

Diskrimineringslagen



Vad betyder likabehandling?

Likabehandling betyder att alla människor är lika värda och att ingen får diskrimineras till exempel på grund av ålder, hudfärg, sexuell läggning eller någon annan personlig egenskap. I ett rättvist samhälle ska alla ha lika möjligheter att utbilda och utveckla sig, få tjänster och avancera i arbetet.



Den nya diskrimineringslagen trädde i kraft vid ingången av år 2015. Syftet med lagen är att främja likabehandling, förebygga diskriminering och effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

I lagen föreskrivs bland annat om

- vad som avses med diskriminering,
- vad som avses med tillåten särbehandling,
- till vem man kan anmäla diskriminering,
- vilken gottgörelse och vilka påföljder som kan dömas ut med stöd av lagen samt
- skyldigheten att främja likabehandling.

Vad avses med diskriminering?

Diskriminering betyder att människor bemöts på ett ojämnt sätt på grund av att de hör (eller antas höra) till en viss grupp, till exempel om de har en viss övertygelse eller hör till en sexuell minoritet. Diskriminering beror ofta på fördomar och generaliseringar om gruppen i fråga. Diskriminering kan bestå av enskilda ord eller situationer, eller vara en följd av samhällets strukturer. I Finland förbjuds diskriminering i grundlagen, diskrimineringslagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, strafflagen och flera enskilda speciallagar. Grundlagen förbjuder även så kallad särbehandling (segregation), det vill säga att tjänster på en i diskrimineringsförbudet nämnd grund erbjuds särskilt till olika befolkningsgrupper, om inte detta av något godtagbart skäl kan anses vara berättigat i en viss situation.

Förbud mot diskriminering

Enligt 8 § i diskrimineringslagen får ingen 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.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga



om personen själv eller någon annan. Därmed kan diskriminering också betyda att någon behandlas ojämnt på grund av att han eller hon är närstående till en person som hör till exempel till en etnisk minoritet (så kallad diskriminering på grund av närstående). En handling kan strida mot diskrimineringsförbudet också när gärningsmannen tar miste på en persons ursprung, ålder eller sexuella läggning (så kallad presumtiv diskriminering). Med diskriminering avses enligt diskrimineringslagen förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Direkt diskriminering (10 §): En person behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

En näringsidkare vägrar en person med funktionsnedsättning tillträde till sin affärslokal.

Indirekt diskriminering (13 §): Skenbart jämlika regler, kriterier eller förfaringsätt kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person.

Det förutsätts fullständiga kunskaper i finska för ett arbete, trots att arbetsuppgifterna inte nödvändigtvis kräver detta.

Trakasserier (14 §): Ett beteende som syftar eller leder till att en persons människovärde kränks och som skapar en föraktfull, förnedrande, hotfull, fientlig eller aggressiv stämning.

Exempel på trakasserier är rasistiska skämt som framförs i syfte att såra någon eller användning av öknamn om en kollega som tillhör en sexuell minoritet.

Också kommentarer och e-postmeddelanden som kränker någons människovärde, spridning av osakligt material eller andra former av kommunikation kan betraktas som trakasserier.

Instruktioner eller befallningar att diskriminera (8 §):Handledning, en förhållningsregel eller en förpliktelse som har samband med eller syftar till diskriminering.

Restaurangchefen ger order till vaktmästarna om att se till att personer som hör till en viss befolkningsgrupp inte kommer in i restaurangen.

Vägran att göra rimliga anpassningar (15 §): Om myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster vägrar att göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att trygga likabehandling av personer med funktionsnedsättning, gör de sig skyldiga till diskriminering.

Arbetsgivaren vägrar göra de rimliga anpassningar som behövs för att en person med funktionsnedsättning ska kunna delta i en arbetsintervju.

Förbud mot diskriminerande platsannonser (17 §): En arbetsgivare som annonserar om en ledig arbetsplats, tjänst eller uppgift 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.

Ett bussbolag som söker en busschaufför kräver att sökandena ska ha finskt medborgarskap.

Förbud mot repressalier (16 §): Ingen 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.

Arbetsgivaren flyttar arbetstagaren till andra, mindre krävande uppgifter efter att han eller hon har anmält sin upplevelse om diskriminering till arbetarskyddsmyndigheten.



Erfarenheter av diskriminering inom olika befolkningsgrupper

Var och en av oss kan möta diskriminering eller fördomar på en grund som gäller oss själva, såsom t.ex. ålder, religion eller hälsotillstånd. De som hör till en grupp som är associerad med negativa stereotypier och fördomar är

särskilt utsatta för diskriminering. Diskriminering kan orsaka såväl psykisk som ekonomisk skada. Diskriminering ökar också känslan av otrygghet och försämrar möjligheterna att delta i samhälllig verksamhet.

Exempel på diskriminering som olika befolkningsgrupper kan uppleva

Romer	<p>Fördomar försämrar romernas möjligheter att få arbete.</p> <p>För romska familjer ställs specialvillkor när de hyr en bostad eller det kan hända de inte alls godkänns som hyresgäster.</p> <p>En romsk anställd eller kund misstänks ofta först för stölder på arbetsplatser eller butiker.</p>
Samer	<p>Kommunen vägrar ordna dagvård eller äldreomsorg på samiska, trots att det skulle finnas resurser för detta.</p> <p>På webben finns hatiska inlägg som gäller samer.</p> <p>Samiska ungdomar upplever diskriminering på grund av deras kulturella bakgrund.</p>
Invandrare	<p>De som hör till en synlig minoritet (dvs. människor som har mörk hudfärg eller annars till sitt utseende avviker från majoritetsbefolkningen) utsätts för rasistiska kommentarer och våld på allmänna platser.</p> <p>Språkkunskaper ställs som krav för ett arbete trots att dessa inte är nödvändiga med tanke på arbetsuppgifterna.</p> <p>Personer med utländskt namn eller som talar finska med brytning har sämre möjligheter att få arbete än infödda finländare.</p>
Personer med funktionsnedsättning	<p>En rullstolsburen person kommer inte in i affärer eller klassrum eller in på arbetsplatser, trots att tillträde till dessa utrymmen skulle kunna ordnas genom rimliga anpassningar.</p> <p>En person med nedsatt hörsel kan inte följa diskussionen i en bullrig mötesmiljö och för honom eller henne ordnas inte möjlighet att använda en induktions slinga.</p> <p>En synskadad person kan inte delta i inträdesprovet till ett universitet på grund av sin synskada, trots att han eller hon skulle klara av själva studierna.</p>
Sexuella minoriteter	<p>En person vågar inte berätta att hans eller hennes partner är av samma kön i rädslan för att bli diskriminerad.</p> <p>Personer som hör till en sexuell minoritet blir utsatta för hatiska kommentarer och våld.</p> <p>Ungdomar/vuxna som hör till en sexuell minoritet blir utsatta för förolämpande skämt i skolan/på arbetsplatsen.</p>
Barn och unga	<p>Minderårigas vistelse i vissa utrymmen, såsom i köpcentrum eller affärer, förbjuds utan någon godtagbar orsak.</p> <p>Unga har en sämre ställning på arbetsmarknaden.</p> <p>I skolor förekommer diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier.</p>

De äldre	<p>De äldre upplever att de betraktas som sjuka och oförmögna att påverka beslut som gäller deras eget liv.</p> <p>De äldre utsätts för diskriminering på arbetsmarknaden.</p> <p>De äldres behov åsidosätts vid planeringen av elektroniska tjänster.</p>
Religiösa grupper och grupper som har en viss övertygelse	<p>En människas klädsel eller religionsutövning anses vara ett hinder för arbetet, trots att de i verkligheten inte är det.</p> <p>Personer som hör till en religiös minoritet möter fördomar och har sämre möjligheter att få arbete.</p> <p>För barn som hör till religiösa minoriteter eller som inte hör till någon religiös grupp ordnas inget alternativt program under religiösa evenemang i skolor.</p>
Diskriminering på flera grunder (multipel diskriminering)	<p>En äldre romsk kvinna blir diskriminerad på grund av att hon är äldre, romsk och kvinna.</p> <p>En invandrare med funktionsnedsättning antas inte till en arbetspolitisk integrationskurs, eftersom han eller hon anses ha sämre möjligheter än andra att få arbete.</p> <p>Partnern till en äldre person som hör till en sexuell minoritet erkänns inte som familjemedlem inom sjukvården eller äldreomsorgen.</p>



Vad avses med tillåten särbehandling?

All särbehandling på grund av en personlig omständighet, såsom en persons hälsotillstånd, ålder eller medborgarskap, är inte diskriminering. Enligt 11 § i diskrimineringslagen är särbehandling inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. I exempelvis tobaks-, alkohol- och trafiklagstiftningen föreskrivs det om olika slags åldersgränser och ålderskriterier.

Även annan än lagbaserad särbehandling kan ha ett godtagbart syfte med hänsyn till grundläggande och mänskliga rättigheter. Till exempel åtgärder som syftar till att förebygga utslagning av ungdomar eller att främja likabehandling av olika språkgrupper eller understöd som beviljas religiösa minoriteter är inte diskriminering, eftersom dessa har ett godtagbart syfte med hänsyn till de grundläggande rättigheterna. Godtagbara syften är bland annat främjande av språkliga och kulturella rättigheter, likabehandling och jämställdhet samt barns och minoriteters rättigheter.

Positiv särbehandling

Enligt 9 § i diskrimineringslagen är sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering inte diskrimine-

ring. Positiv särbehandling ska ha ett godtagbart syfte med hänsyn till de grundläggande och mänskliga rättigheterna och den ska vara planerad, proportionerlig och tillfällig. Till positiv särbehandling hör till exempel sådana proportionerliga rekryteringsåtgärder som syftar till att öka andelen personer som hör till en underrepresenterad grupp (t.ex. invandrare) bland personalen.

Särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning

Särbehandling vid yrkesverksamhet och anställning är enligt 12 § i diskrimineringslagen berättigad när särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Till exempel vid anställning av en präst kan det förutsättas att man hör till ett visst kyrkosamfund, och till en kinesisk restaurang kan sökas personer med kinesisk bakgrund.

Särbehandling på grund av ålder eller boningsort är berättigad, om den har ett objektiva 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.

Till vem kan man anmäla diskriminering?

Enligt 18 § i diskrimineringslagen övervakas iakttagandet av diskrimineringslagen av diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna. Brott som har samband med diskriminering utreds av polisen.

Om du upplever att du har blivit utsatt för diskriminering på något annat livsområde än arbetslivet (t.ex. i samband med social- och hälsovårdstjänster, utbildning osv.), kan du kontakta diskrimineringsombudsmannen.

www.syrjinta.fi

Om du anser att du har blivit diskriminerad, kan du också föra ditt ärende till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

www.yvtltk.fi

Om du upplever att du har blivit utsatt för diskriminering på din arbetsplats eller vid rekrytering, kan du kontakta arbetarskyddsmyndigheten.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/yhdenvertaisuus>

Om du upplever att du har blivit utsatt för ett brott där motivet anknyter till diskriminering, ska du kontakta polisen.

www.poliisi.fi

Om du upplever att myndigheterna har bemött dig på ett diskriminerande sätt kan du också anföra klagomål hos riksdagens justitieombudsman, regionförvaltningsverket eller, i frågor som gäller social- och hälsovårdsmyndigheterna, den lokala patient- eller socialombudsmannen.

Om du inte vet vem du ska vända dig till i ett diskrimineringsärende, kan du kontakta diskrimineringsombudsmannen eller brottsofferjouren för råd (**www.riku.fi**). Det är bra att komma ihåg att enligt diskrimineringslagen är repressalier (motåtgärder) mot den som anmält diskriminering förbjudna.

För att få råd och juridisk hjälp kan du också kontakta rättshjälpsbyrån (**www.oikeus.fi**), fackförbundet eller frivilligorganisationerna som företräder olika grupper.

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen kan bistå dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas. Du kan kontakta diskrimineringsombudsmannen om du har upplevt eller upptäckt diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan personlig omständighet.

Arbetskyddsmyndigheterna

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att diskrimineringslagen iakttas i arbetsavtalsförhållanden och offentligt rättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning. För att ingripa i diskriminering på arbetsplatser kan arbetskyddsmyndigheterna vidta åtgärder enligt lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen, bl.a. meddela anvisningar och uppmaningar. Om arbetsgivaren inte iakttar en uppmaning, kan arbetskyddsmyndigheten genom sitt beslut ålägga arbetsgivaren att rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna.

Jämställdhetsombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen övervakar iakttagandet av jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen kan bistå den som blivit utsatt för diskriminering i syfte att trygga den diskriminerades rättigheter samt vid behov bistå honom eller henne i rättegång.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställer förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering eller repressalier. I andra ärenden än sådana som omfattas av en arbetskyddsmyndighets behörighet får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen. Nämnden kan också förelägga aktören att vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen. Nämnden kan förena sitt förbud eller föreläggande med vite.

När det gäller tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas är nämnden behörig också i frågor som gäller arbetslivet. Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan föra ett ärende, till den del det gäller jämställdhetslagen, till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Påföljder för diskriminering

Påföljden för diskriminering beror på vilken lag som tillämpas på diskrimineringsärendet vid domstolen. Påföljder enligt diskrimineringslagen är gottgörelse till den som blivit utsatt för diskriminering, ogiltigförklaring av diskriminerande avtalsvillkor, meddelande av arbetarskyddsmyndighetens anvisningar och uppmaningar samt diskriminerings- och jämställdhetsnämndens beslut om förbud eller föreläggande som förenats med vite.

Typiska straff vid diskrimineringsfall är bötesstraff som döms ut med stöd av strafflagen, och maximistraffet för diskriminering är fängelse i sex månader. Den som blivit utsatt för diskriminering kan också få ersättning med stöd av arbetsavtalslagen eller ersättning för lidande enligt skadeståndslagen.

Gottgörelse

Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har enligt 23 § i diskrimineringslagen rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med diskrimineringslagen har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier.

I lagen har inte fastställts något maximibelopp för denna gottgörelse. Gottgörelsen ska enligt 24 § i diskrimineringslagen vara rättvis i förhållande till hur allvarlig gärningen är. Gärningens allvarlighetsgrad bedöms med beaktande av dess art, omfattning och varaktighet. Gottgörelse ska yrkas hos tingsrätten inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. Att man yrkat på gottgörelse är inget hinder för att yrka på ersättning även med stöd av skadeståndslagen eller någon annan lag.

Beslut om förbud och vite

I andra ärenden än sådana som omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden enligt 20 § i diskrimineringslagen förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna eller förelägga aktören att inom en skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen. Nämnden kan förena sitt förbud eller föreläggande med vite.

På vilket sätt kan likabehandling främjas?



Enligt diskrimineringslagen ska myndigheterna, utbildningsanordnarna och arbetsgivarna i sin verksamhet främja och bedöma förverkligandet av likabehandling. Vid uppfyllandet av skyldigheten att främja likabehandling ska uppmärksamhet fästas vid de förbjudna diskrimineringsgrunderna såsom etniskt ursprung, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning



och religion. Åtgärderna för att främja likabehandling ska syfta till att trygga att alla faktiskt har lika möjligheter att använda olika myndigheters tjänster, utbilda sig och avancera i arbetet. Uppnåendet av faktisk likabehandling kan kräva åtgärder för att undanröja hindren för likabehandling.

Skyldigheten enligt diskrimineringslagen att främja likabehandling

Myndigheterna (5 §)

Myndigheterna ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Utbildningsanordnare (6 §)

Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Arbetsgivare (7 §)

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Bedömning av likabehandling

För att kunna främja likabehandling måste man

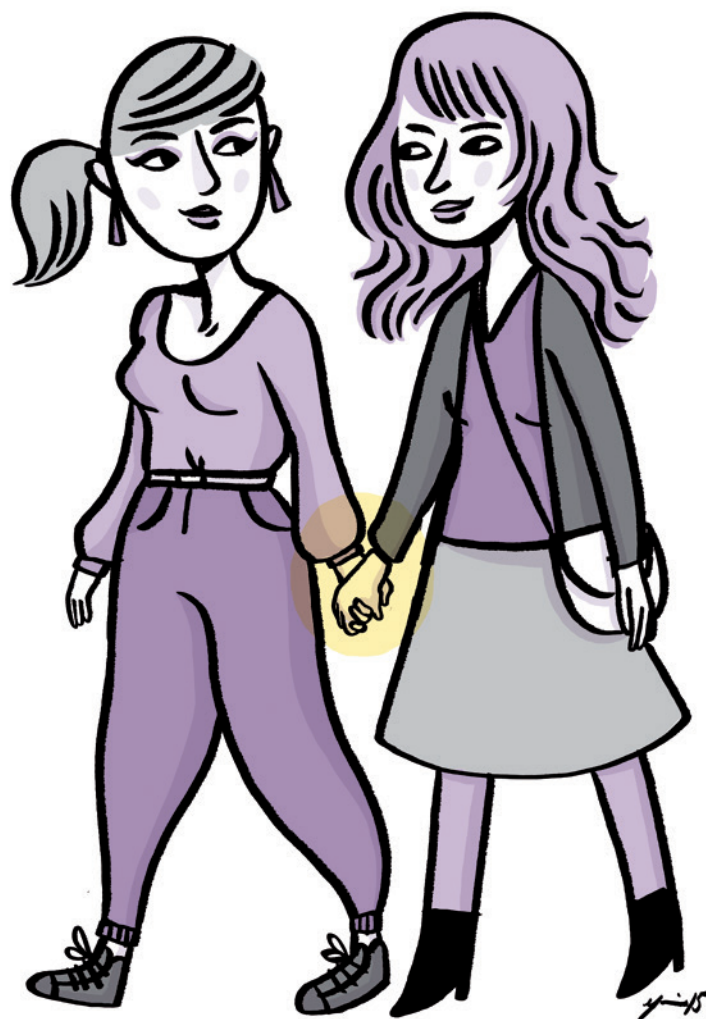
1. bedöma sin egen verksamhet ur olika befolkningsgruppers synvinkel
2. växelverka med olika befolkningsgrupper, identifiera utvecklingsmål och
3. planera konkreta åtgärder för att främja likabehandling.

Det finns olika sätt att bedöma hur likabehandling uppnås i verksamheten. Tips på olika metoder finns i justitieministeriets **webbanvisning för bedömning av likabehandling**. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>.

Likabehandlingsplan

Myndigheterna, utbildningsanordnarna och arbetsgivarna ska utarbeta en likabehandlingsplan som innehåller konkreta åtgärder för att främja likabehandling i verksamheten eller på arbetsplatsen. Planen kan utarbetas separat eller som en del av någon annan plan (t.ex. jämställdhetsplanen, läroplanen, handlingsplanen för arbetarskyddet osv.)

På webbplatsen **yhdenvertaisuus.fi** finns handböcker, anvisningar och bästa praxis som kan utnyttjas vid planering av likabehandling.



Innehållet i likabehandlingsplanen

I likabehandlingsplanen kan ingå till exempel en beskrivning av metoderna för bedömning av likabehandling och bedömningsresultaten, en förteckning över

konkreta åtgärder för att främja likabehandling samt en redogörelse för hur och när likabehandlingsplanen uppföljs, bedöms och eventuellt uppdateras.

BEDÖMNINGSMATRIS

BEDÖMNING AV LIKABEHANDLING			LIKABEHANDLINGSPLAN	
METODER <i>Till exempel:</i>	OBSERVATIONER		ÅTGÄRDER <i>(Beskrivning, tidsplan och ansvar)</i>	UPPFÖLJNING
	Arbetsgivare	Verksamhet		
Personalenkät				
Bedömningsmöten				
Remissbehandling				
Uppföljningsuppgifter om strategierna				
Dokumentanalys				

Mer information

Om diskrimineringslagen:

FINLEX (<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>)

Regeringens proposition (RP 19/2014 och RP 111/2014)

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande (AjUB 11/2014)

Om främjande av likabehandling:

www.yhdenvertaisuus.fi

www.oikeusministerio.fi (Demokrati, språk och grundläggande rättigheter)

Om rättsskyddet för den som blivit utsatt för diskriminering: www.syrjinta.fi

Om ingripande i diskriminering i arbetslivet: www.tyosuojelu.fi

Om diskriminering på grund av kön: www.tasa-arvo.fi

Om diskriminering i Finland: www.yhdenvertaisuus.fi/syrjinnan_seuranta/

Om kampanjer mot diskriminering: www.yhdenvertaisuus.fi

Förfrågningar och beställning av broschyrer: yhdenvertaisuus.om@om.fi

www.yhdenvertaisuus.fi



yhdenvertaisuus.fi
equality.fi