

Till kommun- och stadsstyrelserna
och samkommunernas styrelser

Den nya diskrimineringslagen och delreformen av jämställdhetslagen

Den 1.1.2015 trädde diskrimineringslagen (1325/2014) i kraft. Lagen ersätter den tidigare lagen om likabehandling. Samtidigt trädde också andra ändringar i lagstiftningen i kraft: lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1329/2014), ändringar i flera andra lagar, lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014). Genom ändringarna stärks de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna i praktiken.

Diskrimineringslagen ska tillämpas på all offentlig och privat verksamhet men inte på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning. Utgångspunkten är att den nya lagen ska tillämpas på kommunens hela verksamhet, också kundbetjäningen.

Diskrimineringsgrunderna har preciserats och bland annat vägran att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning räknas som diskriminering. Skyldigheten att utarbeta en plan för att främja likabehandling gäller enligt den nya lagen alla diskrimineringsgrunder mot den tidigare planen för etnisk likabehandling i den gamla lagen.

Det förbud mot diskriminering på grund av kön som gäller enligt jämställdhetslagen gäller nu också diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. I lagen ingår nu också en skyldighet att förebygga sådan diskriminering. Utbildningsanordnarens skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan gäller nu också den grundläggande utbildningen, det vill säga alla utbildningsstadier.

De berörda ska före 1.1.2017 utarbeta de planer som diskrimineringslagen och den ändrade jämställdhetslagen kräver.

Ändringar har dessutom gjorts i fråga om de myndigheter som har tillsyn över att dessa lagar följs.

I detta cirkulär redogörs för verkningarna av den reviderade lagstiftningen särskilt när det gäller de kommunala myndigheternas verksamhet och undervisningssektorn. KT Kommunarbetsgivarna har gett ut cirkuläret 2/2015, Tillämpning av diskrimineringslagen fr.o.m. 1.1.2015, där det redogörs för den totalreviderade lagen om likabehandling särskilt med tanke på arbetsgivarens ansvar. KT har vidare gett ut cirkuläret 3/2015 där det redogörs för den partiella revideringen av jämställdhetslagen likaså med tanke på arbetsgivarens ansvar.

Närmare upplysningar:

Minna Antila, jurist, undervisnings- och bildningsenheten, tfn 050 560 3353

Mervi Kuittinen, jurist, juridiska enheten, tfn 050 520 8071

Sinikka Mikola, sakkunnig, internationella ärenden, tfn 050 342 8218

Ida Sulin, jurist, juridiska enheten, tfn 050 563 3023

Maria Porko, jurist, social- och hälsovårdsenheten, tfn 050 461 7797

BILAGA

Redskap för att omsätta jämställdhetslagen i praktiken: Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå samt nyttiga länkar

Den nya diskrimineringslagen och ändringen av jämställdhetslagen

Ny diskrimineringslag

Det centrala målet med revideringen har varit att revidera lagstiftningen om likabehandling och jämställdhet så att den bättre än tidigare uppfyller de krav som följer av det enhetliga och omfattande diskrimineringsförbudet i grundlagen. Skyddet för likabehandling stärks genom att det nu på ett allt enhetligare sätt gäller alla livsområden och genom att diskriminering på olika grunder nu omfattas av så likartade rättsmedel och har så likartade påföljder som möjligt. Revideringen har också syftat till att effektivisera förebyggandet av diskriminering med hjälp av enhetligare rättsmedel och utvecklade skyldigheter. Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att förbättra rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering (1 §).

Utgångspunkten är att den nya lagen ska tillämpas i all offentlig och privat verksamhet. Lagen ska dock inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning (2 §). Tillämpningsområdet är mera omfattande än tidigare och bestämmelserna är mera samordnade. Exempelvis inom social- och hälsovården var endast diskriminering på grund av etniskt ursprung tidigare förbjuden. Nu är diskriminering förbjuden inom hela offentliga sektorn på alla de grunder som regleras i lagen.

Lagen tillämpas på kommunala myndigheter, som avser kommunens och samkommunens myndigheter och myndighetspersoner. Bestämmelserna i lagen tillämpas också på andra som sköter offentliga förvaltningsuppgifter än myndigheter. Det har ingen betydelse för tillämpningen av lagen vilken organisationsmodell det organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter har. Det kan handla om en organisation, en inrättning, en stiftelse eller enskilda personer. Bestämmelserna om myndigheter ska tillämpas på organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter bara till den del organen sköter dessa uppgifter. Lagen tillämpas dessutom på tillhandahållandet av varor och tjänster. Med den som tillhandahåller varor eller tjänster avses i lagen en aktör som yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten. Det kan handla om offentliga eller privata juridiska personer eller fysiska personer. Med den som tillhandahåller varor och tjänster avses i lagen också den som tillhandahåller offentliga tjänster. Utgångspunkten är därför att lagen tillämpas på hela kommunkoncernen, också på kommunens bolag, på det sätt som bestäms i lagen.

Lagen tillämpas också på utbildningsanordnarens verksamhet. Med utbildningsanordnare avses i diskrimineringslagen den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Myndigheterna i landskapet Åland ska tillämpa rikets diskrimineringslag endast när det gäller ärenden som hör till rikets lagstiftningsbehörighet. I övrigt ska landskapets lagstiftning om likabehandling tillämpas. Arbetslagstiftningen hör till rikets lagstiftningsbehörighet.

Diskrimineringslagen gäller inte diskriminering på grund av kön eller jämställdhet mellan könen. Bestämmelserna om det finns fortsättningsvis i jämställdhetslagen. Vid sidan om jämställdhetslagen kan diskrimineringslagen ändå tillämpas i situationer där det förutom diskriminering på grund av kön också förekommer diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen (multipel 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. Jämställdhetslagen tillämpas inte när det inte handlar om diskriminering på grund av kön. Tillämpningsområdet för diskrimineringslagen omfattar alla särbehandlingsfall i övrigt, inbegripet 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.

Kommunens skyldighet att främja likabehandling samt en plan i sammanhanget

Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling

Diskrimineringslagens krav på att likabehandling ska främjas (5 §) gäller kommunerna som myndigheter, servicegivare, utbildningsanordnare och arbetsgivare. Skyldigheten täcker också samkommunernas verksamhet.

Enligt lagen ska myndigheterna först och främst bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet. Bedömningen ska i mån av möjlighet inriktas på hur likabehandlingsaspekten har beaktats när verksamhetsformer som ingår i myndigheternas uppgifter har organiserats samt på hur myndighetens verksamhet de facto har påverkat ställningen för de grupper som riskerar att bli diskriminerade. Bedömningen ska gälla även sådana omständigheter som är oberoende av myndigheten och som inverkar på hur likabehandling uppnås inom myndighetens ansvarsområde. Myndigheten ska inom sitt ansvarsområde bedöma hur likabehandling uppnås till exempel vid beredning av ärenden, vid beslutsfattande, inom den administrativa verksamheten, inom förvaltningsseden, i ledarskapet, i resultatstyrningen och resultatavtalen, inom den ekonomiska planeringen, inom den strategiska planeringen och i samband med information. I samband med omfattande eller i övrigt viktiga projekt ska det bedömas om projektet påverkar rättigheterna, skyldigheterna och villkoren för grupper som riskerar att bli diskriminerade. Myndigheten ska beakta sin skyldighet att främja likabehandling när den exempelvis styr en privat verksamhet som sköter en offentlig förvaltningsuppgift.

För närvarande finns det ingen handbok om bedömning av konsekvenserna när det gäller likabehandling särskilt för kommunerna. Vid bedömningen kan man använda statsförvaltningens anvisning om bedömning av konsekvenserna av lagberedningen med avseende på likabehandling från 2014. Den finns på finska och heter Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin ohje. Exempelen på grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter inom olika livsområden samt frågorna kring diskriminering kan användas också i kommunerna. Justitieministeriets enhet för demokrati, språk och grundläggande rättigheter bereder ett verktyg för bedömning av likabehandling under 2015. Kommunförbundet meddelar kommunerna när verktyget finns tillgängligt.

Bedömningen av hur likabehandling uppnås kan gärna kopplas till gällande praxis och verksamhetsformer, kvalitetsarbetet, den föregripande konsekvensbedömningen och könskonsekvensbedömningen. Genom att kommunen tar med könskonsekvensbedömningen i bedömningen av hur likabehandling uppnås får kommunen närmare uppgifter om olika invånargrupper som löper risken att bli diskriminerade.

Myndigheterna ska också vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Med åtgärder som behövs avses sådana praktiska metoder för att främja likabehandling som föranleds av de utvecklingsobjekt och eventuella problem som uppdagats vid bedömningen. Det behövs däremot inga åtgärder, om bedömningen visar att likabehandlingsaspekterna redan har beaktats som sig bör. Främjandet innebär ofta åtgärder för att tillhandahålla offentliga tjänster på ett sätt som bättre beaktar behoven hos de grupper som riskerar att bli diskriminerade. Exempelvis när e-tjänster planeras och tas i bruk gäller det att säkerställa att de lämpar sig för olika grupper, såsom äldre personer. De främjande åtgärderna kan också ha karaktär av åtgärder för att upptäcka eller förebygga diskriminering eller innebära positiv särbehandling enligt 9 §. Myndigheterna ska särskilt ändra de omständigheter som

förhindrar att likabehandling uppnås. Myndigheternas arbete för likabehandling ska vara målmedvetet och systematiskt. Med avvikelse från den tidigare lagen nämns det i diskrimineringslagen inte separat att myndigheterna ska etablera en sådan förvaltningssed och sådana verksamhetsformer som säkerställer likabehandlingen. I stället anses detta redan ingå i myndighetens verksamhets karaktär.

De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter. För bedömningen av hur likabehandling uppnås samt för planeringen av effektiva och ändamålsenliga främjande åtgärder kan det emellertid i praktiken vara på sin plats att höra organisationer som företräder dem som riskerar att bli diskriminerade och andra intressentgrupper.

Likabehandlingsplan

En myndighet, en utbildningsanordnare och en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan som gäller alla diskrimineringsgrunder (likabehandlingsplan) i syfte att främja likabehandling. Skyldigheten gäller inte en sådan privat aktör som sköter en offentlig serviceuppgift och regelbundet har färre än 30 anställda. Tidigare hade myndigheterna skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan endast för att främja etnisk likabehandling.

I diskrimineringslagen föreskrivs inte närmare om innehållet i likabehandlingsplanen. Utgångspunkten är en bedömning av hur likabehandling uppnås samt de utvecklingsobjekt som uppdragats vid bedömningen. Planens innehåll och omfattning bestäms utifrån bedömningen och kommunens resurser och verksamhetsmiljö. Det faller sig naturligt att i likabehandlingsplanen ta in den gjorda bedömningen av hur likabehandling uppnås.

Kommunens likabehandlingsplan kan ha två nivåer: planen för hela kommunen granskar kommunens övergripande verksamhet och styr samtidigt de olika sektorernas planer. Till planen ska det bifogas anvisningar om hur planen följs upp som en del av kommunens praxis att styra sin årliga verksamhet och verksamhet per fullmäktigeperiod. Bland annat bör planen kopplas till välfärdsberättelsen.

Främjande av likabehandling handlar i stor utsträckning om kunskap och attityder. Likabehandlingsplanen bör innehålla planer för utbildningsåtgärder och kommunikation. Utöver allmän utbildning är det bra att ordna kurser utifrån respektive sektors egna sätt att sköta förvaltningen och tillhanda tjänsterna. Å ena sidan behöver personalen allmän information, å andra behöver de enskilda sektorerna eller serviceområdena riktad information, det kan gälla anställda som sköter bostadsfrågor eller socialservice. Kommunikationen om likabehandling till kommuninvånarna och servicetagarna via olika kanaler är ytterst viktig.

Likabehandlingsplanen kan bland annat ha följande innehåll:

- innehållet i diskrimineringslagen och definitioner på likabehandling
- en beskrivning av myndighetens uppgifter och verksamhetsmiljö ur likabehandlingssynpunkt med hjälp av t.ex. statistik
- en beskrivning av tidigare åtgärder och deras effekter på kommunens sektorer och tjänster
- resultaten av bedömningen och de utvecklingsobjekt som uppdragats vid bedömningen
- målen och de konkreta åtgärder som behövs för att målen ska uppnås
- anpassningar i praktiken
- utbildning
- kommunikation

- organiseringen av och resurserna för åtgärderna
- uppföljning av utfallet som en del av den övriga uppföljningen, bland annat välfärdsberättelsen.

Likabehandlingsplanen kan utarbetas separat eller i anslutning till annan planering, särskilt jämställdhetsplaneringen. Många kommuner gör så redan nu. I planeringsprocessen bör kommuninvånarna och frivilligorganisationer helst höras. Det viktiga i planeringen och genomförandet är att främjandet av likabehandling och samtidigt jämställdhet ingår i verksamheten, beslutsfattandet, styrningen av verksamheten och ekonomin samt uppföljningen och utvärderingen.

Likabehandlingsplanerna i enlighet med diskrimineringslagen ska vara utarbetade före 1.1.2017.

Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling

I diskrimineringslagen ingår en ny bestämmelse om den skyldighet att främja likabehandling som gäller för utbildningsanordnare och de skolor och läroanstalter som de är huvudmän för (6 §).

Utbildningsanordnarna och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet. Bedömningen kan göras i samband med den lagstadgade utvärderingen av utbildningen eller i ett separat förfarande. Vid bedömningen kan avseende fästas vid bland annat grunderna för antagning av elever, det studiematerial som används, åtgärderna för att motverka trakasserier och mobbning i skolan, undervisningssituationernas opartiskhet, bedömningen av studieprestationer samt lärarnas kompetens i likabehandlingsfrågor.

Utbildningsanordnarna och de läroanstalter de är huvudmän för ska vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Med de åtgärder som behövs avses sådana praktiska metoder för att främja likabehandling som föranleds av de utvecklingsobjekt och eventuella problem som uppdagats vid bedömningen. Men det behövs inga åtgärder om bedömningen visar att likabehandlingssynpunkterna redan har beaktats på ett riktigt sätt. Det gäller ofta åtgärder för att ordna undervisningen på ett sätt som innebär att man bättre beaktar behoven hos de elever och studerande som riskerar att bli diskriminerade. De främjande åtgärderna kan också ha karaktär av åtgärder för att upptäcka eller förebygga diskriminering eller innebära positiv särbehandling enligt diskrimineringslagen. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

De främjande åtgärderna bör således dimensioneras så att de är tillräckliga och lämpliga med hänsyn till utbildningsanordnarens personella och övriga resurser. Kravet på effektiva främjande åtgärder förutsätter förutom att man bedömer vilka verksamhetsformer som är av betydelse när det gäller att främja likabehandling också att man uppställer mål och regelbundet ger akt på hur de nås.

Utbildningsanordnarens likabehandlingsplan

Lagen har en ny bestämmelse om likabehandlingsplaner. En utbildningsanordnare ska se till att varje läroanstalt har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Likabehandlingsplanen gäller läroanstalten och ska beakta läroanstaltens individuella behov och omständigheter. Innehållet i och omfattningen av planen bestäms således utifrån utbildningsanordnarens och läroanstaltens bedömning av hur likabehandling uppnås. Utbildningsanordnaren ansvarar i sista hand för utarbetandet av planen.

Det faller sig naturligt att foga den gjorda bedömningen av hur likabehandling uppnås till likabehandlingsplanen. Med tanke på att de främjande åtgärderna ska vara effektiva bör det i planen likaså tas in en beskrivning av eventuella främjande åtgärder som genomförts tidigare och av deras effekter. I läroanstaltens likabehandlingsplan kan det vara motiverat att ta upp till exempel frågan om hur det material som används i undervisningen passar in i ett pluralistiskt samhälle, hur behoven hos de grupper som riskerar att bli diskriminerade beaktas i ordnandet av undervisningen, hur man ingriper i mobbning och trakasserier samt hur eventuella diskriminerande verksamhetsformer, attityder och förfaranden kan identifieras och elimineras.

Likabehandlingsplanen får formuleras fritt. Den kan utarbetas som en separat likabehandlingsplan eller tas in i något annat planeringsdokument, exempelvis i jämställdhetsplanen eller läroplanen. Eleverna och deras vårdnadshavare samt de studerande eller deras företrädare ska ges möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

Lagen innehåller inte några närmare bestämmelser om samrådet. Det kan ordnas på många olika sätt och med beaktande av barnens utvecklingsnivå. Syftet med samråd är att ge de berörda den information de behöver om planen och ge dem möjlighet att påverka innehållet i den.

Utbildningsanordnaren ska utarbeta likabehandlingsplanen före 1.1.2017.

Förbud mot diskriminering

Definitionen på diskriminering har preciserats och breddats så att diskriminering nu också är vägran att göra rimliga anpassningar för att personer med funktionsnedsättning ska åtnjuta likabehandling.

Enligt lagen 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 (8 §). Diskrimineringslagen tar som nya diskrimineringsgrunder upp endast fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet och familjeförhållanden.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Diskriminering som avses i lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Man kan göra sig skyldig till diskriminering även om det är oavsiktligt.

Lagens förteckning över diskrimineringsgrunder är inte uttömmande. Särbehandling av en person på någon annan grund än en omständighet som gäller honom eller henne som person omfattas inte av det diskrimineringsförbud som avses i lagen.

Diskrimineringsförbudet innebär ett skydd för fysiska personer. Regleringen om likabehandling blir således vanligen inte tillämplig när det gäller avtalsförhållanden mellan företag och inte heller i övrigt när det gäller rättsförhållanden mellan juridiska personer. Ingripande i en juridisk persons ställning och rättigheter kan emellertid innebära inkräktande på rättigheterna för en individ som finns bakom den juridiska personen. Exempelvis när en förening eller ett religionssamfund missgynnas på diskrimineringsgrunderna ovan kan detta innebära diskriminering av de fysiska personer som finns i bakgrunden till dessa sammanslutningar.

Diskriminering på grund av nära relation till en annan person och diskriminering på grund av antagande

Diskrimineringsförbudet har gjorts tydligare genom att lagen nu upptar bestämmelser om diskriminering på grund av nära relation och på grund av antagande. Diskriminering är därmed förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande (en presumtion) i fråga om personen själv eller någon annan.

Diskriminering på grund av nära relation betyder att det diskriminerande förfarandet inte gäller den diskriminerade personen själv, utan någon som har nära anknytning till personen. Exempelvis är det förbjudet att missgynna en person därför att han eller hon har nära relation till en person som hör till en etnisk minoritet eller en person med funktionsnedsättning. Det kan gälla exempelvis familjemedlemmar och släktingar samt nära kolleger och vänner.

Diskriminering på grund av antagande innebär att det inte har någon betydelse för tillämpningen av diskrimineringsförbudet om bemötandet har grundat sig på en faktisk eller presumtiv egenskap hos den som blivit diskriminerad. En gärning kan strida mot diskrimineringsförbudet också i det fallet att gärningsmannen t.ex. tar miste på en persons ursprung, ålder eller sexuella läggning.

Direkt och indirekt diskriminering

Diskriminering kan fortsättningsvis vara direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering ska anses förekomma när någon 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 (10 §). Med ogynnsam behandling avses en behandling, antingen en gärning eller en försummelse, genom vilken den som utsätts för förfarandet behandlas ofördelaktigare än andra. Det kan således handla om att exempelvis begränsningar, krav, belastningar eller förpliktelser uppställs bara för en viss person eller grupp av personer samt att till exempel förvägra eller begränsa allmänt tillgängliga förmåner, tjänster eller rättigheter. Det kan vara fråga om diskriminering till exempel när en lärare bedömer en elevs prestation strängare på grund av elevens etniska bakgrund. För att vara direkt diskriminering enligt lagen ska den ogynnsamma behandlingen bero på en omständighet som gäller den enskilde som person. Det spelar ingen roll om gärningsmannen har haft för avsikt att diskriminera.

Diskriminering innebär att någon behandlas på ett ofördelaktigare sätt än andra i en jämförbar situation. Situationerna bör vara jämförbara i fråga om omständigheter som har juridisk betydelse. Exempelvis ska bemötandet av den som fått avslag på en ansökan om en lagstadgad förmån likställas med bemötandet av den som beviljats förmånen bara om också den som fått avslag uppfyller de villkor för beviljande av förmånen som föreskrivs i lag.

Indirekt diskriminering är också diskriminering. Indirekt diskriminering ska anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringssätt 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 förfaringssättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga (13 §). En indirekt diskriminerande verkan kommer ofta till uttryck i det att personer som tillhör en viss grupp i själva verket har svårare än andra att uppfylla ett visst villkor eller i det att det valda sättet för genomförande har negativa följder uttryckligen och uteslutande för dessa personer.

Det är inte nödvändigtvis fråga om indirekt diskriminering när olika slags rabatter och andra förmåner på frivillig basis erbjuds studerande, personer i beväringstjänst och pensionärer i syfte är att stödja dessa gruppers kulturella och sociala deltagande. Förmånerna kan, med hänsyn till livssituationen för dem som tillhör grupperna, i allmänhet anses ha godtagbara syften oavsett att förfaringssätt av detta slag ofta innebär att personer inom olika åldersgrupper särbehandlas. Medlen för att uppnå syftet ska vara ändamålsenliga och på så sätt lämpliga att de står i rätt proportion till syftet.

Trakasserier

Trakasserier är en form av diskriminering. Det regleras i 14 § i diskrimineringslagen. Bestämmelsens innehåll motsvarar den tidigare lagstiftningen. Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks innebär trakasseri, om beteendet har samband med någon av de grunder (diskrimineringsgrunder) som anges i 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen 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. En sådan stämning som avses i bestämmelsen kan uppkomma till exempel genom yttranden som kränker människovärdet eller genom att den som utsätts för trakasserier mobbas på något annat sätt. En sådan stämning uppkommer i typiska fall inom verksamheten vid en organisation, till exempel en läroanstalt, och påverkar ofta umgänget mellan människorna.

Begreppet kränkande beteende är brett, det vill säga det kan handla om exempelvis retorik, e-post, miner, gester eller framläggande av osakligt material eller andra former av kommunikation. Ett beteende som kränker människovärdet behöver inte riktas direkt till en viss person för att kunna betraktas som trakasseri av honom eller henne, utan det kan även riktas till en viss grupp av människor. Exempelvis rasistiskt material som är framlagt i offentliga lokaler hos den som tillhandahåller varor eller tjänster kan kränka människovärdet hos den som kommer som kund på ett sådant sätt att gärningen kan betraktas som trakasseri.

Inte bara trakasserier i syfte att kränka är förbjudna utan också förfaranden som i själva verket är kränkande på det sätt som avses i bestämmelsen. Exempelvis ett skämt där en folkgrupp förnedras kan kränka människovärdet hos en person som tillhör denna grupp även om detta inte direkt har eftersträfvats. Hur kränkande handlingen har varit bedöms utifrån objektiva grunder.

Legitima grunder

Positiv särbehandling

Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är inte diskriminering (9 §). Bestämmelsen motsvarar med små ändringar den tidigare lagstiftningen. 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). Den positiva särbehandlingen ska stå i rätt proportion till de syften som eftersträvas.

Legitima grunder för särbehandling

Särbehandling är inte diskriminering, om behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är 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 (11 §).

Denna bestämmelse ska likväl inte tillämpas när det är fråga om utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter; villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet. Bestämmelsen ska inte heller tillämpas när det är fråga om erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller av yrkesvägledning; medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller; särbehandling på grund av etniskt ursprung.

Exempelvis kommunens strävan att i enlighet med kommunallagen främja sina invånares välfärd kan utgöra en godtagbar grund för att särbehandla personer på grund av deras bostadsort. Kommunen kan till exempel välja att erbjuda endast unga som är bosatta i kommunen sommarjobb.

Bestämmelser om legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning finns i 12 § och för saken redogörs i KT:s cirkulär 2/2015.

Rimliga anpassningar

Enligt diskrimineringslagen ska myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster 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 utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet (15 §).

Allt fler omfattas av skyldigheten att göra anpassningar eftersom skyldigheten enligt den gamla lagen om likabehandling gällde enbart den som låter utföra ett arbete och den som ordnar utbildning. Vägran att göra rimliga anpassningar är diskriminering enligt diskrimineringslagen. Diskrimineringslagens bestämmelser som gäller gottgörelse som ska dömas ut för försummelse av skyldigheten att göra anpassningar tillämpas när det gått två år sedan diskrimineringslagen trädde i kraft, det vill säga först från och med 1.1.2017.

Med rimliga anpassningar avses nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda, när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Anpassningarna ska "behövas" i det enskilda fallet. Anpassningarna har karaktär av anpassningar från fall till fall och bör i den aktuella konkreta situationen svara mot behoven hos personer med funktionsnedsättning. En åtgärd "behövs" till exempel när en tjänst inte utan anpassning är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning på samma sätt som för andra.

Regleringen innebär inte krav på att förhållandena där till exempel tjänster tillhandahålls, efter det att rimliga anpassningar har gjorts, ska vara exakt likadana för personer med funktionsnedsättning som för andra kunder eller klienter. Det viktiga är att tjänsterna genom anpassningarna blir tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Den aktör som förpliktats att göra anpassningar fattar i sista hand beslut om hur anpassningsåtgärder genomförs och hurdana de är.

Anpassningarna ska också vara ändamålsenliga. Anpassningarna bör således lämpa sig för ändamålet och vara trygga och säkra. Anpassningarna får således inte medföra risk för skador. Kravet på ändamålsenlighet inrymmer tanken att åtgärderna bör vara effektiva och praktiska.

Åtgärderna bör svara mot behoven hos personer med funktionsnedsättning, de bör genomföras inom en skälig tid efter att begäran om anpassning har framställts och de bör lämpa sig för omständigheterna ur ett praktiskt perspektiv.

Det hör till anpassningsåtgärdernas karaktär att det inte ska vara en orimlig uppgift att genomföra dem. Skyldigheten omfattar inte anpassningar som med beaktande av kostnaderna för genomförandet och med beaktande av övriga relevanta faktorer skulle vara orimliga. Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas förutom behoven hos personer med funktionsnedsättning också aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna. Det nya som nämns i bestämmelsen är behoven hos personer med funktionsnedsättning och aktörens storlek.

Vid bedömningen av vad som är rimligt kan bland annat det ha betydelse om det handlar om nödvändighetstjänster som tillhandahålls allmänheten på bred front och fortlöpande eller exempelvis specialprodukter som ibland tillhandahålls en avgränsad grupp. Vid prövningen gäller det emellertid också att beakta de eventuella fördelar som kan uppnås genom anpassningarna, såsom bättre tillgång till och högre kvalitet på tjänsterna. Exempelvis genom att montera en ramp främjar man möjligheterna att få service inte bara för den person med nedsatt rörelseförmåga som begärt den aktuella anpassningen utan också för andra kunder som behöver en fri passage.

Rimliga anpassningar innebär i typiska fall små förändringar i exempelvis arbetssätt eller servicearrangemang. Personer med nedsatt syn kan till exempel få de texter de behöver med stort teckensnitt eller i en form som de annars kan läsa. Det gäller att skilja mellan rimliga anpassningar och krav på tillgänglighet, om vilka det föreskrivs på andra ställen i lagstiftningen.

Rimliga anpassningar kan behövas för kontakter med myndigheter till exempel när kunden eller klienten ska vidta åtgärder i anslutning till att ärenden inleds och behandlas och beslut delfås. Det handlar om kontakter med myndigheter också när något annat organ än en myndighet utför offentliga förvaltningsuppgifter.

Utbildningsanordnaren var redan med stöd av den tidigare lagen skyldig att göra s.k. rimliga anpassningar. Anpassningarna har karaktär av anpassningar från fall till fall och svarar i den aktuella konkreta situationen mot behoven hos den enskilda studeranden med funktionsnedsättning. En anpassningsåtgärd kan innebära till exempel att en ramp för rullstol tillfälligt placeras ut på trappuppgången eller att en person med nedsatt syn får hjälp i en konkret situation. Rimliga anpassningar kan följaktligen behövas för att en person ska ha tillträde till utbildning, kunna fullgöra utbildningen och eller ha studieframgång. Bestämmelsen innebär inte att en studerande ska ha rätt att få studieplats vid en viss läroanstalt eller vilken skola som helst som han eller hon väljer.

Lagens nya bestämmelse (15 § 3 mom.) föreskriver att på begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål 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. Bestämmelsen kan bli tillämplig också i sådana fall där en person med funktionsnedsättning inte blir antagen till exempelvis arbetspraktik på grund av att den som ordnar en praktikplats inte genomför de anpassningsåtgärder som skulle behövas.

Rättsskydd och gottgörelse

Rättsskyddet för dem som diskriminerats har förbättrats genom att bestämmelserna om gottgörelse fått större räckvidd och den övre gränsen för gottgörelse har slopats. Därmed eftersträvas bättre rättssäkerhet.

Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor och tjänster som i strid med diskrimineringslagen har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier. Gottgörelse utgör inget hinder för att få ersättning enligt skadeståndslagen eller någon annan lag (23 §).

Gottgörelsen ska vara rättvis 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 (24 §).

Avtalsvillkor samt bestämmelser i företags, föreningars och stiftelsers stadgar är ogiltiga, om de är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier. En domstol kan ändra ett avtal eller förordna att det förfaller, om avtalsvillkoret ovan är sådant att det till följd av att villkoret lämnats obeaktat inte är skäligt att avtalet i övrigt förblir i kraft med oförändrat innehåll (25 §).

Den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller repressalier ska inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier yrka gottgörelse eller ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren hos tingsrätten. När ett ärende som gäller diskriminering eller repressalier behandlas i domstol eller av någon annan myndighet ska den som inlett ärendet lägga fram 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 motparten för att upphäva presumptionen visa att förbudet inte har överträtts.

Tillsynsmyndigheter

Diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen (18 §). Tidigare övervakade minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden att lagen om likabehandling efterlevdes. Dessa myndigheters tillsynsuppdrag inriktades enbart på etnisk diskriminering. De rättsmedel som stod till buds för en person var beroende av den diskrimineringsgrund som det var fråga om i den aktuella situationen.

Diskrimineringsombudsmannen ersätter minoritetsombudsmannen. Diskrimineringsombudsmannen ska dock inte övervaka efterlevnaden av lagen till den del tillsynen ankommer på arbetarskyddsmyndigheterna. Bestämmelser om uppgifterna finns i 19 § och också i lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014).

Enligt diskrimineringslagen kan ombudsmannen bistå dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas. Diskrimineringsombudsmannen kan bistå myndigheterna, utbildningsanordnarna och läroanstalterna vid planeringen av främjande åtgärder, ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas, vidta åtgärder för att förlikning ska åstadkommas samt i enskilda fall ge råd och rekommendationer för att förebygga ett förfarande som strider mot

diskrimineringslagen eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas. 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 ett ärende som omfattas av en arbetarskyddsmyndighets tillsynsbehörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. Till skillnad från den tidigare lagen kan ombudsmannen ge utlåtanden också på begäran av någon annan som saken gäller än på begäran av den som blivit diskriminerad. Ombudsmannens rekommendationer och ställningstaganden är inte juridiskt bindande.

Diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden har slagits ihop till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Nämndens verksamhet omfattar all slags diskriminering enligt diskrimineringslagen utom ärenden som hör till arbetarskyddsmyndighetens behörighet. Bestämmelser om nämndens uppgifter i frågor som gäller jämställdhet finns i jämställdhetslagen. I fråga om jämställdhetslagen ska nämnden såsom hittills också utöva tillsyn över att de bestämmelser som gäller arbetslivet följs. I ärenden som gäller brott mot diskrimineringslagen kan nämnden fastställa förlikning mellan parterna, meddela beslut om förbud samt ålägga myndigheterna eller läroanstalter att fullgöra sin planeringsskyldighet. Nämnden får förbjuda att ett förfarande som strider mot diskrimineringsförbudet eller förbudet mot repressalier fortsätter eller upprepas. Ett beslut om förbud kan gälla förfaranden som till sin karaktär är sådana att det är möjligt att fortsätta med dem eller upprepa dem. Som exempel kan nämnas kundservice eller affärspraxis samt vägran att göra rimliga anpassningar. Nämnden får förena sitt förbud eller föreläggande med vite.

Nämnden kan på begäran av domstolar, diskrimineringsombudsmannen eller andra myndigheter och på begäran av sammanslutningar som främjar likabehandling ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av diskrimineringslagen, om inte ärendena omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet eller gäller tolkning av kollektivavtal. Nämndens utlåtanden är inte juridiskt förpliktande.

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet. Jämställdhetsombudsmannen ska alltså i enlighet med jämställdhetslagen och lagen om jämställdhetsombudsmannen övervaka efterlevnaden av förbudet mot diskriminering på grund av kön och främjandet av jämställdhet. Barnombudsmannen är en annan specialmyndighetsperson som arbetar med likabehandlings- och diskrimineringsfrågor.

Att främja jämställdheten

Bestämmelsen om myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten är oförändrad (4 §). Jämställdhetslagen förpliktar kommunerna att i egenskap av myndigheter främja jämställdheten på ett systematiskt och målinriktat sätt i all sin verksamhet. För att det ska lyckas bör kommunen integrera jämställdhetsfrämjandet i sin förvaltning och praxis samt i tillgången till och utbudet av kommunal service. För att lagen ska omsättas i praktiken och jämställdheten ska synas och vara verklighet i servicen till kommuninvånarna och i kommunens beslut, bör jämställdhetsfrämjandet utgöra en naturlig del av kommunens verksamhet samt styrningen av verksamheten och ekonomin.

Förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck

Det förbud mot diskriminering på grund av kön som gäller enligt jämställdhetslagen omfattar nu också direkt och indirekt diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (7 §). Förbudet har lagts till i paragrafen om lagens syfte (1 §) och definitionerna har till denna del utvidgats (3 §). Diskrimineringsförbudet har dessutom förenhetligats med förbudet i diskrimineringslagen så att också

diskriminering som baserar sig på ett antagande och diskriminering på grund av nära relation anses vara diskriminering.

Diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck förekommer inom flera livsområden. Diskriminering förekommer till exempel i en situation där en person som korrigerat sitt kön inte i enlighet med sin könsidentitet accepteras som kvinna eller som man till exempel för att delta i ett löpningsevenemang avsett för kvinnor eller för att bli medlem i en förening som avgränsats för män. Diskriminering förekommer också i en situation där en läroanstalt eller arbetsgivare efter att ha fått kännedom om saken inte ingriper i det att en studerande eller arbetstagare trakasseras på grund av sitt könsuttryck. De nya förbjudna diskrimineringsgrunderna skyddar inte enbart dem som tillhör en könsminoritet, utan med stöd av de nya bestämmelserna är diskriminering förbjuden också när den föranleds av sedvanlig könsidentitet och sedvanligt könsuttryck som motsvarar förväntningarna.

Med *könsidentitet* avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet. För de flesta människor gäller att könsidentiteten motsvarar det kön som de tilldelades vid födseln. Könsidentiteten är emellertid alltid individuell och sammanfaller inte nödvändigtvis med det kön som tilldelades vid födseln. En person som vid födseln fastställts som en person av manligt kön kan uppleva sig som kvinna, och en person som fastställts vara av kvinnligt kön kan uppleva sig som man. För detta används i Finland vanligen begreppet transsexualism. En person kan också uppleva sig som till exempel könlös eller som delvis kvinna och delvis man. De som på detta sätt befinner sig mellan könen eller har en könsidentitet som avviker från tvåkönsnormen beskrivs i Finland ibland med uttrycket intergenderpersoner.

Med *könsuttryck* avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. Könsuttryck kan innebära klädsel i plagg som betraktas som typiska för kvinnor eller män eller beteende eller gestikulerande på ett sätt som anses vara karaktäristiskt för en kvinna eller en man. Även exempelvis smink, smycken, accessoarer och sätt att tala kan vittna om könstillhörigheten. Könsuttrycket är individuellt. För de flesta människor gäller att könsuttrycket motsvarar det kön som tilldelades dem vid födseln. Det finns personer som ibland upplever ett behov av att genom sin klädsel eller på något annat sätt uttrycka en annan könstillhörighet. Detta benämns korsklädsel (cross dressing). För dessa personer används begreppet transvestiter, och ibland beskrivs företeelsen som att personerna växelvis uttrycker sin kvinnliga och sin manliga sida. Vissa personer kan uppleva att kläder som betraktas som typiskt kvinnliga eller manliga känns onaturliga för dem och kan uttrycka detta genom sin klädsel eller på något annat motsvarande sätt. Med könsuttryck avses inte generellt uttryck för en egen stil, utan med könsuttryck avses endast uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. För transkönade, intergenderpersoner och transvestiter används ibland det övergripande begreppet transpersoner.

Diskriminering är förbjuden också då en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte *entydigt är kvinna eller man*.

Det finns särskilda bestämmelser om förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (6 c §). Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Skyldigheten ska beaktas vid beredningen av läroanstalternas och arbetsgivarnas jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

Tillhörighet till en könsminoritet är en angelägenhet som tillhör privatlivet, och det att en person har en könsidentitet eller ett könsuttryck som avviker från det sedvanliga kommer inte alltid fram i myndigheternas verksamhet, på en arbetsplats

eller på en studieplats. Privatlivet för dem som tillhör en könsminoritet ska respekteras, och främjande av jämställdheten innebär inte att man börjar klarlägga någons könsidentitet eller könsuttryck. Diskriminering kan emellertid förebyggas genom att man ser till att olika slags könsidentiteter och könsuttryck respekteras.

De konkreta åtgärderna ska väljas utifrån utgångsläget, behoven och de disponibla resurserna för den som åläggs skyldigheten. Det viktigaste är att myndigheterna, läroanstalterna och arbetsgivarna har beredskap att lösa eventuella problemsituationer. Det gagnar förebyggandet av diskriminering att man ökar medvetenheten om könsidentitetens och könsuttryckets individualitet, eftersom bristfällig kunskap med tillhörande fördomar kan leda till diskriminering. Skyldigheten ska även gälla offentlig service. När offentlig service tillhandahålls gäller det att beakta att servicen ordnas också med tanke på dem som tillhör en könsminoritet.

Förebyggandet av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska ingå i jämställdhetsplanerna före utgången av år 2016.

Jämställdhet vid utbildning och undervisning

Jämställdhetslagen tillämpas också på utbildningsanordnarens verksamhet. Med utbildningsanordnare avses i jämställdhetslagen den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Enligt 5 § i jämställdhetslagen ska myndigheter och utbildningsanordnare samt andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning se till att flickor och pojkar samt kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med jämställdhetslagen. Till skillnad från tidigare åläggs denna skyldighet utbildningsanordnare som definieras i 3 § i stället för läroanstalterna.

Ett uttryckligt omnämnande av flickor och pojkar har fogats till lagen jämsides med omnämnandet av kvinnor och män. Genom denna ändring betonas det att skyldigheten att främja jämställdhet även gäller inom utbildningsverksamhet och fostrande verksamhet med inriktning på minderåriga inom den grundläggande utbildningen. Det påverkar inte paragrafens innehåll i sak, eftersom jämställdhetslagen redan tidigare gällde sådan diskriminering på grund av kön som barn och unga upplever och främjande av jämställdheten för dem.

Till paragrafen har också fogats ett påpekande om att vid utbildning och undervisning ska jämställdhet främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad. På så sätt understryks vikten av att man vid jämställdhetsfostran för barn, och till exempel i samband med utarbetandet av jämställdhetsplaner inom den grundläggande utbildningen, bör agera inom gränserna för de förutsättningar som gäller för det aktuella åldersstadiet.

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter – jämställdhetsplanen

Enligt 5 a § ska utbildningsanordnaren ansvara för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Det är inte absolut nödvändigt att det finns ett separat dokument som kallas jämställdhetsplan. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten, exempelvis likabehandlingsplanen.

Den tidigare begränsningen angående skolor och läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning har strukits ur paragrafen om läroanstalternas jämställdhetsplanering. I och med ändringen gäller skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan numera också utbildningsanordnare enligt lagen om grundläggande utbildning. Vid de läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning ska jämställdhetsplanen utarbetas före 1.1.2017.

Jämställdhetsplanen ska även i fortsättningen utarbetas per läroanstalt. Jämställdhetsläget ska utvärderas vid varje läroanstalt och åtgärderna ska basera sig på en bedömning av jämställdhetsläget vid respektive läroanstalt. En jämställdhetsplan som utarbetats per utbildningsanordnare eller för en hel kommun är inte tillräcklig.

Eleverna, de studerande och de anställda ska engageras i jämställdhetsplaneringen ända från början. Det räcker inte med att enbart informera om jämställdhetsfrågor. Samarbete kan förekomma i lämplig omfattning. Alla anställda eller alla studerande eller elever behöver inte delta. Exempelvis kan det vara naturligt att elevkåren eller studentkåren eller styrelsen för den deltar i utarbetandet av planen. Ju yngre barn det handlar om, desto viktigare är det dock att dryfta på vilket sätt de bäst kan engageras i jämställdhetsplaneringen med hänsyn till åldersstadiets förutsättningar.

Kraven på jämställdhetsplanens innehåll är de samma som tidigare. Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten, åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och vilka resultaten varit.

Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Genom att ta med skillnader i inläring vill lagstiftaren betona att det inte räcker med att prestationerna bedöms på lika grunder, utan man måste också bedöma eventuella skillnader i flickors och pojkars eller kvinnors och mäns inlärningsresultat och försöka avhjälpa dem.

I stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder. Flexibilitetsmöjligheten är avsedd för situationer där man har utarbetat en omfattande och detaljerad plan som kan ligga till grund för verksamheten i flera års tid.

Jämställdhetslagen medför olika skyldigheter för utbildningsanordnare och arbetsgivare. En och samma sammanslutning kan således vara skyldig att utarbeta såväl arbetsgivarens som läroanstaltens jämställdhetsplan.

FINLANDS KOMMUNFÖRBUND



Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma
verkställande direktörjurist



Mervi Kuittinen
jurist

BILAGA

**Redskap för att omsätta jämställdhetslagen i praktiken:
Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män i på lokal och regional nivå**

Kommunförbundet anser att Europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå är ett viktigt dokument. Förbundet uppmanar kommunerna och sammanslutningarna inom kommunkoncernerna att anta deklarationen och omsätta den i praktiken. Deklarationen är ett strategiskt och praktiskt redskap för att omsätta Finlands jämställdhetslagstiftning i praktiken. (Kommunförbundets styrelses beslut 27.11.2013)

Kommunernas service, exempelvis en välfungerande dagvård, utbildning samt hälso- och sjukvård, har lett till att jämställdhetsarbetet i Finland internationellt sett har kommit en bra bit på vägen. I praktiken finns det dock fortfarande skillnader mellan könen och mellan olika minoritetsgrupper i fråga om välfärd och jämlika möjligheter. Kommunerna kan bidra till att skillnaderna minskar och skapa en socialt hållbar framtid.

Jämställdhetsdeklarationen är utarbetad i samråd mellan kommunorganisationerna i Europa. Den utgår från att kommunerna, som är nära medborgarna, har de bästa förutsättningarna i samhället att medverka till en fungerande jämställdhet och likabehandling i praktiken i kommuninvånarnas vardag, vilket ökar välfärden. Jämställdhetsdeklarationen täcker kommunernas demokratiska ansvar och beslutsfattande, servicen, arbetsgivarrollen, arbetet mot könsrelaterat våld, hållbar utveckling samt främjandet av likabehandling i form av förebyggande av diskriminering på flera grunder. Antagandet av jämställdhetsdeklarationen betyder inte nya uppgifter, utan förändringar i rutiner och tankesätt och främjande av jämställdheten enlighet med Finlands lagstiftning.

Länk till den europeiska deklarationen om jämställdhet
http://shop.kommunerna.net/product_details.php?p=2994

Kommunförbundet har publicerat en handbok för förtroendevalda om jämställdhet i kommunpolitiken: Den kommunala beslutsfattarens handbok om jämställdhet

http://shop.kommunerna.net/product_details.php?p=2853

samt handboken Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön, som beskriver hur den operativa jämställdhetsplanen som gäller kommuninvånarna ska utarbetas utifrån jämställdhetsdeklarationen.

http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2906

Kommunförbundet har också på finska redigerat en video om jämställdhet av Sveriges Kommuner och Landsting

<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/uutisia/2014/Sivut/tasa-arvo-saavutetaan-arkisilla-valinnoilla.aspx>

Andra användbara länkar:

Diskrimineringslagen (1325/2014)

<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141325>

Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1329/2014)
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141329>

Lag om införande av diskrimineringslagstiftningen
<https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141347>

Diskrimineringsombudsmannen
<http://www.ofm.fi/sv/minoritetsombudsmannen>

Jämställdhetsombudsmannen
<http://www.tasa-arvo.fi/sv/startside>

Webbsidor om likabehandling, Justitieministeriet
http://www.yhdenvertaisuus.fi/vad_da_equality_fi/
Ett flertal kommuner har utarbetat likabehandlingsplaner för alla diskrimineringsgrunder utifrån Inrikesministeriets (numera Justitieministeriets verksamhetsområde) tidigare anvisningar. Anvisningarna finns på webbsidorna om likabehandling.
http://www.yhdenvertaisuus.fi/vad_da_equality_fi/likabehandlingsplanering/

Webbsidor om jämställdhet, Social- och hälsovårdsministeriet
<http://www.stm.fi/sv/jamstalldhet>

Likabehandling och jämställdhet i arbetslivet/Arbets- och näringsministeriet
https://www.tem.fi/sv/arbete/arbetslagstiftning/likabehandling_och_jamstalldhet_i_arbetslivet

Anvisning om bedömning av konsekvenserna med avseende på likabehandling/
Inrikesministeriet http://www.intermin.fi/download/54450_julkaisu_132014.pdf