



CIRKULÄR A 9/2009

25.6.2009

Till församlingarna

Innehåll: Ändringar i jämställdhetslagen fr.o.m. 15.6.2009

Ändringar i jämställdhetslagen fr.o.m. 15.6.2009

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) har ändrats fr.o.m. den 15 juni 2009. Lagen har kompletterats med definitioner på sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Därtill har lagbestämmelserna om gottgörelse ändrats. Genom ändringarna korrigeras ett felaktigt verkställande av det så kallade jämställdhetsdirektivet (2002/73/EG).

Enligt den nya definitionen i lagen avses med sexuella trakasserier någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som syftar till eller leder till att en persons psykiska eller fysiska integritet kränks, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning skapas.

Med trakasserier på grund av kön avses i lagen någon form av oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet och som inte är av sexuell natur, men som syftar till eller leder till att personens psykiska eller fysiska integritet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning skapas.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön likväl som instruktioner eller befallningar att trakassera på grund av kön anses som diskriminering enligt jämställdhetslagen. Arbetsgivaren ska efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare eller tjänsteinnehavare blivit utsatt för sexuella eller könsrelaterade trakasserier vidta tillgängliga åtgärder för att få trakasserier att upphöra. Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att ingripa betraktas arbetsgivarens handlande som förbjuden diskriminering enligt lagen.

Även bestämmelserna om gottgörelse för brott mot diskrimineringsförbudet har ändrats. I en anställningssituation gäller inte maximibeloppet längre den mest meriterande av de sökande, utan härefter ska maximibeloppet betalas till en arbetssökande endast då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. För andra fall än anställningssituationer finns fortsättningsvis ingen övre gräns för gottgörelse.

Den beskrivna lagändringen medföljer som bilaga till detta cirkulär.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm

Bilaga:

[Lag om ändring av 7 och 11 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män](#)