



Kommunala avtalsdelegationen

Handläggare  
Ewa DanielssonDatum  
2016-02-04

Mottagare

Kommunerna och kommunalförbunden på Åland

## Tillämpning av diskrimineringslagen från och med 1.1.2015

Den nya diskrimineringslagen (FFS 1325/2014) som gäller likabehandling och diskriminering trädde i kraft den första januari 2015. Den nya lagen bygger bland annat på bestämmelserna i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Lagen syftar till att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rätts säkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Den nya lagen avviker från den tidigare lagen till många delar, bland annat i fråga om arbetsgivarens skyldigheter. Därför är det viktigt att kommunala arbetsgivare bekantar sig med lagen i dess helhet. Lagen innehåller bestämmelser med skyldigheter för arbetsgivare, myndigheter och läroanstalter.

Enligt definitionerna i lagens 4 § gäller lagen myndigheterna i landskapet Åland när de tillämpar författningar som hör till rikslagstiftningen. I egenskap av arbetsgivare lyder kommunerna på Åland under rikslagstiftning gällande anställda i arbetsavtalsförhållande. För kommunalt anställda tjänstemän på Åland gäller landskapets diskrimineringslagstiftning (ÅFS 2005:66).

I detta cirkulär och dess bilaga redogörs för den totalreviderade lagen, särskilt med tanke på arbetsgivarens ansvar. Finlands Kommunförbund kommer under våren att ordna en utbildningsdag på Åland om ändringarna i lagen.

### Lagens tillämpningsområde

Den tidigare lagen (lagen om likabehandling) innehöll bestämmelser om de offentliga och privata verksamheter som omfattades av lagen. Den nya lagen ger ett större skydd mot diskriminering än tidigare. Lagen tillämpas på all offentlig och privat verksamhet. Undantagen är endast privatlivet, familjelivet och religionsutövning, vilka inte omfattas av lagen.

### Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling

Arbetsgivarna har påförts en skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan. En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Den första likabehandlingsplanen enligt den nya lagen ska ha utarbetats före den 1 januari 2017.

De främjande åtgärderna och den anknytande likabehandlingsplanen samt deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller företrädare för personalen i enlighet med lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

### Förbud mot diskriminering och repressalier

I den nya lagen har definitionen på diskriminering och berättigad särbehandling ändrats och precisats. I den nya lagen är skyddet mot diskriminering likvärdigt, oavsett vad diskrimineringen grundar sig på:

- Ingen får diskrimineras 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. (Diskrimineringsgrunderna som tidigare ingick i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare har överförts till diskrimineringslagen.)
- Instruktioner eller befallningar att diskriminera är fortfarande diskriminering.
- Lagen innehåller fortfarande bestämmelser om förbud mot repressalier. Ingen arbetstagare eller tjänsteinnehavare får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder för att han eller hon till exempel har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt lagen.
- Trakasserier är fortfarande diskriminering. Enligt den nya lagen ska en arbetsgivares förfarande betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier, underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna.
- I den nya lagen omfattar diskrimineringsförbudet även diskriminering på grund av nära relation till en annan person och presumtiv diskriminering.
  - Diskriminering på grund av nära relation till en annan person är ett förfarande där diskrimineringsgrunderna inte gäller den diskriminerade personen själv, utan någon som har nära anknytning till personen.
  - Vid presumtiv diskriminering tar den som diskriminerar till exempel miste på personens ursprung, ålder eller sexuella läggning.
- I den nya lagen anses också diskriminerande platsannonser vara diskriminering. En arbetsgivare som annonserar om en ledig arbetsplats, tjänst eller befattning får inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper som avses i lagen, till exempel en viss ålder eller nationalitet.
- I den nya lagen definieras vägran att göra rimliga anpassningar som diskriminering. Arbetsgivarna var också under den tidigare lagen skyldiga att göra rimliga anpassningar. Genom anpassningarna säkerställs det att personer med funktionsnedsättning har samma möjligheter att få arbete och arbeta på lika villkor som andra. I den nya lagen betraktas vägran att göra anpassningar som diskriminering. I den nya lagen har det också införts en skyldighet för arbetsgivaren att på begäran lämna en 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.

Diskriminering kan fortsättningsvis vara direkt eller indirekt.

### **Gottgörelse**

Tillämpningsområdet för bestämmelsen om gottgörelse utvidgades då de tidigare diskrimineringsgrunderna i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare, överfördes till diskrimineringslagen. Det förbättrar rättsskyddet för personer som blivit utsatta för diskriminering. Gottgörelse kan dömas ut på vilka diskrimineringsgrunder som helst.

Det finns inte längre någon föreskriven övre gräns för gottgörelse som ska dömas ut för diskriminering.

Gottgörelse för försummelse av anpassningsskyldigheten kan dömas ut först efter två år efter lagens ikraftträdande. Trots detta kan ett ärende dock överlämnas till tillsynsmyndigheten för prövning.

---

### **Ålands kommunförbund**

Pb 230, AX-22101 MARIEHAMN  
 Ålandsvägen 26, AX-22100 MARIEHAMN  
 Tel. +358 (0)18 22584, 22582 Fax +358 18 15391  
 e-post: info@kommunforbundet.ax

**Andra ändringar**

Ändringar har också gjorts i de legitima grunderna för särbehandling och i lagrummen som gäller myndighetstillsyn.

**Ändrade lagar**

Flera lagar ändrades eller stadfästes i samband med att den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 1.1.2015. I detta cirkulär redogörs också för ändringarna i arbetsavtalslagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare samt i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Lagen om införande av diskrimineringslagstiftningen (1347/2014)

Diskrimineringslagen (1325/2014)

Lagen om ändring av arbetsavtalslagen (1331/2014)

Lagen om ändring av 8 och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (1333/2014)

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

De ändrade lagarna finns på [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

**Vi skickar ett särskilt cirkulär om de ändringar som införts i jämställdhetslagen.**

Landskapslag (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland finns på [www.regeringen.ax](http://www.regeringen.ax)

**KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN**

Ewa Danielsson

Avtalschef

Bilaga: Promemoria utarbetad av Kommunarbetsgivarna i Finland om tillämpningen av diskrimineringslagen fr.o.m. 1.1.2015.

---

**Ålands kommunförbund**

Pb 230, AX-22101 MARIEHAMN

Ålandsvägen 26, AX-22100 MARIEHAMN

Tel. +358 (0)18 22584, 22582 Fax +358 18 15391

e-post: [info@kommunforbundet.ax](mailto:info@kommunforbundet.ax)