

Åland har en egen diskrimineringsombudsman, som är underordnad Ålands ombudsmannamyndighet sedan 1 september 2014 i enlighet med landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet (2014:33). Inom landskapets behörighet ska ombudsmannamyndigheten motverka och förhindra diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Den nya diskrimineringslagen (FFS 1325/2014) gäller för myndigheterna i landskapet Åland när de tillämpar författningar som hör till rikslagstiftningen. Bland annat lagstiftningen gällande kommunala tjänstemän hör till landskapets behörighet medan lagstiftningen då det gäller anställda i arbetsavtalsförhållande är en riksbehörighet.

Här nedan följer en promemoria, som kan vara till vägledning gällande diskriminering när kommunerna tillämpar författningar som hör till rikslagstiftningen. Promemorian är utarbetad av Kommunarbetsgivarna i Finland gällande den nya diskrimineringslagen.

Observera att inga ändringar i promemorian har gjorts för att beakta åländska förhållanden. Således nämns i texten samkommuner, istället för kommunalförbund. Jämställdhetslagen, som nämns är rikets lagstiftning, men den gäller på Åland genom landskapslag (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Kommunförbundet, som nämns i texten avser Finlands kommunförbund. I texten omnämns två nationalspråk, men Åland är enspråkigt svenskt. I texten om att kommunallagens bestämmelse om att främja invånarens välfärd kan utgöra en godtagbar grund för att särbehandla personer på grund av deras boningsort, är det rikets kommunallag, som åsyftas. Samma bestämmelse finns dock även i den åländska kommunallagen. Lagen om kommunala tjänsteinnehavare, som nämns, gäller på Åland genom landskapslag (2004:24) om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän.

Promemoria gällande den nya diskrimineringslagen

Diskrimineringslag 1.1.2015 (1325/2014)

Den nya diskrimineringslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2015, ger ett större skydd mot diskriminering än tidigare.

I lagen avses med arbetsgivare också sådana arbetsgivare som utövar sin rätt att leda och övervaka arbetet på inhyrda arbetstagare, praktikanter och arbetsprövare.

Ett flertal lagar ändrades eller stadfästes samtidigt som den nya diskrimineringslagen trädde i kraft, bl.a. infördes ändringar i jämställdhetslagen, vilket KT Kommunarbetsgivarna skickar ett särskilt cirkulär om, samt arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I detta cirkulär behandlas innehållet i diskrimineringslagen med betoning på arbetsgivarnas skyldigheter. I cirkuläret redogörs också för ändringarna i arbetsavtalslagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren bör i sin verksamhet komma ihåg att det i lagen och dess förarbeten, som den här promemorian baserar sig på, endast ges ett fåtal konkreta exempel på vad som är diskriminering eller godtagbar positiv särbehandling och vilka grunder som berättigar särbehandling. I sista hand får en helhetsbedömning från fall till fall avgöra hur lagen ska

tolkas. Arbetsgivarna bör beakta detta i sina förfaringsätt och bl.a. när de utarbetar en plan för främjande av likabehandling.

Lagens syfte (1 §)

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Lagens tillämpningsområde (2 §)

I den tidigare lagen fanns uppräknat de livsområden där lagen ska tillämpas. Utgångspunkten i den nya lagen är att den ska tillämpas på all offentlig och privat verksamhet. Lagen ska dock inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning.

Lagens tillämpningsområde omfattar hela anställningstiden från rekrytering till avslutande av anställning. Därför måste arbetsgivaren se till att de olika processerna i anknytning till anställningen inte är diskriminerande.

Förhållande till annan lagstiftning (3 §)

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och bestämmelser om främjande av jämställdhet mellan könen finns också i fortsättningen i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

I situationer där det är fråga om diskriminering på grund av kön och förbjuden diskriminering enligt diskrimineringslagen tillämpas både diskrimineringslagen och jämställdhetslagen. Sådan diskriminering på flera grunder kan det vara fråga om exempelvis i situationer där en person på grund av sitt kön och sin ålder behandlas annorlunda utan godtagbart skäl. Bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet finns i strafflagen.

Bestämmelserna om främjande av likabehandling är nya och de kompletterar bestämmelserna i anställningslagstiftningen om arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna opartiskt. Skyldigheten att främja likabehandling kompletterar även arbetsgivarens allmänna skyldighet som föreskrivs i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren är skyldig att bl.a. se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete, och arbetsgivaren ska också sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling (7 §)

Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling

I den nya lagen föreskrivs alla arbetsgivare en skyldighet att främja likabehandling. Denna skyldighet att främja likabehandling gäller förutom myndigheter också arbetsgivare, utbildningsanordnare och läroanstalter.

En arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling kan uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut om personalen fattas.

Syftet med åtgärderna är att de förfaranden som ska följas på arbetsplatsen vid bl.a. anställning, uppgiftsfördelning, beslut om utbildning, löner och anställningsförmåner, samt fastställande av skyldigheter i anknytning till arbetet och anställningen verkligen är icke-

diskriminerande. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

När man planerar de främjande åtgärderna kan man utöver den nuvarande personalstrukturen fästa vikt vid framtida utmaningar. Åtgärderna ska påverka den faktiska likabehandlingen. Sådana åtgärder kan exempelvis vara etablering av ett förfarande som baserar sig på god praxis när man behandlar misstankar om diskriminering och när man lyfter fram likabehandlingsfrågor vid introduktion för nyanställda och utbildning för personalen samt vid arbetsplatsutveckling.

Lagens syfte är att främjandet av likabehandlingen ska bli en del av arbetsplatsernas regelbundna utvecklingsverksamhet, att likabehandlingen på arbetsplatsen ska granskas med jämna mellanrum och att tidigare främjande åtgärder vid behov ska ändras och preciseras.

Likabehandlingsplan

I den nya lagen föreskrivs arbetsgivarna också en skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan. Enligt lagen ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

När arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet att främja likabehandling och utarbetar den anknytande likabehandlingsplanen bör arbetsgivaren uppmärksamma att en stor del av diskrimineringsgrunderna är känsliga uppgifter. Om arbetsgivaren tänker rikta positiv särbehandling (se 9 §) till den befintliga personalen eller den personal som ska rekryteras, vore det skäl att ta upp detta och motivera det i likabehandlingsplanen. I likabehandlingsplanen bör även beaktas de legitima grunderna för särbehandling (se 11–12 §).

Till skillnad från exempelvis jämställdhetsplanen ställs det inga formkrav eller innehållsmässiga krav på likabehandlingsplanen. Planen utarbetas så att de nämnda skyldigheterna att främja likabehandling beaktas. Målet med planen är att främja likabehandling genom att fastställa och beskriva inom vilken ram och med vilka medel och metoder arbetsgivaren kan främja likabehandling i sin verksamhet på ett målinriktat och långsiktigt sätt. När likabehandlingsplanen utarbetas och verkställs ska arbetsgivaren sträva efter att identifiera, ingripa i och förebygga all slags diskriminering. Utarbetandet av planen kan inledas så att den nuvarande situationen utvärderas och beskrivs. Arbetsgivaren bör regelbundet följa upp och utvärdera både verkställandet av likabehandlingsplanen och dess effekter på likabehandlingen. I planen kan också ingå hur uppföljningen ska ske och vilken tidsram som gäller.

Kommunerna har som myndigheter redan tidigare varit skyldiga att främja likabehandling enligt den tidigare lagen om likabehandling. För att främja etnisk likabehandling har myndigheterna likaså varit skyldiga att utarbeta en likabehandlingsplan. (Tidigare lagen om likabehandling, 4 §). Observera att kommunerna enligt den nya lagen både i egenskap av myndigheter och utbildningsanordnare är skyldiga att främja likabehandling och att utarbeta de i lagen föreskrivna likabehandlingsplanerna. Kommunförbundet ger anvisningar om detta. Det lönar sig för kommunens olika sektorer att samarbeta när de i egenskap av myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare utarbetar likabehandlingsplanerna.

En likabehandlingsplan kan fogas till de övriga planerna. Planen kan exempelvis vara en del av jämställdhetsplanen, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller personal- och utbildningsplanen.

Utarbetandet av likabehandlingsplanen ligger på arbetsgivarens ansvar och arbetsgivaren måste kunna visa att den lagstadgade planen är gjord. Den första likabehandlingsplanen enligt den nya lagen ska ha utarbetats före den 1 januari 2017.

Främjande av likabehandling tillsammans med personalen

Lagen innehåller också bestämmelser om på vilket sätt personalen och personalens representanter bör engageras i främjandet av likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen och dess företrädare.

Likabehandling främjas och likabehandlingsplanen utarbetas i den ordning som lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare föreskriver för kommunen och på det sätt som kommunens eller samkommunens samarbete är organiserat.

En förtroendemann som valts enligt ett kollektivavtal, eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna har enligt 7 § i den nya diskrimineringslagen rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Samma rättighet gäller även arbetarskyddsfullmäktige.

Förbud mot diskriminering och repressalier

I den nya lagen har definitionen på diskriminering ändrats och preciserats. Till diskrimineringslagen har fogats de grunder för diskriminering som tidigare tillämpats i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtals-lagen. Diskrimineringsgrunderna i lagen avviker också annars en del från tidigare.

Förbud mot diskriminering (8 §)

Ingen får diskrimineras på de grunder som anges i diskrimineringslagen. Sådana diskrimineringsgrunder är:

- Ålder: Alla åldrar är skyddade mot åldersdiskriminering.
- Ursprung: Med en persons ursprung avses etniskt, nationellt och socialt ursprung, och det omfattar dessutom ras och hudfärg.
- Nationalitet
- Språk: Med språk avses nationalspråken och andra språk såsom teckenspråk och exempelvis dialekter.
- Religion och övertygelse: I praktiken finns det inte alltid en klar skillnad mellan religion och övertygelse. Övertygelse anses ha mer att göra med livssyn än med religion.
- Åsikter
- Politisk verksamhet
- Fackföreningsverksamhet: Förbudet mot diskriminering på basis av fackföreningsverksamhet skyddar i praktiken särskilt dem som är aktiva i fackföreningar.
- Familjeförhållanden: Med familjeförhållanden avses särskilt om en person är gift, singel, samboende, i ett registrerat parförhållande, fränskild eller en änkeperson. Med

familjeförhållanden avses inte familjeansvar, vilket det finns bestämmelser om i jämställdhetslagen.

- **Hälsotillstånd:** Med hälsotillstånd avses både det fysiska och psykiska hälsotillståndet och det innefattar både akuta och kroniska sjukdomar.
- **Funktionsnedsättning:** Funktionsnedsättningar är nära kopplade till hälsotillstånd. Exempelvis kan en kronisk sjukdom leda till funktionsnedsättning. Det finns ingen entydig definition på funktionsnedsättning. I allmänhet är det fråga om ett långvarigt handikapp som kan hindra en person från att fullt ut delta på lika villkor som andra. Handikappet kan vara medfött eller exempelvis bero på en olycka. Skillnaden mellan handikapp och hälsotillstånd har betydelse eftersom personer med funktionsnedsättning omfattas av arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar i 15 § i lagen.
- **Sexuell läggning:** Med sexuell läggning avses om en person är hetero-, homo- eller bisexuell. Det gäller att göra en skillnad mellan de sexuella minoriteterna och könsminoriteterna, såsom transsexuella och transvestiter. En diskrimineringsgrund som gäller könsminoriteter ingår i jämställdhetslagen.
- **Någon annan omständighet som gäller den enskilde som person:** Med någon annan omständighet som gäller den enskilde som person avses uttryckligen en omständighet som inte redan har nämnts här. Sådana omständigheter kan vara ställning i samhället, förmögenhet, boningsort och delaktighet i föreningsverksamhet.

I den nya lagen förtydligas diskrimineringsförbudet genom att det uttryckligen sägs att lagen också omfattar presumtiv diskriminering och diskriminering på grund av nära relation till en annan person.

- **Diskriminering på grund av nära relation till en annan person:** En person kan missgynnas exempelvis för att han eller hon har nära relation till en person som hör till en etnisk minoritet eller en person med funktionsnedsättning. Det kan vara fråga om till exempel familjemedlemmar och släktingar samt nära arbetskamrater och vänner.
- **Presumtiv diskriminering:** Den som diskriminerar tar miste på personens ursprung, ålder eller sexuella läggning.

Diskriminering som avses i lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Observera att man kan göra sig skyldig till diskriminering även om det är oavsiktligt.

Direkt (10 §) och indirekt (13 §) diskriminering

Diskriminering kan fortsättningsvis vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering ska anses förekomma när en anställd på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Det är alltså fråga om diskriminering när:

- personer i en jämförbar situation behandlas
- på en förbjuden diskrimineringsgrund

- på ett ofördelaktigare sätt
- utan skälig grund.

Jämförelsen ska alltså gälla verkliga situationer och personer. Situationerna bör vara jämförbara i fråga om omständigheter som har juridisk betydelse.

I fråga om lagens formulering bör ändå särskilt beaktas att det är fråga om diskriminering både när en person har behandlats ofördelaktigare men också när en person skulle behandlas ofördelaktigare i en jämförbar situation. Exempel: Det kan vara fråga om diskriminering om en person med utländsk bakgrund (annan nationalitet) får sämre lön än en finländare för samma uppgifter.

Ofördelaktigare behandling kan framgå som begränsningar, strängare krav och förpliktelser eller att en person blir utan förmåner eller möjligheter. Det kan också vara fråga om diskriminering om en arbetsgivare inte kallar arbetssökande till en intervju på grund av att de tillhör en etnisk minoritet. Å andra sidan är arbetsgivaren inte skyldig att kalla alla arbetssökande till en intervju. Det viktiga är att en arbetsgivare i rekryteringsprocessen förfar på ett icke-diskriminerande sätt.

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

Indirekt diskriminering ska anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringsätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringsättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga.

Att regeln, kriteriet eller förfaringsättet är indirekt diskriminerande kan framgå av att en viss grupp i verkligheten har svårare att uppfylla en viss förutsättning eller att det valda genomförandesättet har negativa konsekvenser för dem. Diskrimineringen kan vara indirekt om det exempelvis för en befattning krävs ett gällande körkort även om det inte är nödvändigt med tanke på arbetsuppgifterna. Då vore det omöjligt för exempelvis en synskadad eller en person under 18 år att uppfylla förutsättningarna för be-fattningen. Arbetsgivaren ska alltså noggrant se till att ansökningskriterierna inte är diskriminerande.

Trakasserier (14 §)

Trakasserier är fortsättningsvis en form av diskriminering. Ett beteende som syftar till eller som leder till att en anställds människovärde kränks innebär trakasserier, om

- beteendet har samband med någon av de grunder som anges i 8 § 1 mom. och
- beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.

Beteendet kan framgå exempelvis av det som sägs, e-postkorrespondens, miner, gester, osakligt material som hålls framme eller någon annan form av kommunikation. En anställds människovärde kränks inte bara när ett beteende riktar sig direkt mot den anställde utan också när det exempelvis riktar sig mot en viss människogrupp. Exempelvis kan en kunds människovärde kränkas om det finns rasistiskt material offentligt framlagt i lokalerna hos en som tillhandahåller varor eller tjänster. Skoj och skämt som förnedrar en folkgrupp kan kränka en person som hör till gruppen även om detta inte direkt har varit avsikten. Hur kränkande handlingen har varit bedöms utifrån objektiva grunder. En sådan stämning som

avses i bestämmelsen kan uppstå exempelvis om det görs uttalanden som kränker människovärdet eller att den som utsätts för trakasserier mobbas på något annat sätt.

Observera att man med trakasserier också kan avse trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, ska arbetsgivaren med stöd av 28 § i arbetarskyddslagen sedan han eller hon fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

I fråga om trakasserier har bestämmelserna om trakasserier kompletterats med arbetsgivarens ansvar vid trakasserier. Arbetsgivaren gör sig skyldig till diskriminering också då han eller hon

- efter att ha fått vetskap om att en anställd i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier
- underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna.

De åtgärder som står arbetsgivaren till buds beror på situationen. Exempelvis kan de som saken gäller höras och få anvisningar, den som gör sig skyldig till trakasserier kan få en varning och i sista hand kan anställningen avslutas. Också i arbetarskyddslagen föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att vidta de åtgärder som står till buds för att få slut på trakasserierna.

Rimliga anpassningar (15 §)

Arbetsgivaren har redan enligt den tidigare lagen varit skyldig att göra s.k. rimliga anpassningar. Våggran att göra rimliga anpassningar är diskriminering. Arbetsgivaren ska

- 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 få utbildning och arbete samt att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas

- förutom behoven hos personer med funktionsnedsättning även
- arbetsgivarens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av verksamheten samt
- de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan erhållas för åtgärderna.

I lagrummet avses uttryckligen anpassningar som gäller enskilda arbetstagare eller tjänsteinnehavare. De rimliga anpassningar som avses i diskrimineringslagen handlar inte om generella eller permanenta tillgänglighetsåtgärder. Bestämmelser om sådana åtgärder finns på andra ställen i lagstiftningen.

Anpassningarna kan gälla

- den fysiska miljön (tillgänglighet, arbetsförhållanden)
- arbetsredskap (dimensionering, hjälpmedel)
- arbetsarrangemang (organisering av arbetet, arbetsmetoder)

Anpassningarna i arbetet kan omfatta till exempel arbetslokaler och organiseringen av arbetet, arbetsmetoder, hjälpmedel samt ordnande av utbildning och handledning i arbetet med beaktande av de individuella behoven hos personer med funktionsnedsättning. Anpassningarna kan omfatta till exempel åtgärder för tillgänglighet på arbetsplatsen, såsom att montera ramper eller att ändra belysningen eller akustiken i arbetslokalerna. Att för-flytta arbetstagarens enskilda arbetsplats till en plats där det är lättare att röra sig kan vara en anpassningsåtgärd, likaså att justera arbetsbordet eller arbetsredskapen så att de blir lämpliga för en arbetstagare med funktionsnedsättning. För att trygga rätten att obehindrat få information kan det bli aktuellt med anpassningar i form av olika slags datatekniska lösningar. Arbetstidsarrangemang kan göra det möjligt att utföra arbetet.

På basis av att ett anställningsförhållande varat länge kan arbetsgivaren åläggas mera långtgående skyldigheter att göra anpassningar än när det handlar om kortvariga anställningsförhållanden. Arbetsgivarens skyldighet att göra anpassningar är mer omfattande när en arbetstagare anställs tills vidare eller i ett långvarigt, tidsbegränsat anställningsförhållande.

Externa begränsningar som inte beror på arbetsgivaren själv (till exempel begränsade rättigheter att göra ändringar i hyreslokaler där verksamheten utförs) undanröjer inte skyldigheten att genomföra rimliga anpassningsåtgärder på tänkbara alternativa sätt. Situationen kan bli problematisk om anpassningarna samtidigt kräver att arbetsgivaren blir tvungen att ändra uppgifterna också för övriga anställda. Om ändringen av de anställdas uppgifter överskrider arbetsgivarens rätt att leda arbetet krävs i princip ett avtal om detta.

Utomstående stöd, såsom finansiering, inverkar på bedömningen av huruvida genomförandet av anpassningar är rimligt. Arbetsgivaren kan ändå vara skyldig att göra anpassningar, även om något utomstående stöd inte erhålls för arrangemangen.

Arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig utredning

I den nya lagen ingår också en skyldighet för arbetsgivaren att lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funktionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänsteansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Utredningen ska lämnas utan dröjsmål efter att en person med funktionsnedsättning har begärt en sådan utredning.

Skyldigheten gäller både rekrytering och pågående anställningsförhållande och beslut vid avslutande av anställningsförhållandet. Observera att i fråga om övriga diskrimineringsgrunder är arbetsgivaren med stöd av jämställdhetslagen inte skyldig att lämna en skriftlig utredning av detta slag.

Gottgörelse för försummelse av anpassningsskyldigheten kan dömas ut först från och med 1.1.2017.

Instruktioner eller befallningar att diskriminera (8 §)

Till innehållet är diskrimineringsgrunden instruktioner eller befallningar att diskriminera det samma som i den tidigare lagen. Det kan till exempel vara fråga om handledning, förhållningsregler eller förpliktelser.

Ett villkor för att instruktionen eller befallningen ska betraktas som diskriminering är att den som utfärdar dessa har rätt att utfärda förpliktande ålägganden. Observera att det kan vara

fråga om diskriminering trots att den som åläggandet gäller inte skulle följa instruktionen eller befallningen. Tillsynsmyndigheten kan alltså ingripa i diskriminerande instruktioner, också i de fall där instruktionerna inte har följts.

Positiv särbehandling (9 §)

Lagen möjliggör fortfarande s.k. positiv särbehandling. Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är dock inte diskriminering.

Förbudet mot diskriminering utgör således inte något hinder för positiv särbehandling som behövs för att trygga faktisk likabehandling, det vill säga åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en viss grupp (exempelvis barn och minoriteter). Särbehandling är berättigad bara om syftet är att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering. Positiv särbehandling är möjlig också för att förebygga eller lindra även andra än sådana olägenheter som beror på diskriminering. Den positiva särbehandlingen ska dock stå i rätt proportion till de syften som eftersträvas.

Godtagbar positiv särbehandling kan vara till exempel anordnande av extra språkutbildning för invandrare.

Positiv särbehandling får inte leda till diskriminering. Arbetsgivaren bör i sin likabehandlingsplan beakta sådan positiv särbehandling som vidtagits och säkerställa att särbehandlingen utgår från grunder som avses i lagen.

Legitima grunder för särbehandling (11 §)

Bestämmelser om legitima grunder för särbehandling ingår i 11–12 § i den nya diskrimineringslagen.

Bestämmelserna om legitima grunder för särbehandling ingår i lagens 11 §. Eftersom arbetslivet inte uttryckligen har avgränsats från tillämpningsområdet för 11 §, omfattas det åtminstone delvis av paragrafen.

Särbehandling är inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. Observera alltså att särbehandlingen bör grunda sig på lag eller annars ha ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte bör vara proportionerliga.

Särbehandling är emellertid berättigad också när det inte finns några bestämmelser om legitim grund, om särbehandlingen har ett godtagbart syfte med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och medlen för att uppnå syftet är proportionerliga. Denna bestämmelse ska likväl inte tillämpas när det är fråga om

- 1) utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter,
- 2) villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet,
- 3) erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller av yrkesvägledning,

4) medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller,

5) särbehandling på grund av etniskt ursprung.

Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning (12 §)

Särbehandling i arbetsavtalsförhållanden och tjänsteförhållanden, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer är berättigad om

- särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och
- särbehandlingen är proportionerlig för att syftet i fråga ska uppnås.

Särbehandling på grund av ålder eller boningsort är dessutom berättigad om

- särbehandlingen har ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller
- om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga.

Kommunen kan med stöd av lagen till exempel välja att erbjuda endast unga som är bosatta i kommunen sommarjobb. Lagrummet gör det också möjligt att särbehandla andra invånare i den egna kommunen. Särbehandling på grund av ålder eller boningsort bör ändå ha ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknaden. Arbetsgivar-erna bör kunna motivera detta syfte. I propositionen och i arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande har det uttryckligen framhållits att kommunallagens bestämmelse om att främja sina invånares välfärd kan utgöra en godtagbar grund för att särbehandla personer på grund av deras boningsort, och därmed får en kommun till exempel välja att erbjuda endast unga som är bosatta i kommunen sommarjobb. I utskottsbetänkandet betonas också kommunens roll när det gäller att sysselsätta arbetslösa och erbjuda arbetsmarknadsåtgärder samt kommunernas sysselsättningskyldighet.

Lagen gör det möjligt för arbetsgivaren att med bättre villkor än för andra arbetstagare bevilja äldre arbetstagare till exempel behovsprövad tjänst- eller arbetsledighet för bevarande av arbetsförmågan. En sådan särbehandling kan vara berättigad om särbehandlingen har ett objektivet och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknaden. Ett godtagbart syfte kan till exempel vara att man genom arrangemangen stödjer äldre att orka i arbetet. Arbetsgivaren bör beakta de legitima grunder för särbehandling som avses i lagen till exempel då arbetsgivaren utarbetar en sådan skriftlig personal- och utbildningsplan som avses i samarbetslagen. Planen ska innehålla till exempel allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen hos arbetstagare som hotas av arbetslöshet. En åtgärd för att upprätta arbetsförmågan och arbetsmarknadskompetensen kan vara att man erbjuder äldre arbetstagare bättre möjligheter att ta ut ledigheter än för andra arbetstagare. Legitima grunder för särbehandling bör beaktas också i den egentliga likabehandlingsplanen om arbetsgivaren i sin verksamhet till exempel beviljar fördelar för vissa grupper.

Förbud mot repressalier (16 §)

Lagen innehåller fortfarande förbud mot repressalier. Ingen arbetstagare eller tjänsteinnehavare får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har

- åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt diskrimineringslagen,
- medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

Repressalier är arbetsgivarens reaktion, då en arbetstagare eller tjänsteinnehavare åberopar sina rättigheter. Förbjudna repressalier kan exempelvis vara:

- ändring eller frångående av arbetsuppgifter
- betydande ändring av arbetsförhållanden
- ändring av arbetsvillkor (t.ex. avvikande arbetstidsarrangemang)
- permittering
- avslutande av anställningsförhållande.

Förbud mot diskriminerande platsannonser (17 §)

I den nya lagen anses också diskriminerande platsannonser vara diskriminering. En arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller befattning får inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i diskrimineringslagen. Med platsannonser avses till exempel annonser i tidningar, på internet, på arbetsgivarens intranät eller anslags-tavla.

Enbart en platsannons berättigar inte till att yrka på gottgörelse. Om/när en arbetstagare söker en plats som nämns i platsannonsen och blir diskriminerad, får detta följder för arbetsgivaren i enlighet med diskrimineringslagen. Det kan vara tiotals, till och med hundratals personer som söker ersättning.

Tillsynsmyndigheten kan förbjuda diskriminerande platsannonser. Diskriminerande platsannonsering ska dessutom straffbeläggas i enlighet med strafflagen.

I rekryteringsprocessen ska arbetsgivaren beakta åtminstone följande:

- Kraven som ställs bör vara relevanta för arbetet (både synliga och dolda diskrimineringsgrunder är förbjudna).
- Enligt jämställdhetslagen ska det finnas motiverade skäl för att ställa krav på att personen ska vara av ett visst kön (t.ex. personlig uppgift, krav i vissa yrken, främjande av faktisk jämställdhet i enlighet med jämställdhetsplanen).
- Annonsering om behörighetsvillkor i platsannonser (arbetsgivaren ska se till att behörighetsvillkoren, med tanke på uppgifterna, utgår från icke-diskriminerande grunder).
- Arbetsansökan ska behandlas utifrån icke-diskriminerande grunder.

- Grunderna/verksamhetsprinciperna måste övervägas noggrant för processen som helhet.
- Vid intervjun
- behandlas endast nödvändiga uppgifter
- ställs inga diskriminerande frågor
- får känsliga uppgifter inhämtas endast i undantagsfall.

Arbetsgivaren får till exempel inte förutsätta att den sökande har fullgjort sin värnplikt eller att personen har utmärkta kunskaper i finska, såvida det inte finns grunder för detta med tanke på uppgifterna.

Tillsyn (18–22 §)

Diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen. Olika myndigheter har olika befogenheter, bland annat beroende på om det ärende som ska behandlas gäller till exempel kommunens ansvar inom myndighetsverksamheten eller vid tillhandahållandet av tjänster, eller om ärendet uttryckligen gäller kommunens ansvar som arbetsgivare.

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av lagen när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt an-ställning. Tillsynen över efterlevnaden av lagen i enskilda fall hör således enbart till arbetarskyddsmyndigheterna.

Diskrimineringsombudsmannen kan:

- ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas,
- bistå dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas,
- bistå vid utarbetandet av en likabehandlingsplan,
- vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden behandlar inte ärenden som ska övervakas av arbetarskyddsmyndigheten eller som gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. (Jfr. jämställdhetsfrågor i arbetslivet kan behandlas i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.)

Rättssäkerhet och påföljder (23–26 §) samt bevisbörda i diskrimineringsfrågor (28 §)

I den nya lagen har tillämpningsområdet för gottgörelse utvidgats och den övre gränsen för gottgörelse har slopats.

Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den arbetsgivare som i strid med diskrimineringslagen har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier. Gottgörelsens belopp ska vara rättvist i förhållande till hur allvarlig gärningen är. Gärningens allvarlighetsgrad bedöms med beaktande av förseelsens art, omfattning och varaktighet. Gottgörelsen bestäms med beaktande av eventuell ersättning

som med stöd av någon annan lag har dömts ut eller påförts på grund av samma kränkning av personen i fråga. Gottgörelsen kan jämkas eller behöver inte påföras, om den skulle bli oskälig, särskilt med beaktande av om den som brutit mot förbudet har försökt förhindra eller undanröja konsekvenserna av förfarandet och med hänsyn till dennes ekonomiska ställning.

Avtalsvillkor och bestämmelser är ogiltiga, om de är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier.

Gottgörelse eller ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren ska yrkas hos tingsrätten 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. För att tiden för väckande av talan ska börja löpa ska arbetsgivaren se till att de sökande underrättas om beslutet om vem som blivit vald.

När ett ärende som gäller diskriminering och repressalier behandlas i dom-stol eller av någon annan myndighet ska den som inlett ärendet lägga fram en utredning om de omständigheter som yrkandet grundar sig på. Om det utifrån de utredningar som lagts fram under behandlingen kan antas att förbudet mot diskriminering eller repressalier har överträtts, ska arbetsgivaren för att upphäva antagandet visa att förbudet inte har överträtts.

Lagändringarnas ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Den nya diskrimineringslagen och de övriga lagarna som stadfästs i samband med den trädde i kraft den 1 januari 2015. Arbetsgivaren bör beakta att vissa skyldigheter för arbetsgivaren dock träder i kraft vid en senare tidpunkt.

- Likabehandlingsplan: Likabehandlingsplanen ska dock ha utarbetats först inom två år efter det att lagen trätt i kraft. Det innebär att likabehandlingsplanen ska vara klar före den 1 januari 2017. Arbetsgivarna har således tid att utarbeta planen. Det finns ändå skäl att påbörja arbetet så snart som möjligt för att planen ska bli klar inom föreskriven tid.
- Gottgörelse som ska utdömas för försummelse av skyldigheten att göra rimliga anpassningar: Gottgörelse som ska utdömas för försummelse av skyldigheten att göra rimliga anpassningar tillämpas först efter två år efter lagens ikraftträdande. Före det tillämpas gällande bestämmelser i den tidigare lagen om likabehandling. Observera att ärenden trots detta kan överlämnas till tillsynsmyndigheten för prövning.

(Lag om införande av diskrimineringslagstiftningen 1347/2014)

Ändringar i arbetsavtalslagen (1331/2014)

Bestämmelsen i 2 kap. 2 § om likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetsavtalslagen har setts över. Bestämmelsen om förbud om diskriminering i arbetsavtalslagen har slopats och i stället har det införts en hänvisning till diskrimineringslagen. Bestämmelsen om opartiskt bemötande kvarstår i sak. Slopandet av diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagen medförde en ändring också i lagens 1 kap. 4 § som gäller prøvotid. I bestämmelsen hänvisades det tidigare till diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagen. Eftersom denna hänvisning inte längre kan tillämpas utökades paragrafen om prøvotid med ett omnämmande om att arbetsavtalet under prøvotiden inte får hävas på diskriminerande grunder.

Ändringar i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (1333/2014)

Det har gjorts motsvarande ändringar i lagen om kommunala tjänsteinnehavare som i arbetsavtalslagen.

Lagen om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (1330/2014)

Till 13 § som gäller meddelande av anvisningar och uppmaningar har fogats en ny 5 punkt. Enligt punkten ska en uppmaning av arbetarskyddsmyndigheten kunna meddelas också när det gäller förbud mot diskriminering, förbud mot repressalier eller förbud mot diskriminerande platsannonser som avses i diskrimineringslagen och i fråga om skyldigheten enligt 7 § i diskrimineringslagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten för företrädare för personalen att få information om arbetsgivarens främjande åtgärder. Uppmaningen innebär att arbetsgivaren får en skriftlig uppmaning i ärendet att inom utsatt tid undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Beslutet kan förenas med vite.