äventyra säkerheten, intressena eller rättigheterna för målsäganden eller parten eller den som gjort en anmälan. I motiveringen till den föreslagna bestämmelsen konstateras det att det enligt offentlighetslagen i vissa situationer är möjligt att skydda identiteten hos den som gjort en anmälan, med stöd av 24 § 1 mom. 15 punkten i den lagen. Att hemlighålla identiteten hos den som gjort en anmälan också från målsäganden har enligt betänkandet i vissa situationer varit möjligt på basis av 11 § 2 mom. 1 punkten i offentlighetslagen, enligt vilken en part, dennes ombud eller biträde inte har rätt att ta del av en handling när utlämnande av uppgifter ur handlingen skulle strida mot ett synnerligen viktigt allmänt intresse, ett barns intresse eller ett annat synnerligen viktigt enskilt intresse.

Justitiekanslern har i sina avgöranden OKV/1146/10/2022 och OKV/1146/10/2022-OKV-11 behandlat röjande av sekretessbelagda personuppgifter genom kombinerad av diarieuppgifter och beslutsinformation. Avgörandet gällde i huvudsak förvaltningsdomstolens förfarande, som

grundade sig på lagen om offentlighet vid rättegång i förvaltningsdomstolar (381/2007). Justitiekanslern konstaterade att de krav som följer av artiklarna 4 och 25 i dataskyddsförordningen ska beaktas i motiveringen till domar och andra rättskipningsbeslut och i diarieoffentligheten som en direkt tillämplig lagstadgad förpliktelse. Sådan behandling av personuppgifter som strider mot inbyggt dataskydd och dataskydd som standard samt ignorering av sådan indirekt identifiering som rimligen skulle kunna upptäckas och undvikas kan leda till att det i vissa grupper av ärenden uppstår faktiska hinder för att söka rättsskydd.

Möjligheten att få annat stöd i ett ärende kan enligt propositionen innebära exempelvis yrkesorganisationers och andra organisationers tjänster, rättshjälpsbyråer och hälso- och sjukvårdstjänster. Till exempel Brottsofferjouren ger offer råd i hur de kan utöva sina rättigheter. På vissa orter erbjuder man särskilt stöd till kvinnor med invandrabakgrund.

Skyldigheten att lämna ut vissa uppgifter till alla som har tagit kontakt i ett diskrimineringsärende ska enligt propositionen inte innebära att uppgifterna nödvändigtvis måste lämnas ut personligen. Det ska till exempel kunna vara möjligt att den som tar kontakt får samlade anvisningar om ovannämnda frågor efter att ha anmält misstanke om diskriminering. Skyldigheten att lämna ut uppgifter ska enligt förslaget också ställas i relation till kontaktens art och behoven hos den som tagit kontakt; till exempel vid korta samtal kan redan mindre anvisningar räcka till. Det kan också vara fråga om hänvisning till den behöriga myndigheten enligt 8 § i förvaltningslagen.

Diskrimineringsombudsmannen ska också inom skälig tid meddela den som tagit kontakt i ett diskrimineringsärende och misstänker diskriminering huruvida behandlingen av ärendet kommer att avslutas eller huruvida det finns skäl att fortsätta behandlingen. Enligt 23 § i förvaltningslagen ska ett ärende behandlas utan ogrundat dröjsmål, och en myndighet ska på en parts begäran ge en uppskattning om när ett beslut kommer att ges samt svara på förfrågningar om hur behandlingen framskrider.

9 §. Diskrimineringsombudsmannens byrå. I paragrafens 3 *mom.* föreskrivs det om en arbetsordning för byrån som godkänns av diskrimineringsombudsmannen. Det föreslås att momentet kompletteras så att ombudsmannen också godkänner ett arbetsprogram för byrån. I det ska ombudsmannens prioriteringar och kommande verksamhet presenteras.

Genom punkten genomförs artikel 17 i direktiven. I skälen (43, 44) i ingressen till direktiven motiveras bestämmelsen med att likabehandlings- och jämställdhetsorganen genom att anta ett arbetsprogram gör det möjligt för sig själva att säkerställa samstämmighet över tid mellan organens olika arbetsområden och att hantera systemrelaterade diskrimineringsfrågor som omfattas av organens mandat som en del av en långsiktig handlingsplan.

Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 4 *mom.* enligt vilket diskrimineringsombudsmannen ska ordna sin byrås interna verksamhet så att ombudsmannen kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra.

Genom de föreslagna bestämmelserna genomförs artikel 3.3 och 3.4 i direktiven. Enligt punkt 3 i artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlingsorgan inrättar en intern struktur som garanterar att de utövar sina befogenheter på ett oberoende och, när så är lämpligt, opartiskt sätt. Enligt skälen (18, 19) i direktivens ingress avses med organens interna struktur till exempel likabehandlings- och jämställdhetsorganets interna organisation och processer. Oberoendet i utövandet av befogenheterna och, när så behövs, opartiskheten ska beaktas när likabehandlings- och jämställdhetsorganet har uppgifter som eventuellt är oförenliga med varandra, särskilt om vissa av dessa uppgifter är inriktade på stöd till utsatta personer.

Enligt punkt 4 i artikeln ska medlemsstaterna, när likabehandlings- och jämställdhetsorganen har flera olika mandat, säkerställa att den interna strukturen inom organ med flera mandat garanterar ett effektivt utövande av likabehandlingsmandatet. Enligt skälen (19, 20) i ingressen till direktiven ska den interna strukturen hos ett sådant organ garantera att det specifika likabehandlingsmandatet kan utövas effektivt. Diskrimineringsombudsmannen sköter också andra uppgifter än sådana som gäller likabehandling, såsom uppgiften som rapportör om människohandel.

I den nationella lagstiftningen finns inga bestämmelser om ombudsmännens interna organisation, utan dessa självständiga myndigheter beslutar själva om hur de organiserar sitt arbete. På grund av att diskrimineringsombudsmannen är självständig föreslås det inte heller nu att det till lagen fogas några exakta bestämmelser om ombudsmannens organisation, utan ombudsmannen åläggs en skyldighet att utveckla sin interna struktur i enlighet med artikel 3.3 och 3.4 i direktiven.

Diskrimineringsombudsmannen har flera uppgifter i anslutning till tillsynen över och främjandet av likabehandling. Ombudsmannen kan opartiskt utreda påståenden om diskriminering och i samma ärende bistå offren till exempel genom att ge råd och hjälpa dem att göra ansökningar. Vid bedömningen av i vilken utsträckning olika uppgifter ska organiseras som från varandra åtskilda funktioner ska det å andra sidan beaktas att ombudsmannen inte meddelar bindande beslut. Ombudsmannen bistår alltså inte å ena sidan offret i ett visst ärende och fattar å andra sidan bindande beslut i samma persons ärende.

Verksamheten kan enligt propositionen indelas till exempel i enheter beroende på om det är fråga om stödjande av offer eller om opartisk bedömning av diskrimineringsärenden. Detta är dock inte nödvändigt, förutsatt att ombudsmannens interna organisation och processer beaktar en självständig och i förekommande fall oberoende utövning av respektive befogenhet.

Vid diskrimineringsombudsmannens byrå arbetade år 2025 drygt 30 personer. Verksamheten är organiserad i enheten för likabehandling, enheten för rapportering om de mänskliga rättigheterna och utlänningars rättigheter, förvaltningsenheten och kommunikationsenheten.

9 a §. Överföring av diskrimineringsombudsmannens behörighet. I propositionen föreslås att det till lagen fogas en ny 9 a § enligt vilken diskrimineringsombudsmannen, i ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen och där ställningstagande eller givande av anvisningar på grund av ärendenas rättsliga natur eller innehåll inte förutsätter ställningstagande av ombudsmannen, får överföra behörigheten till ställningstagande eller givande av anvisningar på sådana tjänstemän vid byrån som är föredragande. Om de ärenden som får överföras ska det enligt propositionen bestämmas närmare i arbetsordningen.

Ombudsmannen meddelar inga bindande beslut i ärenden, utan ger anvisningar och råd och lämnar ställningstaganden. I ett ställningstagande kan det framföras en rättslig bedömning av om det finns skäl att misstänka att det har förekommit diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Eftersom antalet kontakttaganden är stort och antalet har ökat ytterligare i synnerhet efter det att ombudsmannen fick behörighet att övervaka genomförandet av diskrimineringslagen också i arbetslivet, är det nödvändigt att anvisningar eller ställningstaganden i en del ärenden kan ges av byråns föredragande.

Delegeringsmöjligheten föreslås gälla lämnande av svar, anvisningar eller ställningstaganden i ärenden där tolkningspraxisen är etablerad och där ärendets rättsliga natur eller innehåll inte heller i övrigt förutsätter diskrimineringsombudsmannens ställningstagande. Till exempel ska det inte vara möjligt att delegera ärenden där svaret innehåller ett ställningstagande som

markerar riktlinjer för tillämpningen av en ny lag eller annars är betydande, och inte heller vittsyftande eller principiellt viktiga ärenden.

De ärenden och kategorier av ärenden som delegeringsmöjligheten avses gälla fastställs enligt propositionen närmare i byråns arbetsordning, som utfärdas av ombudsmannen, liksom även andra förutsättningar som eventuellt hänför sig till saken. Diskrimineringsombudsmannen ska således ha beslutanderätt i fråga om i vilka ärenden tillämpningspraxisen kan anses vara etablerad i sådan utsträckning att det är möjligt att överföra behörigheten.

Varje tjänsteman som är föredragande omfattas av det tjänsteansvar som följer av 118 § i grundlagen. Det bli även aktuellt att tillämpa de allmänna bestämmelserna om tjänstemännens skyldigheter i 4 kap. i statstjänstemannalagen (750/1994), till exempel bestämmelserna om ekonomiska eller andra förmåner och om bisysslor.

Ändringen stöder den i 21 § i grundlagen och 23 § i förvaltningslagen tryggade rätten till behandling utan dröjsmål, då det i juridiskt enkla ärenden bli möjligt också för andra än ombudsmannen att ge anvisningar till dem som tar kontakt. Diskrimineringsombudsmannen kan då koncentrera sig på att behandla frågor som kräver mer omfattande rättslig prövning för att kunna avgöras.

Ikraftträdandebestämmelse. Paragrafen föreslås innehålla en bestämmelse om lagens ikraftträdande samt en övergångsbestämmelse om tillämpningen av bestämmelsen om redogörelse för bindningar. Enligt den föreslagna övergångsbestämmelsen ska den som vid ikraftträdandet av denna lag är diskrimineringsombudsman lämna en i 2 a § i denna lag avsedd redogörelse inom sex månader från ikraftträdandet.

7.2 Lagen om jämställdhetsombudsmannen

1 §. Jämställdhetsombudsmannen. I propositionen föreslås att det till 1 mom. fogas en bestämmelse om att den som utnämns till jämställdhetsombudsman under sin tid som ombudsman är fri från skötseln av en annan tjänst för staten, välfärdsområdet eller kommunen. Förslaget motsvarar det som föreskrivs om andra ombudsmän inom justitieministeriets förvaltningsområde som utövar tillsyn, det vill säga diskrimineringsombudsmannen, dataombudsmannen och underrättelsetillsynsombudsmannen.

På motsvarande sätt föreskrivs det också till exempel om riksdagens justitieombudsman och direktören för Människorättscentret. Den föreslagna bestämmelsen stärker ombudsmannens oberoende, då ombudsmannen efter sin mandatperiod har laglig möjlighet att återgå till sina tidigare uppgifter. Ombudsmannens oberoende förutsätts enligt direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan.

1 a §. Redogörelse för bindningar. Enligt propositionen fogas till lagen en ny 1 a § där det föreskrivs om skyldighet för jämställdhetsombudsmannen att lämna justitieministeriet en redogörelse för sina bindningar. Redogörelsen avses till sitt innehåll motsvara den redogörelse för bindningar som avses i 8 a § i statstjänstemannalagen (750/1994), och den ska enligt propositionen lämnas före utnämning till uppgiften. Också sådana förändringar i bindningarna som inträffar under den tid uppgiften innehas ska enligt propositionen utan dröjsmål anmälas till justitieministeriet.

Den föreslagna ändringen grundar sig på skyldigheten enligt artikel 3.2 i direktiven att fastställa transparenta förfaranden för potentiella intressekonflikter bland likabehandlingsorganens personal i beslutsfattande eller ledande ställning. Den som utnämns till tjänsten som

jämställdhetsombudsman fattar inga bindande beslut, men har en ledande uppgift inom ett likabehandlings- eller jämställdhetsorgan, och därför gäller den bestämmelse om förfaranden för intressekonflikter som finns i direktiven också denna tjänst.

Med tanke på tillförlitligheten och opartiskheten hos jämställdhetsombudsmannens verksamhet är det viktigt att ombudsmannen inte misstänks ha sådana ekonomiska eller andra bindningar som skulle kunna inverka på utövandet av ombudsmannens befogenheter. Den föreslagna regleringen om en öppen redogörelse för ombudsmannens bindningar bidrar till att säkerställa ombudsmannens ojävighet samt främjar öppenheten i verksamheten och förbättrar transparensen i den.

Närmare motiveringar till de enskilda bestämmelserna finns ovan i avsnitt 7.1 Lagen om diskrimineringsombudsmannen, 2 a §.

4 §. Jämställdhetsombudsmannens byrå. I paragrafens 3 mom. föreskrivs det om en arbetsordning för byrån som godkänns av jämställdhetsombudsmannen. Det föreslås att momentet kompletteras så att ombudsmannen också godkänner ett arbetsprogram för byrån. I det ska ombudsmannens prioriteringar och kommande verksamhet presenteras.

Genom punkten genomförs artikel 17 i direktiven. I skälen (43, 44) i ingressen till direktiven motiveras bestämmelsen med att likabehandlings- och jämställdhetsorganen genom att anta ett arbetsprogram gör det möjligt för sig själva att säkerställa samstämmighet över tid mellan organens olika arbetsområden och att hantera systemrelaterade diskrimineringsfrågor som omfattas av organens mandat som en del av en långsiktig handlingsplan.

Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. enligt vilket jämställdhetsombudsmannen ska ordna sin byrås interna verksamhet så att ombudsmannen kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra.

Genom den föreslagna paragrafen genomförs artikel 3.3 i direktiven, enligt vilken medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorgan inrättar en intern struktur som garanterar att de utövar sina befogenheter på ett oberoende och, när så är lämpligt, opartiskt sätt. Enligt skälen (18, 19) i direktivens ingress avses med organens interna struktur till exempel likabehandlings- och jämställdhetsorganets interna organisation och processer. Oberoendet i utövandet av befogenheterna och, när så behövs, opartiskheten ska beaktas när likabehandlings- och jämställdhetsorganet har uppgifter som eventuellt är oförenliga med varandra, särskilt om vissa av dessa uppgifter är inriktade på stöd till utsatta personer.

I den nationella lagstiftningen finns inga bestämmelser om ombudsmännens interna organisation, utan dessa självständiga myndigheter beslutar själva om hur de organiserar sitt arbete. På grund av att jämställdhetsombudsmannen är självständig föreslås det inte heller nu att det till lagen fogas några exakta bestämmelser om ombudsmannens organisation, utan ombudsmannen åläggs en skyldighet att utveckla sin interna struktur i enlighet med artikel 3.3 i direktiven.

Jämställdhetsombudsmannen har flera uppgifter i anslutning till tillsynen över och främjandet av jämställdheten. Ombudsmannen kan opartiskt utreda påståenden om diskriminering och i samma ärende bistå offren till exempel genom att ge råd och hjälpa dem att göra ansökningar. Vid bedömningen av i vilken utsträckning olika uppgifter ska organiseras som från varandra åtskilda funktioner ska det å andra sidan beaktas att ombudsmannen inte meddelar bindande beslut. Ombudsmannen bistår alltså inte å ena sidan offret i ett visst ärende och fattar å andra sidan bindande beslut i samma persons ärende.

Verksamheten kan enligt propositionen indelas till exempel i enheter beroende på om det är fråga om stödjande av offer eller om opartisk bedömning av diskrimineringsärenden. Detta är dock inte nödvändigt, förutsatt att ombudsmannens interna organisation och processer beaktar en självständig och i förekommande fall oberoende utövning av respektive befogenhet.

Jämställdhetsombudsmannen är en liten myndighet. Antalet anställda år 2024 var 11. Det är således inte nödvändigtvis ändamålsenligt att denna lilla myndighet blir tvungen att organisera sitt arbete i en struktur med till exempel flera enheter. Saken ska kunna avgöras av myndigheten själv.

4 a §. Överföring av jämställdhetsombudsmannens behörighet. Propositionen innehåller ett förslag om att till lagen foga en ny 4 a § enligt vilken jämställdhetsombudsmannen, i ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen och där givande av anvisningar eller råd på grund av ärendenas rättsliga natur eller innehåll inte förutsätter ställningstagande av ombudsmannen, får överföra behörigheten till givande av anvisningar eller råd på sådana tjänstemän vid byrån som är föredragande. Om de ärenden som får överföras ska det enligt propositionen bestämmas närmare i arbetsordningen.

Jämställdhetsombudsmannen meddelar inga bindande beslut i ärenden, utan ger anvisningar och råd och lämnar ställningstaganden. I ett ställningstagande kan det framföras en rättslig bedömning av om det finns skäl att misstänka att det har förekommit diskriminering som är förbjuden enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Eftersom antalet kontaktaganden är stort och antalet fortsätter att öka, är det nödvändigt att anvisningar eller ställningstaganden i en del ärenden kan ges av byråns föredragande.

Delegeringsmöjligheten föreslås gälla lämnande av svar, anvisningar eller ställningstaganden i ärenden där tolkningspraxisen är etablerad och där ärendets rättsliga natur eller innehåll inte heller i övrigt förutsätter jämställdhetsombudsmannens ställningstagande. Till exempel ska det inte vara möjligt att delegera ärenden där svaret innehåller ett ställningstagande som markerar riktlinjer för tillämpningen av en ny lag eller annars är betydande, och inte heller vittsyftande eller principiellt viktiga ärenden.

De ärenden och kategorier av ärenden som delegeringsmöjligheten avses gälla fastställs enligt propositionen närmare i byråns arbetsordning, som utfärdas av ombudsmannen, liksom även andra förutsättningar som eventuellt hänför sig till saken. Jämställdhetsombudsmannen ska således ha beslutanderätt i fråga om i vilka ärenden tillämpningspraxisen kan anses vara etablerad i sådan utsträckning att det är möjligt att överföra behörigheten.

Varje tjänsteman som är föredragande omfattas av det tjänsteansvar som följer av 118 § i grundlagen. Det bli även aktuellt att tillämpa de allmänna bestämmelserna om tjänstemännens skyldigheter i 4 kap. i statstjänstemannalagen (750/1994), till exempel bestämmelserna om ekonomiska eller andra förmåner och om bisysslor.

Ändringen stöder den i 21 § i grundlagen och 23 § i förvaltningslagen tryggade rätten till behandling utan dröjsmål, då det i juridiskt enkla ärenden bli möjligt också för andra än ombudsmannen att ge anvisningar till dem som tar kontakt. Jämställdhetsombudsmannen kan då koncentrera sig på att behandla frågor som kräver mer omfattande rättslig prövning för att kunna avgöras.

5 §. Jämställdhetsombudsmannens berättelser. I paragrafens 1 mom. föreskrivs det om den berättelse som jämställdhetsombudsmannen årligen ska ge statsrådet. Enligt propositionen

fogas till momentet en bestämmelse om att berättelsen ska innehålla rapportering om ombudsmannens ekonomi och personal.

Tillägget grundar sig på artikel 17 b i direktiven som gäller jämlikhets- och jämställdhetsorgan, enligt vilken likabehandlingsorganen ska utarbeta och offentliggöra årliga verksamhetsrapporter, som innefattar årsbudget och rapporter om personal och ekonomi. Enligt artikel 16.1 i direktiven ska likabehandlingsorganen samla in uppgifter om sin verksamhet för dessa verksamhetsrapporter.

Jämställdhetsombudsmannen rapporterar om sin verksamhet inte bara i sin årliga berättelse till statsrådet, utan också genom ett förfarande som följer lagen om statsbudgeten. Enligt 12 a § 1 mom. i lagen om statsbudgeten är staten som bokföringsskyldig indelad i bokföringsenheter. Enligt 12 b § 1 mom. i lagen om statsbudgeten ansvarar bokföringsenheterna för sin betalningsrörelse och bokföring och sitt bokslut samt upprättar en verksamhetsberättelse enligt 21 § i den lagen. Verksamhetsberättelsen ska enligt 21 § 1 mom. i lagen om statsbudgeten innehålla riktiga och tillräckliga uppgifter om hur budgeten har följts och om bokföringsenhetens intäkter och kostnader, ekonomiska ställning och resultatet av verksamheten.

Jämställdhetsombudsmannen är en del av bokföringsenheten för ämbetsverket Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen. Enligt 1 § i den förordning av statsrådet som gäller ämbetsverket (47/2024) ska de specialmyndigheter som är verksamma vid ämbetsverket var och en för sin del utarbeta den verksamhetsberättelse om sin verksamhet som ingår i bokföringsenhetens bokslut. Enligt motiveringen till lagen om ämbetsverket (RP 31/2023 rd, s. 58) är det enheten för administrativa tjänster som sammanställer bokföringsenhetens bokslut.

Jämställdhetsombudsmannen upprättar således inte något eget bokslut, men utarbetar en verksamhetsberättelse som ingår i bokföringsenhetens bokslut. Bokföringsenhetens bokslut jämte verksamhetsberättelse blir offentligt.

Genom den nu föreslagna bestämmelsen åläggs ombudsmannen en skyldighet att i den årliga berättelsen till statsrådet rapportera också om ekonomin och personalen. Rapporteringen om ekonomin innebär enligt förslaget i praktiken att redogöra för ombudsmannens resurser och huvuddragen i budgeten. När man överväger hur omfattande rapporteringen om ekonomin ska vara, blir det relevant att beakta att ombudsmannen redan i stor utsträckning rapporterar om sin ekonomi inom ramen för bokföringsenhetens bokslut. Rapporteringen om personalen inbegriper till exempel antalet årsverken.

Jämställdhetsombudsmannens årliga berättelse till statsrådet blir offentlig i det skede då den lämnas till statsrådet. Berättelsen publiceras även på ombudsmannens webbplats.

I 2 mom. i den föreslagna paragrafen föreskrivs att jämställdhetsombudsmannen vart fjärde år ska ge riksdagen en berättelse om hur jämställdheten har förverkligats. I propositionen föreslås det att det till momentet fogas att berättelsen ska innehålla rekommendationer om främjande av jämställdhet.

Genom skyldigheten att i berättelsen ge rekommendationer införs den bestämmelse om givande av rekommendationer som finns i artikel 17 c i direktiven. Enligt det ledet ska likabehandlings- och jämställdhetsorganen minst vart fjärde år offentliggöra en eller flera rapporter med rekommendationer om situationen i sin medlemsstat när det gäller likabehandling och diskriminering, inklusive potentiella strukturella problem.

Berättelsen ska enligt propositionen på det sätt som direktiven förutsätter i fortsättningen lämnas minst vart fjärde år, när den nu i praktiken har lämnats en gång per valperiod, vid en tidpunkt som ombudsmannen ansett lämplig. Frekvensen för lämnande av berättelsen förblir således i praktiken densamma.

De facto har jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen redan i nuläget innehållit rekommendationer.

Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen blir offentlig i det skedet när den överlämnas till riksdagen. Berättelsen publiceras även på ombudsmannens webbplats.

5 a §. Specificering av information och publicering av utlåtanden. Det föreslås att det till lagen fogas en ny 5 a § om specificering av information som jämställdhetsombudsmannen samlar in och om publicering av utlåtanden. De föreslagna bestämmelserna hänför sig till genomförandet av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan.

Enligt förslagets *1 mom.* ska jämställdhetsombudsmannen specificera den information som ombudsmannen samlar in om diskriminering enligt livsområde. Enligt artikel 16.1 i direktiven ska likabehandlingsorganen samla in uppgifter om sin verksamhet för de rapporter som det föreskrivs om i artikel 17. Uppgifterna ska delas upp efter de grunder och områden som omfattas av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU samt 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EY. Jämställdhetsombudsmannen övervakar jämställdhetslagen, vars syfte är att förhindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Livsområden inom vilka kontakt tas med anledning av diskriminering är till exempel arbetslivet och utbildningen.

Dessutom ska uppgifterna specificeras i enlighet med de indikatorer som kommissionen har godkänt och som avses i artikel 18 i direktiven. De personuppgifter som samlas in ska anonymiseras eller, om detta inte är möjligt, pseudonymiseras.

Enligt förslagets *2 mom.* ska jämställdhetsombudsmannen publicera en sammanfattning av de av sina utlåtanden som ombudsmannen anser vara av särskild betydelse. Med utlåtanden ska här framför allt avses ställningstaganden i enskilda diskrimineringsärenden. Bestämmelsen motsvarar skyldigheten enligt artikel 9.3 i direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan att offentliggöra åtminstone en sammanfattning av de yttranden och beslut som organen anser vara av särskild betydelse.

I stället för en sammanfattning kan ombudsmannen naturligtvis även offentliggöra sitt ställningstagande i sin helhet. Den skyldighet som avses i bestämmelsen fullgörs enligt propositionen också genom att ett sammandrag av fallen publiceras. Ombudsmannen har också i nuläget publicerat sina ställningstaganden och utlåtanden på sin webbplats och i sina berättelser, men det har inte funnits någon skyldighet på lagnivå att göra det.

Också i 20 § i offentlighetslagen föreskrivs det om myndigheternas skyldighet att främja öppenhet i sin verksamhet och i detta syfte vid behov bland annat sammanställa datamaterial om sin beslutspraxis.

5 b §. Anvisningar till den som misstänker diskriminering. I propositionen föreslås det att det till lagen fogas en ny 5 b § med bestämmelser om den information som ska ges den som misstänker diskriminering och kontaktar jämställdhetsombudsmannen. Enligt den föreslagna paragrafen ska den som misstänker diskriminering informeras om behandlingen av ärendet vid jämställdhetsombudsmannens byrå, om rättsmedlen för den som misstänker diskriminering och om möjligheten att få annat stöd i ärendet.

Bakgrunden till den paragraf som föreslås bli fogad till lagen är artikel 6.3 i direktiven, enligt vilken likabehandlingsorganen, när en kontakt inleds, ska informera dem som utsatts för diskriminering om vissa frågor. Till dessa frågor hör den rättsliga ramen för ärendet, de tjänster som likabehandlingsorganet erbjuder och om tillhörande förfarandaspekter, tillgängliga rättsmedel, inklusive möjligheten att driva målet inför domstolar, tillämpliga regler om konfidentialitet och om skyddet av personuppgifter samt möjligheterna att få psykologiskt eller annat relevant stöd från andra organ eller organisationer. I den föreslagna paragrafen avses dessa frågor.

Också enligt 8 § i förvaltningslagen ska myndigheterna inom ramen för sin behörighet och enligt behov ge sina kunder råd i anslutning till skötseln av ett förvaltningsärende samt svara på frågor och förfrågningar som gäller uträttandet av ärenden. Enligt motiveringen till den paragrafen hör till rådgivningen angående förfarandet också att man ger information om myndighetens praxis, till exempel om behandlingspraxis och behandlingsskeden. Myndigheten ska se till att kunden har en klar uppfattning om sina procedurmässiga rättigheter och hur de kan användas.

Bestämmelser om konfidentialitet i samband med behandlingen av ärenden finns delvis i lagen om offentlighet i myndigheternas förvaltning, vars 24 § innehåller en förteckning över grunderna för sekretess i fråga om myndighetshandlingar. Enligt 1 mom. 15 punkten i den paragrafen är sådana handlingar sekretessbelagda som innehåller uppgifter om inspektion som ankommer på en myndighet eller någon annan omständighet som har samband med en övervakningsåtgärd, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle äventyra övervakningen eller dess syfte eller utan vägande skäl skulle vara ägnat att orsaka den som har del i saken skada. Sekretessbelagda är enligt 32 punkten i det momentet likaså handlingar som innehåller uppgifter om en persons politiska övertygelse eller uppgifter om åsikter som personen har uttalat privat eller uppgifter om någons levnadssätt, deltagande i föreningsverksamhet eller fritidssysselsättningar, familjeliv eller andra med dem jämförbara personliga förhållanden.

Enligt 11 § i offentlighetslagen har en part – i praktiken alltså exempelvis den vars diskriminerande beteende någon har kontaktat ombudsmannen för – rätt att hos den myndighet som behandlar ärendet ta del av en myndighetshandling som kan eller har kunnat påverka behandlingen, även om handlingen inte är offentlig. I det arbetsgruppsbetänkande som gällde uppdatering av offentlighetslagen OM 2023:32 föreslogs det att en part inte ska ha rätt att få sekretessbelagda uppgifter om en målsägandes eller parts identitet, om utlämnandet av uppgifterna skulle äventyra säkerheten, intressena eller rättigheterna för målsäganden eller parten eller den som gjort en anmälan. I motiveringen till den föreslagna bestämmelsen konstateras det att det enligt offentlighetslagen i vissa situationer är möjligt att skydda identiteten hos den som gjort en anmälan, med stöd av 24 § 1 mom. 15 punkten i den lagen. Att hemlighålla identiteten hos den som gjort en anmälan också från målsäganden har enligt betänkandet i vissa situationer varit möjligt på basis av 11 § 2 mom. 1 punkten i offentlighetslagen, enligt vilken en part, dennes ombud eller biträde inte har rätt att ta del av en handling när utlämnande av uppgifter ur handlingen skulle strida mot ett synnerligen viktigt allmänt intresse, ett barns intresse eller ett annat synnerligen viktigt enskilt intresse.

Justitiekanslern har i sina avgöranden OKV/1146/10/2022 och OKV/1146/10/2022-OKV-11 behandlat röjande av sekretessbelagda personuppgifter genom kombinerad avdiarieuppgifter och beslutsinformation. Avgörandet gällde i huvudsak förvaltningsdomstolens förfarande, som grundade sig på lagen om offentlighet vid rättegång i förvaltningsdomstolar (381/2007). Justitiekanslern konstaterade att de krav som följer av artiklarna 4 och 25 i dataskyddsförordningen ska beaktas i motiveringen till domar och andra rättskipningsbeslut och i diarieoffentligheten som en direkt tillämplig lagstadgad förpliktelse. Sådan behandling av personuppgifter som strider mot inbyggt dataskydd och dataskydd som standard samt ignorering

av sådan indirekt identifiering som rimligen skulle kunna upptäckas och undvikas kan leda till att det i vissa grupper av ärenden uppstår faktiska hinder för att söka rättsskydd.

Jämställdhetsombudsmannen kan även kontaktas anonymt per telefon. För att få anvisningar och råd vid telefonkontakt krävs det inte att uppringarens personuppgifter lämnas ut.

Möjligheten att få annat stöd i ett ärende kan enligt propositionen innebära exempelvis yrkesorganisationers och andra organisationers tjänster, rättshjälpsbyråer och hälso- och sjukvårdstjänster.

Skyldigheten att lämna ut vissa uppgifter till alla som har tagit kontakt i ett diskrimineringsärende ska enligt propositionen inte innebära att uppgifterna nödvändigtvis måste lämnas ut personligen. Det ska till exempel kunna vara möjligt att den som tar kontakt får samlade anvisningar om ovannämnda frågor efter att ha anmält misstanke om diskriminering. Skyldigheten att lämna ut uppgifter ska enligt förslaget också ställas i relation till kontaktens art och behoven hos den som tagit kontakt; till exempel vid korta samtal kan redan mindre anvisningar räcka till. Det kan också vara fråga om hänvisning till den behöriga myndigheten enligt 8 § i förvaltningslagen.

Jämställdhetsombudsmannen ska också inom skäligen tid meddela den som tagit kontakt huruvida behandlingen av ärendet kommer att avslutas eller huruvida det finns skäl att fortsätta behandlingen. Enligt 23 § i förvaltningslagen ska ett ärende behandlas utan ogrundat dröjsmål, och en myndighet ska på en parts begäran ge en uppskattning om när ett beslut kommer att ges samt svara på förfrågningar om hur behandlingen framskrider.

Ikraftträdandebestämmelse. Paragrafen föreslås innehålla en bestämmelse om lagens ikraftträdande samt en övergångsbestämmelse om tillämpningen av bestämmelsen om redogörelse för bindningar. Enligt den föreslagna övergångsbestämmelsen ska den som vid ikraftträdandet av denna lag är jämställdhetsombudsman lämna en i 1 a § i denna lag avsedd redogörelse inom sex månader från ikraftträdandet.

7.3 Diskrimineringslagen

26 §. *Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor.* I paragrafen föreskrivs det om framställande vid domstol av yrkanden som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor, bland annat om tidsfristen för framställande av ett yrkande. Enligt paragrafens 2 mom. ska gottgörelse enligt 23 § i diskrimineringslagen och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren yrkas inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. I anställningssituationer ska yrkandet framställas inom ett år från det att den förbigångna arbetssökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald.

Enligt 3 mom. avbryts tidsfristen för en talan om gottgörelse och ogiltigförklaring av diskriminerande villkor för den tid ärendet är anhängigt vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. I propositionen föreslås att momentet ändras så att tidsfristen börjar löpa på nytt först när ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut. I den finskspråkiga versionen av momentet ändras samtidigt ordet ”katkaisee” till ”keskeyttä”, vilket motsvarar uttrycket i 11 § 2 mom. i lagen om preskription av skulder. Ordet ”keskeyttä” har när det gäller tidsfristen inte den innebörden att tidsfristen efter avbrytandet skulle börja löpa på nytt från början, utan den fortsätter då från det hur långt den har hunnit löpa.

Tidsfristen för att väcka talan ska fortsättningsvis avbrytas den dag då ett ärende blir anhängigt vid nämnden. Tidsfristen ska fortsätta löpa efter det att nämndens avgörande i ärendet har vunnit

laga kraft. I ärenden där nämnden inte meddelar ett överklagbart beslut ska tidsfristen fortsätta löpa när ärendet upphör att vara anhängigt vid nämnden.

Bestämmelserna om avbrytande av tidsfristen för den tid ett nämndförfarande pågår finns i lagen för att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska kunna användas som ett lågtröskelrättsmedel utan risk för att tidsfristen för väckande av talan ska löpa ut under behandlingen vid nämnden. Enligt 20 § 3 mom. i lagen får nämnden i andra ärenden än sådana som gäller arbetslivet förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna och förena sitt förbud eller föreläggande med vite samt rekommendera att gottgörelse betalas till den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier.

Avbrytandet av tidsfristen för väckande av talan under tiden för ett nämndförfarande har i förarbetena till lagen (RP 148/2022 rd, s. 39, 42) motiverats med att behandlingen av misstanke om diskriminering i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan stödja den som misstänker diskriminering vid bedömningen av om diskrimineringslagen har överträtts i fallet och om det lönar sig att föra ärendet vidare. Förfarandet kan också bidra till att åstadkomma förlikning i ärendet. Nämndens avgörande kan vara av betydelse också vid en eventuell senare rättegång. Lagändringen bedömdes kunna bidra till att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden utnyttjas som ett rättsskyddsorgan med låg tröskel, när tidsfristen för att yrka på gottgörelse inte löper ut eller hotar att löpa ut medan ärendet behandlas i nämnden.

I nämndens beslut får ändring sökas i förvaltningsdomstol. Den genomsnittliga behandlingstiden vid förvaltningsdomstolarna var hösten 2025 drygt åtta månader. Den genomsnittliga behandlingstiden för ansökningar som inkommit till nämnden har blivit längre så att det i situationer där ändring i ett beslut av nämnden söks hos förvaltningsdomstolen är mycket sannolikt att tingsrättens tid för väckande av talan löper ut redan innan förvaltningsdomstolen har meddelat ett beslut i ärendet.

Med tanke på väckande av talan om gottgörelse och bedömning av kostnadsrisken vid en rättegång är det för den som misstänker diskriminering dock viktigt att få ett lagakraftvunnet beslut av nämnden om huruvida det i ärendet har varit fråga om diskriminering. Av denna orsak föreslås det i propositionen bestämmelsen ändras så att tidsfristen för yrkande på gottgörelse börjar löpa på nytt först när nämndens avgörande har vunnit laga kraft. Syftet med ändringen av bestämmelsen är detsamma som med den redan gällande bestämmelsen om avbrytande av tidsfristen: att främja utnyttjandet av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fullt ut som ett rättsskyddsorgan med låg tröskel.

I det utkast till regeringsproposition om ändring av jämställdhetslagen som bereddes vid social- och hälsovårdsministeriet och som var på remiss i början av 2026 finns ett motsvarande förslag till bestämmelse om avbrytande av tiden för väckande av talan i ärenden enligt jämställdhetslagen.

Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. enligt vilket tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts också under ett förlikningsförfarande som förs under diskrimineringsombudsmannens ledning. Den föreslagna bestämmelsen hänför sig till genomförandet av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan. Enligt artikel 7 i direktiven ska medlemsstaterna säkerställa att det finns en tillräckligt lång preskriptionstid för diskrimineringsärenden, för att garantera att parterna i en tvist har tillgång till domstol även efter alternativ tvistlösning. Som exempel anges i artikeln att preskriptionstiden avbryts medan parterna deltar i ett alternativt tvistlösningsförfarande. I samma artikel föreskrivs om likabehandlings- och jämställdhetsorganens skyldighet att erbjuda parterna möjligheten att söka en alternativ tvistlösning.

Enligt 19 § 1 mom. 4 punkten i diskrimineringslagen kan diskrimineringsombudsmannen inom tillämpningsområdet för den lagen vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller efterlevnaden av diskrimineringslagen. Förlikning kan enligt specialmotiveringen till punkten tillämpas i tvister som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier. Ombudsmannen ska hjälpa parterna att sinsemellan finna lösningar som tillfredsställer dem också i fråga om en eventuell gottgörelse i pengar. Om det mellan parterna nås överenskommelse bara i vissa frågor, ska ärendet i övrigt kunna föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden eller till domstol.

Enligt 21 § i diskrimineringslagen får förlikningsparterna tillsammans eller, med parternas samtycke, diskrimineringsombudsmannen hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ärenden som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier.

Enligt 20 § 1 mom. i diskrimineringslagen fastställer diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering eller repressalier, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagakraftvunnen dom. Det ärende som är föremål för förlikning ska enligt specialmotiveringen till momentet vara tillräckligt noggrant avgränsat och förlikningsvillkoren ska vara klart formulerade.

Den nu föreslagna ändringen innebär att tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse eller ogiltigförklaring av diskriminerande villkor inte löper ut under den tid då man under diskrimineringsombudsmannens ledning i enlighet med 19 § 1 mom. 4 punkten försöker åstadkomma förlikning i ärendet. Ombudsmannen ska enligt förslaget underrätta parterna om att ett förlikningsförfarande inleds, efter att först ha hört parterna om deras villighet att delta i ett förfarande. Tidsfristen för väckande av talan ska avbrytas från och med den dag då ombudsmannen ger parterna ett sådant meddelande. Ett förlikningsförfarande avslutas antingen med att förlikning ingås eller med att behandlingen av ärendet inte längre fortsätter genom förfarandet. Om båda eller någondera parten inte längre vill fortsätta förlikningen i tvisten, upphör förlikningen. Avbrottet i tidsfristen för väckande av talan pågår enligt förslaget till dess att ärendet sista gången har behandlats vid ett förlikningsmöte.

Motsvarande bestämmelser finns i lagen om preskription av skulder, där det i 11 § 1 mom. 4 punkten föreskrivs att preskriptionen av en skuld avbryts på det sätt som anges i 2 mom. i den paragrafen, om fordran tas till behandling vid ett sådant medlingsförfarande där förlikningen kan stadfästas så att den blir verkställbar på det sätt som föreskrivs i lagen om medling i tvistemål och stadfästelse av förlikning i allmänna domstolar (394/2011). Enligt 2 mom. avstannar preskriptionen för den tid ett medlingsförfarande pågår, när det fattas beslut eller ingås avtal om inledande av medling enligt 4 punkten.

För att ett förlikningsförfarande ska avbryta tidsfristen för väckande av talan enligt 26 § i diskrimineringslagen, ska det enligt propositionen förutsättas att diskrimineringsombudsmannen har deltagit i förfarandet. Detta motiveras av behovet av formbundenhet i ärenden som inverkar på tiden för väckande av talan vid domstol. I 11 § i lagen om preskription av skulder förutsätts det likaså av ett sådant medlingsförfarande utanför domstol som avbryter preskriptionen att förfarandet är förenligt med lagen om medling i tvistemål och stadfästelse av förlikning i allmänna domstolar. Med medling utanför domstol avses enligt 18 § 1 mom. i den lagen ett sådant strukturerat förfarande baserat på avtal, regler eller något annat arrangemang genom vilket parterna i ett tvistemål på egen hand frivilligt försöker nå en överenskommelse om lösning av tvistemålet med hjälp av en medlare. Ett

medlingsförfarande ska således uppfylla vissa lagstadgade kriterier för att det ska vara medling enligt den lagen och för att det ska gå att få medlingen stadfäst så att den blir verkställbar – samt för att förfarandet ska ha en sådan inverkan att preskriptionen av en skuld avbryts.

Tidsfristen för väckande av talan enligt 26 § i diskrimineringslagen har på det praktiska planet upplevts som kort, om man först försöker nå förlikning i ärendet med ombudsmannens medverkan. Den föreslagna ändringen kan främja eftersträvandet av förlikning i stället för en tung rättegångsprocess, när tidsfristen för väckande av talan inte löper ut eller hotar att löpa ut under förlikningsförhandlingarna. En person som misstänker diskriminering eller repressalier blir då inte tvungen att välja om han eller hon ska visa sig beredd till en uppgörelse i godo eller om han eller hon ska föra ärendet direkt till domstolen. Förlikning är som tvistlösningsmetod också ett förmånligare alternativ än en fullskalig rättegång, både för parterna i en tvist och för staten.

Avbrytandet av tidsfristen för väckande av talan ska enligt propositionen inte gälla skadeståndstalan som föranleds av ett förfarande som strider mot diskrimineringslagen. I skadeståndsärenden bestäms tidsfristen för väckande av talan enligt lagen om preskription av skulder och är längre än tidsfristen för yrkanden som gäller gottgörelse och diskriminerande villkor, nämligen tre år.

Förlikningsförfaranden som leds av ombudsmannen ska enligt propositionen avbryta tidsfristen för väckande av talan oberoende av om avsikten är att föra förlikningen till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för fastställelse.

Ikraftträdandebestämmelse. Momentet innehåller en bestämmelse om lagens ikraftträdande samt en övergångsbestämmelse enligt vilken det på ärenden och mål som är anhängiga vid ikraftträdandet av den nu föreslagna lagen ska tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

I ärenden som inletts vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden före lagens ikraftträdande avbryts således tidsfristen för yrkanden som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor i enlighet med lagens tidigare 26 § 3 mom. endast för den tid som behandlingen i nämnden pågår. I ärenden som inleds vid nämnden först efter lagens ikraftträdande avbryts tidsfristen tills ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut.

Övergångsbestämmelsen innebär dessutom att ett förlikningsförfarande som är anhängigt vid diskrimineringsombudsmannens byrå när lagen träder i kraft inte avbryter tidsfristen för yrkanden som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor på det sätt som föreskrivs i det föreslagna nya 4 mom. i 26 §. Bestämmelsen ska tillämpas först på förlikningsförfaranden som inleds efter lagens ikraftträdande.

7.4 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

12 §. Yrkande på gottgörelse. I paragrafen föreskrivs det om framställande vid domstol av yrkanden på gottgörelse, bland annat om tidsfristen för framställande av ett yrkande. Enligt paragrafens 2 mom. ska gottgörelse enligt 11 § i jämställdhetslagen i andra situationer än anställningssituationer yrkas vid tingsrätten inom två år från det att förbudet mot diskriminering överträdades. I anställningssituationer ska talan väckas inom ett år från det att förbudet mot diskriminering överträdades.

Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. enligt vilket tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts under ett förlikningsförfarande som förs under

jämställdhetsombudsmannens ledning. Den föreslagna bestämmelsen hänför sig till genomförandet av direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan. Enligt artikel 7 i direktiven ska medlemsstaterna säkerställa att det finns en tillräckligt lång preskriptionstid för diskrimineringsärenden, för att garantera att parterna i en tvist har tillgång till domstol även efter alternativ tvistlösning. Som exempel anges i artikeln att preskriptionstiden avbryts medan parterna deltar i ett alternativt tvistlösningsförfarande. I samma artikel föreskrivs om likabehandlings- och jämställdhetsorganens skyldighet att erbjuda parterna möjligheten att söka en alternativ tvistlösning.

Enligt 19 § 4 mom. i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen. Enligt motiveringen till ändringslagen (915/2016) (RP 98/2016 rd, s. 9) kan jämställdhetsombudsmannen till exempel ordna förlikningsmöten med parterna. Ombudsmannen ska opartiskt och med respekt för alla parter hjälpa parterna att sinsemellan finna lösningar som tillfredsställer dem också i fråga om en eventuell ersättning i pengar.

Enligt 21 § 5 mom. i jämställdhetslagen fastställer diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering enligt den lagen, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskäligen eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagkraftvunnen dom.

Den ändring som nu föreslås innebär att tidsfristen för väckande av talan om gottgörelse inte löper ut under den tid då man under jämställdhetsombudsmannens ledning i enlighet med 19 § 4 mom. försöker åstadkomma förlikning i ett ärende. Ombudsmannen ska enligt förslaget underrätta parterna om att ett förlikningsförfarande inleds, efter att först ha hört parterna om deras villighet att delta i ett förfarande. Tidsfristen för väckande av talan ska avbrytas från och med den dag då ombudsmannen ger parterna ett sådant meddelande. Ett förlikningsförfarande avslutas antingen med att förlikning ingås eller med att behandlingen av ärendet i förfarandet inte längre fortsätter. Om båda eller någondera parten inte längre vill fortsätta medlingen i tvisten, upphör medlingen. Avbrottet i tidsfristen för väckande av talan pågår enligt förslaget till dess att ärendet sista gången har behandlats vid ett förlikningsmöte.

Motsvarande bestämmelser finns i lagen om preskription av skulder, där det i 11 § 1 mom. 4 punkten föreskrivs att preskriptionen av en skuld avbryts på det sätt som anges i 2 mom. i den paragrafen, om fordran tas till behandling vid ett sådant medlingsförfarande där förlikningen kan stadfästas så att den blir verkställbar på det sätt som föreskrivs i lagen om medling i tvistemål och stadfästelse av förlikning i allmänna domstolar (394/2011). Enligt 2 mom. avstannar preskriptionen för den tid ett medlingsförfarande pågår, när det fattas beslut eller ingås avtal om inledande av medling enligt 4 punkten.

För att ett förlikningsförfarande ska avbryta tidsfristen för väckande av talan enligt 12 § i jämställdhetslagen, ska det enligt propositionen förutsättas att jämställdhetsombudsmannen har deltagit i förfarandet. Detta motiveras av behovet av formbundenhet i ärenden som inverkar på tiden för väckande av talan vid domstol. I 11 § i lagen om preskription av skulder förutsätts det likaså av ett sådant medlingsförfarande utanför domstol som avbryter preskriptionen att förfarandet är förenligt med lagen om medling i tvistemål och stadfästelse av förlikning i allmänna domstolar. Med medling utanför domstol avses enligt 18 § 1 mom. i den lagen ett sådant strukturerat förfarande baserat på avtal, regler eller något annat arrangemang genom vilket parterna i ett tvistemål på egen hand frivilligt försöker nå en överenskommelse om lösning av tvistemålet med hjälp av en medlare. Ett medlingsförfarande ska således uppfylla vissa lagstadgade kriterier för att det ska vara medling enligt den lagen och för att det ska gå att få

medlingen stadfäst så att den blir verkställbar – samt för att förfarandet ska ha en sådan inverkan att preskriptionen av en skuld avbryts.

Tidsfristen för väckande av talan enligt 12 § i jämställdhetslagen har på det praktiska planet upplevts som kort, om man först försöker nå förlikning i ärendet med ombudsmannens medverkan. Den föreslagna ändringen kan främja eftersträvandet av förlikning i stället för en tung rättegångsprocess, när tidsfristen för väckande av talan inte löper ut eller hotar att löpa ut under förlikningsförhandlingarna. En person som misstänker diskriminering eller repressalier blir då inte tvungen att välja om han eller hon ska visa sig beredd till en uppgörelse i godo eller om han eller hon ska föra ärendet direkt till domstolen. Förlikning är som tvistlösningsmetod också ett förmånligare alternativ än en fullskalig rättegång, både för parterna i en tvist och för staten.

Avbrytandet av tidsfristen för väckande av talan ska enligt propositionen inte gälla skadeståndstalan som föranleds av ett förfarande som strider mot jämställdhetslagen. I skadeståndsärenden bestäms tidsfristen för väckande av talan enligt lagen om preskription av skulder och är längre än tidsfristen för yrkanden som gäller gottgörelse och diskriminerande villkor, nämligen tre år.

Förlikningsförfaranden som leds av ombudsmannen ska enligt propositionen avbryta tidsfristen för väckande av talan oberoende av om avsikten är att föra förlikningen till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för fastställelse.

22 §. Hörande av jämställdhetsombudsmannen. I propositionen föreslås det att det i stället för den 22 § som tidigare upphävts genom lag 1329/2014 till lagen fogas ny 22 § där domstolen åläggs en skyldighet att ge jämställdhetsombudsmannen möjlighet att bli hörd i ett ärende som gäller jämställdhetslagen och som behandlas i domstol.

Genom bestämmelsen genomförs artikel 10.2 i direktiven, enligt vilken likabehandlings- och jämställdhetsorganen ska ha rätt att lämna in yttranden till domstolen, i enlighet med nationell rätt och praxis. Enligt skälen (31, 32) i ingressen till direktiven kan likabehandlings- och jämställdhetsorganen lämna in yttranden till domstolarna till exempel genom att ge expertutlåtanden.

Jämställdhetsombudsmannen har i egenskap av myndighet som följer med hur jämställdheten förverkligas och följer med diskriminering särskild sakkunskap om vilka uttrycksformer diskriminering kan anta.

Bestämmelsen ska enligt propositionen inte tillämpas, om ombudsmannen eller en tjänsteman som lyder under ombudsmannen på det sätt som avses i 3 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen vid en behandling bistår den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier.

Ikraftträdandebestämmelse. Momentet innehåller en bestämmelse om lagens ikraftträdande samt en övergångsbestämmelse enligt vilken det på ärenden och mål som är anhängiga vid ikraftträdandet av den nu föreslagna lagen ska tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Således ska ett förlikningsförfarande som är anhängigt vid jämställdhetsombudsmannens byrå när lagen träder i kraft inte avbryta tidsfristen för talan om gottgörelse på det sätt som föreskrivs i det föreslagna nya 4 mom. i 12 §. Bestämmelsen ska tillämpas först på förlikningsförfaranden som inleds efter lagens ikraftträdande.

Likaså ska domstolens skyldighet enligt den föreslagna 22 § att ge jämställdhetsombudsmannen möjlighet att bli hörd i ett ärende som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen gälla ärenden som inleds vid domstol efter ikraftträdandet av denna lag.

7.5 Lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

5 §. Personal. Enligt propositionen ändras paragrafens 3 mom. så att det i fortsättningen i stället för justitieministeriet är statsrådet som utnämner diskriminerings- och jämställdhetsnämndens generalsekreterare och nämnden själv sin övriga personal.

Enligt artikel 3.1 i direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan ska likabehandlingsorgan kunna förvalta sina egna finansiella och andra resurser och anta sina egna beslut om bland annat sin personal. Enligt skälen (17, 18) i ingressen till direktiven innebär detta också valet av personal. Det handlar om likabehandlings- och jämställdhetsorganens självständighet och oberoende.

Generalsekreteraren ska enligt propositionen utnämnas av statsrådet. Generalsekreteraren leder diskriminerings- och jämställdhetsnämndens praktiska verksamhet, och därför är det motiverat att det är statsrådet som utnämner till generalsekreterartjänsten på samma sätt som statsrådet utnämner till exempel diskriminerings- och jämställdhetsombudsmännen.

Nämnden föreslås själv utnämna sin övriga personal. Nämnden ska i sin arbetsordning utfärda närmare bestämmelser om utnämningförfarandet inom nämnden.

8 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft den 19 juni 2026.

9 Verkställighet och uppföljning

Bestämmelser om övervakning, rapportering och uppföljning av direktiven finns i artikel 18 i direktiven. Kommissionen ska senast den 19 juni 2026 genom en genomförandeakt upprätta en förteckning över gemensamma indikatorer för hur de likabehandlingsorgan som utsetts enligt direktiven fungerar. Indikatorerna ska omfatta organens mänskliga, tekniska och ekonomiska resurser, oberoende funktion, tillgänglighet och effektivitet samt utvecklingen i deras mandat, befogenheter eller struktur.

Senast den 19 juni 2031 och därefter vart femte år ska medlemsstaterna förse kommissionen med information om genomförandet av direktivet.

Kommissionen ska utarbeta en rapport om tillämpningen och de praktiska effekterna av direktiven, som inte bara bygger på informationen från medlemsstaterna, utan också på information som samlats in på nationell nivå och unionsnivå av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter och Europeiska jämställdhetsinstitutet. Rapporten ska behandla likabehandlingsorganens oberoende funktion och effektivitet i medlemsstaterna.

10 Förhållande till andra propositioner

Genom lagförslag 4 i propositionen föreslås det att det till 12 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män fogas ett nytt 4 mom. enligt vilket tidsfristen enligt 2 mom. avbryts för den tid ett förlikningsförfarande pågår under jämställdhetsombudsmannens ledning. Jämställdhetsombudsmannen ska underrätta parterna om att ett förlikningsförfarande inleds.

Vid social- och hälsovårdsministeriet har man berett ett förslag till ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 39/2026 rd) där det också föreslås att ett nytt 4 mom. fogas till 12 §. Behandlingen av propositionerna bör till denna del samordnas i riksdagen.

Både i social- och hälsovårdsministeriets ovannämnda lagprojekt och i det andra förslag till ändring av jämställdhetslagen (det nationella genomförandet av direktivet om lönetransparens) som beretts vid samma ministerium har man enligt de propositionsutkast som var på remiss avsikten att föreslå ändringar också i 12 § 2 mom. i jämställdhetslagen. Dessa förslag påverkar inte det som föreslås i denna proposition, inte heller de övriga ändringarna i den lagen som föreslås i de propositionerna.

11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Propositionen hänför sig till jämlikheten enligt 6 § i grundlagen, rättsskyddet enligt 21 § i grundlagen och det allmännas skyldighet enligt 22 § i grundlagen att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses.

11.1 Jämlikhet

Enligt den allmänna jämlikhetsklausulen i 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Förbudet mot diskriminering i 2 mom. i den paragrafen innebär att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Enligt 4 mom. i paragrafen främjas jämställdheten mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

Den skyldighet som föreskrivs för diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen att publicera ett sammandrag av de utlåtanden som de anser vara av betydelse ökar medvetenheten om de rättigheter som hänför sig till likabehandling och jämställdhet, liksom även det att ombudsmännen ger rekommendationer i sina berättelser som publiceras vart fjärde år.

I ärenden enligt jämställdhetslagen främjas jämlikheten också av att domstolen är skyldig att ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd i ärenden som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen.

11.2 Rättsskydd

Enligt 21 § 1 mom. i grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan.

De ändringar i bestämmelserna som gäller ombudsmännens organisation och den föreslagna möjligheten att delegera behörighet till föredraganden är av betydelse med tanke på att behandla ärenden ändamålsenligt och utan dröjsmål. Ombudsmännen får varje år ett stort antal kontakter om diskriminering, och möjligheten att delegera behörigheten i en del ärenden till föredraganden bidrar till att ombudsmännens byråer kan erbjuda så många som möjligt rättsskydd med låg tröskel inom en skälig tid.

De föreslagna bestämmelserna om redogörelser för bindningar stöder säkerställandet av ombudsmännens ojävighet och således också en ändamålsenlig behandling av ärenden. En ändamålsenlig behandling stöds också av den föreslagna bestämmelsen om information till den som har kontaktat ombudsmannen i ett diskrimineringsärende.

Tillgodoseendet av rättsskyddet för offer för diskriminering främjas av den föreslagna ändringen genom vilken tidsfristen för talan om gottgörelse avbryts tills förlikningsförfarandet har avslutats samt i ärenden enligt diskrimineringslagen till dess att nämndens avgörande har vunnit laga kraft. Det sistnämnda kan stärka de faktiska möjligheterna för den som misstänker diskriminering att utnyttja nämnden som ett rättsmedel med låg tröskel.

Även om en eventuell behandling av talan i tingsrätten skjuts upp till tiden efter en process i förvaltningsdomstolen, har den som misstänks för diskriminering kännedom om misstanken om diskriminering och ärendets skede under hela besvärsprocessen, eftersom båda parterna redan är delaktiga i processen vid nämnden och förvaltningsdomstolen. En talan om diskriminering som väcks efter en process i förvaltningsdomstolen kommer således inte som någon överraskning för föremålet för misstanken om diskriminering. Propositionen anses därför inte öka den rättsliga osäkerheten.

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

Eftersom direktiven om likabehandlings- och jämställdhetsorgan innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av lagen om diskrimineringsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) 8 § och 9 § 3 mom., av dem
8 § sådan den lyder i lag 988/2021, och
fogas till lagen nya 2 a, 8 a och 8 b §, till 9 § ett nytt 4 mom. och till lagen en ny 9 a § som
följer:

2 a §

Redogörelse för bindningar

Diskrimineringsombudsmannen ska lämna justitieministeriet en i 8 a § i
statstjänstemannalagen (750/1994) avsedd redogörelse för sina bindningar.

8 §

Berättelser

Diskrimineringsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. I
berättelsen ska även behandlas människohandel och fenomen som har samband med
människohandel. I berättelsen ska dessutom behandlas våld mot kvinnor och våld i hemmet
samt åtgärder och politik för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet.
Berättelsen ska innehålla en rapport om ombudsmannens ekonomi och personal.

Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom minst vart fjärde år ge riksdagen en berättelse
om hur principen om likabehandling har realiserats. Berättelsen ska innehålla
rekommendationer om främjande av likabehandling. I berättelsen ska även behandlas
människohandel och fenomen som har samband med människohandel. I berättelsen ska
dessutom behandlas våld mot kvinnor och våld i hemmet samt åtgärder och politik för att
förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet. Diskrimineringsombudsmannen
kan ge berättelsen tillsammans med jämställdhetsombudsmannen.

8 a §

Specificering av information och publicering av utlåtanden

Diskrimineringsombudsmannen ska specificera den information som ombudsmannen samlar
in om diskriminering enligt diskrimineringsgrund och livsområde.

Diskrimineringsombudsmannen ska i frågor enligt diskrimineringslagen publicera en
sammanfattning av de av sina utlåtanden som ombudsmannen anser vara av särskild betydelse.

8 b §

Anvisningar till den som misstänker diskriminering

Den som misstänker diskriminering ska när han eller hon kontaktar diskrimineringsombudsmannen informeras om behandlingen av ärendet vid diskrimineringsombudsmannens byrå, om rättsmedlen för den som misstänker diskriminering och om möjligheten att få annat stöd i ärendet.

9 §

Diskrimineringsombudsmannens byrå

Diskrimineringsombudsmannen godkänner en arbetsordning och ett arbetsprogram för byrån. Diskrimineringsombudsmannen ska ordna byråns interna verksamhet så att ombudsmannen kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra.

9 a §

Överföring av diskrimineringsombudsmannens behörighet

I ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen och där ställningstagande eller givande av anvisningar på grund av ärendenas rättsliga natur eller innehåll inte förutsätter ställningstagande av diskrimineringsombudsmannen får ombudsmannen överföra behörigheten till ställningstagande eller givande av anvisningar på sådana tjänstemän vid byrån som är föredragande. I arbetsordningen bestäms närmare om de ärenden som får överföras.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som vid ikraftträdandet av denna lag är diskrimineringsombudsman ska lämna en i 2 a § i denna lag avsedd redogörelse inom sex månader från ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av lagen om jämställdhetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) 1 § 1 mom., 4 § 3 mom. och 5 §, av dem 1 § 1 mom. sådant det lyder i lag 28/2024, samt
fogas till lagen en ny 1 a §, till 4 § ett nytt 4 mom. och till lagen nya 4 a, 5 a och 5 b § som följer:

1 §

Jämställdhetsombudsmannen

För de uppgifter som föreskrivs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, finns det en jämställdhetsombudsman inom justitieministeriets förvaltningsområde. Statsrådet utnämner jämställdhetsombudsmannen för högst fem år i sänder. Den som utnämns till jämställdhetsombudsman är fri från skötseln av en annan tjänst under sin tid som ombudsman.

1 a §

Redogörelse för bindningar

Jämställdhetsombudsmannen ska lämna justitieministeriet en i 8 a § i statstjänstemannalagen (750/1994) avsedd redogörelse för sina bindningar.

4 §

Jämställdhetsombudsmannens byrå

Jämställdhetsombudsmannen godkänner en arbetsordning och ett arbetsprogram för byrån.
Jämställdhetsombudsmannen ska ordna byråns interna verksamhet så att ombudsmannen kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra.

4 a §

Överföring av jämställdhetsombudsmannens behörighet

I ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen och givande av anvisningar eller råd på grund av ärendenas rättsliga natur eller innehåll inte förutsätter ställningstagande av jämställdhetsombudsmannen får ombudsmannen överföra behörigheten till givande av anvisningar eller råd på sådana tjänstemän vid byrån som är föredragande. I arbetsordningen bestäms närmare om de ärenden som får överföras.

5 §

Jämställdhetsombudsmannens berättelser

Jämställdhetsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. Berättelsen ska innehålla en rapport om ombudsmannens ekonomi och personal.

Jämställdhetsombudsmannen ska dessutom minst vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur jämställdheten har förverkligats. Berättelsen ska innehålla rekommendationer om främjande av jämställdhet. Jämställdhetsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med diskrimineringsombudsmannen.

5 a §

Specifisering av information och publicering av utlåtanden

Jämställdhetsombudsmannen ska specificera den information som ombudsmannen samlar in om diskriminering enligt livsområde.

Jämställdhetsombudsmannen ska publicera en sammanfattning av de av sina utlåtanden som ombudsmannen anser vara av särskild betydelse.

5 b §

Anvisningar till den som misstänker diskriminering

Den som misstänker diskriminering ska när han eller hon kontaktar jämställdhetsombudsmannen informeras om behandlingen av ärendet vid jämställdhetsombudsmannens byrå, om rättsmedlen för den som misstänker diskriminering och om möjligheten att få annat stöd i ärendet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som vid ikraftträdandet av denna lag är jämställdhetsombudsman ska lämna en i 1 a § i denna lag avsedd redogörelse inom sex månader från ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av 26 § i diskrimineringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i diskrimineringslagen (1325/2014) 26 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1192/2022,
och
fogas till 26 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1192/2022, ett nytt 4 mom. som följer:

26 §

Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. Tidsfristen börjar löpa på nytt när ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut.

Tidsfristen enligt 2 mom. avbryts även för den tid ett förlikningsförfarande pågår under diskrimineringsombudsmannens ledning. Diskrimineringsombudsmannen ska underrätta parterna om att ett förlikningsförfarande inleds.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ärenden och mål som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

4.

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 12 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), sådan paragrafen lyder i lag 1023/2008, ett nytt 4 mom. och till lagen en ny 22 §, i stället för den 22 § som upphävts genom lag 1329/2014, som följer:

12 §

Yrkande på gottgörelse

Tidsfristen enligt 2 mom. avbryts för den tid ett förlikningsförfarande pågår under jämställdhetsombudsmannens ledning. Jämställdhetsombudsmannen ska underrätta parterna om att ett förlikningsförfarande inleds.

22 §

Hörande av jämställdhetsombudsmannen

Domstolen ska i ett ärende som den behandlar och som gäller tillämpningen av denna lag ge jämställdhetsombudsmannen tillfälle att bli hörd.

Denna lag träder i kraft den 20 _____.

På ärenden och mål som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

5.

Lag

om ändring av 5 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014) 5 § 3 mom. som
följer:

5 §

Personal

Statsrådet utnämner nämndens generalsekreterare. Nämndens övriga personal utnämns av
nämnden. I arbetsordningen bestäms närmare om utnämning av personalen.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 9 april 2026

Statsminister

Petteri Orpo

Justitieminister Leena Meri

1.

Lag

om ändring av lagen om diskrimineringsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) 8 § och 9 § 3 mom., av dem 8 § sådan den lyder i lag 988/2021, och *fogas* till lagen nya 2 a, 8 a och 8 b §, till 9 § ett nytt 4 mom. och till lagen en ny 9 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §

Redogörelse för bindningar

Diskrimineringsombudsmannen ska lämna justitieministeriet en i 8 a § i statstjänstemannalagen (750/1994) avsedd redogörelse för sina bindningar.

8 §

8 §

Berättelser

Berättelser

Diskrimineringsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. I berättelsen behandlas även människohandel och fenomen som har samband med människohandel. I berättelsen behandlas dessutom våld mot kvinnor och våld i hemmet samt åtgärder och politik för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet.

Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats. Berättelsen ska även behandla människohandel och fenomen som har samband med människohandel. Berättelsen ska dessutom behandla våld mot

Diskrimineringsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. I berättelsen *ska* även *behandlas* människohandel och fenomen som har samband med människohandel. I berättelsen *ska* dessutom *behandlas* våld mot kvinnor och våld i hemmet samt åtgärder och politik för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet. *Berättelsen ska innehålla en rapport om ombudsmannens ekonomi och personal.*

Diskrimineringsombudsmannen ska dessutom *minst vart fjärde* år ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats. *Berättelsen ska innehålla rekommendationer om främjande av likabehandling.* I berättelsen *ska* även *behandlas* människohandel och fenomen som

Gällande lydelse

kvinnor och våld i hemmet samt åtgärder och politik för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet. Diskrimineringsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med jämställdhetsombudsmannen.

Föreslagen lydelse

har samband med människohandel. I berättelsen ska dessutom behandlas våld mot kvinnor och våld i hemmet samt åtgärder och politik för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet. Diskrimineringsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med jämställdhetsombudsmannen.

8 a §

Specificering av information och publicering av utlåtanden

Diskrimineringsombudsmannen ska specificera den information som ombudsmannen samlar in om diskriminering enligt diskrimineringsgrund och livsområde.

Diskrimineringsombudsmannen ska i frågor enligt diskrimineringslagen publicera en sammanfattning av de av sina utlåtanden som ombudsmannen anser vara av särskild betydelse.

8 b §

Anvisningar till den som misstänker diskriminering

Den som misstänker diskriminering ska när han eller hon kontaktar diskrimineringsombudsmannen informeras om behandlingen av ärendet vid diskrimineringsombudsmannens byrå, om rättsmedlen för den som misstänker diskriminering och om möjligheten att få annat stöd i ärendet.

9 §

Diskrimineringsombudsmannens byrå

Diskrimineringsombudsmannen har en byrå med ett behövligt antal föredragande, som ska vara förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, och annan personal.

Diskrimineringsombudsmannen utnämner tjänstemännen och anställer den övriga personalen vid byrån.

9 §

Diskrimineringsombudsmannens byrå

Diskrimineringsombudsmannen har en byrå med ett behövligt antal föredragande, som ska vara förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, och annan personal.

Diskrimineringsombudsmannen utnämner tjänstemännen och anställer den övriga personalen vid byrån.

Gällande lydelse

Diskrimineringsombudsmannen godkänner en arbetsordning för byrån.

Föreslagen lydelse

Diskrimineringsombudsmannen godkänner en arbetsordning *och ett arbetsprogram* för byrån.

Diskrimineringsombudsmannen ska ordna byråns interna verksamhet så att ombudsmannen kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra.

9 a §

*Överföring av
diskrimineringsombudsmannens behörighet*

I ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen och där ställningstagande eller givande av anvisningar på grund av ärendenas rättsliga natur eller innehåll inte förutsätter ställningstagande av diskrimineringsombudsmannen får ombudsmannen överföra behörigheten till ställningstagande eller givande av anvisningar på sådana tjänstemän vid byrån som är föredragande. I arbetsordningen bestäms närmare om de ärenden som får överföras.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som vid ikraftträdandet av denna lag är diskrimineringsombudsman ska lämna en i 2 a § i denna lag avsedd redogörelse inom sex månader från ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av lagen om jämställdhetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) 1 § 1 mom., 4 § 3 mom. och 5 §, av dem 1 § 1 mom. sådant det lyder i lag 28/2024, samt
fogas till lagen en ny 1 a §, till 4 § ett nytt 4 mom. och till lagen nya 4 a, 5 a och 5 b § som följer:

Gällande lydelse

1 §

Jämställdhetsombudsmannen

För de uppgifter som föreskrivs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, finns det en jämställdhetsombudsman inom justitieministeriets förvaltningsområde. Statsrådet utnämner jämställdhetsombudsmannen för högst fem år i sänder.

Jämställdhetsombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet. Behörighetsvillkor för jämställdhetsombudsmannen är någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt, förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde och i praktiken visad ledarförmåga.

Föreslagen lydelse

1 §

Jämställdhetsombudsmannen

För de uppgifter som föreskrivs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, finns det en jämställdhetsombudsman inom justitieministeriets förvaltningsområde. Statsrådet utnämner jämställdhetsombudsmannen för högst fem år i sänder. *Den som utnämns till jämställdhetsombudsman är fri från skötseln av en annan tjänst under sin tid som ombudsman.*

Jämställdhetsombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet. Behörighetsvillkor för jämställdhetsombudsmannen är någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt, förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde och i praktiken visad ledarförmåga.

1 a §

Redogörelse för bindningar

Jämställdhetsombudsmannen ska lämna justitieministeriet en i 8 a § i statstjänstemannalagen (750/1994) avsedd redogörelse för sina bindningar.

Gällande lydelse

4 §

Jämställdhetsombudsmannens byrå

Jämställdhetsombudsmannen har en byrå med ett behövt antal föredragande, som ska vara förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, och andra anställda.

Jämställdhetsombudsmannen utnämner tjänstemännen vid byrån.

Jämställdhetsombudsmannen godkänner en arbetsordning för byrån.

Föreslagen lydelse

4 §

Jämställdhetsombudsmannens byrå

Jämställdhetsombudsmannen har en byrå med ett behövt antal föredragande, som ska vara förtrogna med ombudsmannens uppgiftsområde, och andra anställda.

Jämställdhetsombudsmannen utnämner tjänstemännen vid byrån.

Jämställdhetsombudsmannen godkänner en arbetsordning *och ett arbetsprogram* för byrån.

Jämställdhetsombudsmannen ska ordna byråns interna verksamhet så att ombudsmannen kan utöva sina olika befogenheter oberoende av varandra.

4 a §

Överföring av jämställdhetsombudsmannens behörighet

I ärenden där praxis i fråga om lagens tillämpning är vedertagen och givande av anvisningar eller råd på grund av ärendenas rättsliga natur eller innehåll inte förutsätter ställningstagande av jämställdhetsombudsmannen får ombudsmannen överföra behörigheten till givande av anvisningar eller råd på sådana tjänstemän vid byrån som är föredragande. I arbetsordningen bestäms närmare om de ärenden som får överföras.

5 §

Jämställdhetsombudsmannens berättelser

Jämställdhetsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen ska dessutom en gång vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur jämställdheten förverkligats. Jämställdhetsombudsmannen

5 §

Jämställdhetsombudsmannens berättelser

Jämställdhetsombudsmannen ska årligen ge statsrådet en berättelse om sin verksamhet. *Berättelsen ska innehålla en rapport om ombudsmannens ekonomi och personal.*

Jämställdhetsombudsmannen ska dessutom *minst vart fjärde år* ge riksdagen en berättelse om hur jämställdheten har förverkligats. *Berättelsen ska innehålla rekommendationer om främjande av jämställdhet.*

Gällande lydelse

kan ge berättelsen tillsammans med diskrimineringsombudsmannen.

Föreslagen lydelse

Jämställdhetsombudsmannen kan ge berättelsen tillsammans med diskrimineringsombudsmannen.

5 a §

Specificering av information och publicering av utlåtanden

Jämställdhetsombudsmannen ska specificera den information som ombudsmannen samlar in om diskriminering enligt livsområde.

Jämställdhetsombudsmannen ska publicera en sammanfattning av de av sina utlåtanden som ombudsmannen anser vara av särskild betydelse.

5 b §

Anvisningar till den som misstänker diskriminering

Den som misstänker diskriminering ska när han eller hon kontaktar jämställdhetsombudsmannen informeras om behandlingen av ärendet vid jämställdhetsombudsmannens byrå, om rättsmedlen för den som misstänker diskriminering och om möjligheten att få annat stöd i ärendet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som vid ikraftträdandet av denna lag är jämställdhetsombudsman ska lämna en i 1 a § i denna lag avsedd redogörelse inom sex månader från ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av 26 § i diskrimineringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i diskrimineringslagen (1325/2014) 26 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1192/2022,
och
fogas till 26 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1192/2022, ett nytt 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

26 §

Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier kan i tingsrätten yrka på gottgörelse och på ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren.

Gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren ska yrkas inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. I anställningssituationer ska yrkandet dock framställas inom ett år från det att den förbigångna arbetssökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald.

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. *för den tid som nämndförfarandet pågår.*

Föreslagen lydelse

26 §

Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier kan i tingsrätten yrka på gottgörelse och på ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren.

Gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren ska yrkas inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. I anställningssituationer ska yrkandet dock framställas inom ett år från det att den förbigångna arbetssökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald.

Inledandet av ett ärende vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden avbryter den tidsfrist som anges i 2 mom. *Tidsfristen börjar löpa på nytt när ärendet har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut.*

Tidsfristen enligt 2 mom. avbryts även för den tid ett förlikningsförfarande pågår under diskrimineringsombudsmannens ledning. Diskrimineringsombudsmannen ska underrätta parterna om att ett förlikningsförfarande inleds.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ärenden och mål som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

4.

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 12 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), sådan paragrafen lyder i lag 1023/2008, ett nytt 4 mom. och till lagen en ny 22 §, i stället för den 22 § som upphävts genom lag 1329/2014, som följer:

Gällande lydelse

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum.

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträddes. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträddes.

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

Föreslagen lydelse

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum.

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträddes. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträddes.

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

Tidsfristen enligt 2 mom. avbryts för den tid ett förlikningsförfarande pågår under jämställdhetsombudsmannens ledning. Jämställdhetsombudsmannen ska underrätta parterna om att ett förlikningsförfarande inleds.

22 §

Hörande av jämställdhetsombudsmannen

Domstolen ska i ett ärende som den behandlar och som gäller tillämpningen av

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

*denna lag ge jämställdhetsombudsmannen
tillfälle att bli hörd.*

*Denna lag träder i kraft den 20 .
På ärenden och mål som är anhängiga vid
ikraftträdandet av denna lag tillämpas de
bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.*

5.

Lag

om ändring av 5 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014) 5 § 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

5 §

Personal

Nämnden har en generalsekreterare med uppgiften som huvudsyssla. Nämnden kan dessutom ha föredragande med uppgiften som huvud- eller bisyssla och andra anställda.

Generalsekreteraren och föredragandena ska ha avlagt någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt och ha god förtroenhet med nämndens ansvarsområde.

Justitieministeriet utnämner generalsekreteraren och nämndens övriga anställda.

Föreslagen lydelse

5 §

Personal

Nämnden har en generalsekreterare med uppgiften som huvudsyssla. Nämnden kan dessutom ha föredragande med uppgiften som huvud- eller bisyssla och andra anställda.

Generalsekreteraren och föredragandena ska ha avlagt någon annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt och ha god förtroenhet med nämndens ansvarsområde.

Statsrådet utnämner nämndens generalsekreterare. Nämndens övriga personal utnämns av nämnden. I arbetsordningen bestäms närmare om utnämning av personalen.

Denna lag träder i kraft den 20 .