

25.2.2015

Till församlingarna

Innehåll: Den nya diskrimineringslagen och andra lagändringar som har samband med den

Den nya diskrimineringslagen och andra lagändringar som har samband med den

1. Diskrimineringslagen

1.1. Allmänt om den nya lagen

Den nya diskrimineringslagen (1325/2014; nedan diskrimineringslagen) och de övriga lagändringarna som har samband med den trädde **i kraft 1.1.2015**. Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering. Lagen tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet och dess tillämpningsområde är mer omfattande jämfört med den gamla lagen om likabehandling. Lagen ska dock inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning.

Lagen innehåller flera skyldigheter som gäller arbetsgivarna. Detta cirkulär innehåller en genomgång av den nya lagstiftningen till de delar som den gäller församlingarna i egenskap av arbetsgivare. De bestämmelser i lagen som inte gäller församlingarna i egenskap av arbetsgivare går inte igenom i detta sammanhang. I kyrkostyrelsens cirkulär 4/2015 redogörs för de bestämmelser i lagen som gäller församlingarna som myndighet och tillhandahållare av tjänster. **De mest betydelsefulla ändringarna och nya bestämmelserna som gäller arbetsgivarens förpliktelser är skyldigheten att främja likabehandling och, i anslutning till detta, att utarbeta en likabehandlingsplan (7 § i lagen), utvidgningen av diskrimineringsförbudet (8 §) och definitionen av försummelse i fråga om rimliga anpassningar som diskriminering (15 §).**

I diskrimineringslagen har införts nya bestämmelser som inte har någon tidigare motsvarighet, och därför finns det inte heller någon tillämpnings- eller rättspraxis i fråga om dessa. Därför är det inte i dagsläget möjligt att ge klara svar på alla tillämpningssituationer och frågor som kan uppstå. Tillämpningen av lagen klarnar när man får mer erfarenhet av hur den ska tolkas både i samhället i stort och inom kyrkan.

Den nya diskrimineringslagen [bifogas](#) till detta brev.

1.2. Diskrimineringslagens bestämmelser

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 § Lagens syfte

Lagens syfte är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rätts-säkerheten för den som utsatts för diskriminering. Ett syfte är således att främja likabehandling, det vill säga jämlikhet mellan människor. Med detta avses ett praktiskt främjande av likabehandling och att de i lagen nämnda åtgärderna (bl.a. arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling, se 7 § nedan) för likvärdigt bemötande av människorna och bättre villkor för dem som missgynnas genomförs med målsättningen att uppnå en faktisk likabehandling. Viktiga med tanke på att förhindra diskriminering är lagens bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier (3 kap.), om tillsyn över efterlevnaden av lagen (4 kap.), om gottgörelse och diskriminerande avtalsvillkor (5 kap.) samt om bevisbördan (6 kap.).

2 § Tillämpningsområde

Utgångspunkten är att lagens tillämpningsområde är omfattande. Huvudregeln är att den ska tillämpas på all offentlig och privat verksamhet. Verksamhet som hör till privatlivet och familjelivet och religionsutövning har dock lämnats utanför tillämpningsområdet. Hur lagen tillämpas på församlingarna utom i deras roll som arbetsgivare redogörs för i kyrkostyrelsens cirkulär 4/2015.

Arbetslivet är det viktigaste tillämpningsområdet för diskrimineringslagen Till lagens tillämpningsområde hör både kyrkans tjänsteförhållanden och arbetsavtalsförhållanden. Med arbetstagare avses i fortsättningen såväl anställda i arbetsavtal som tjänsteinnehavare, om inte något annat nämns. Lagens tillämpningsområde täcker tjänsteförhållandet i hela dess livscykel, från rekryteringen tills dess att tjänsteförhållandet upphör. Lagen tillämpas också på andra former av arbete, såsom arbetspraktik och arbetsprövning. De förpliktelser lagen ålägger arbetsgivare gäller dock inte de frivilliga som verkar inom församlingen.

3 § Förhållande till annan lagstiftning.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och om främjande av jämställdheten mellan könen finns alltså i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). I samband med stiftandet av diskrimineringslagen gjordes vissa ändringar i denna lag; dessa går igenom senare i detta cirkulär.

Diskrimineringslagen tillämpas utöver jämställdhetslagen när det rör sig om diskriminering som inte bara baserar sig på kön utan även sådan diskriminering som förbjuds i diskrimineringslagen. Att någon utan godtagbara skäl bemöts annorlunda än andra på grund av både sin könstillhörighet och sin ålder kan vara ett exempel på sådan multipel diskriminering.

Bestämmelser om straff för diskriminering, för diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet finns i strafflagen (39/1889).

4 § Definitioner

Definitionen av arbetsgivare avser församlingarna som arbetsgivare. Enligt bestämmelsen avses med arbetsgivare i diskrimineringslagen den som har anställda i arbetsavtalsförhållande eller offentlig-rättslig anställning. **Församlingen är en i lagen avsedd arbetsgivare och omfattas av de bestämmelser som är förpliktande för arbetsgivare.** Vid tillämpningen av lagen ses en kyrklig sällskaplighet och dess församlingar som en och samma arbetsgivare.

2 kap. Främjande av likabehandling

7 § Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling

Arbetsgivarnas allmänna skyldighet att främja likabehandling

Arbetsgivarna har **en allmän skyldighet att främja likabehandling, vilken gäller alla arbetsgivare**. Detta innebär att en arbetsgivare **ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen** och med hänsyn till arbetsplatsens behov **utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena** i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. Avsikten är att främjandet av likabehandling ska bli ett led i den regelbundna utvecklingsverksamheten på arbetsplatsen. Diskrimineringslagens allmänna skyldighet att främja likabehandling kompletterar arbetsgivarens allmänna förpliktelse enligt arbetsavtalslagen (2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen; gäller anställda i arbetsavtal).

Denna arbetsgivarens allmänna skyldighet att främja likabehandling berör arbetsplatsen som helhet samt de förfaranden som tillämpas på arbetsplatsen när det gäller att bemöta arbetstagare eller olika kategorier av arbetstagare. I det allt mer mångfasetterade arbetslivet är främjandet av likabehandling ett verktyg för arbetsgivarens personalpolitik. Målet med de främjande åtgärderna är att förfarandena på arbetsplatsen ska vara genuint icke-diskriminerande bland annat vid anställning, fördelning av uppgifter, beslut om tillgång till utbildning, beslut om lön och andra förmåner samt vid fastställandet av arbetsrelaterade och anställningsrelaterade skyldigheter.

De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. Man ska regelbundet kontrollera hur det förhåller sig med likabehandlingen på arbetsplatsen och vid behov ska de planerade främjande åtgärderna ändras eller preciseras.

Lagen ger ingen noggrannare definition av vilka konkreta åtgärder som skyldigheten att främja likabehandlingen kan förutsätta. De behövliga åtgärdernas art och omfattning påverkas dels av arbetsplatsens behov och dels av de tillbudsstående resurserna. När de främjande åtgärderna planeras kan förutom den nuvarande personalstrukturen även framtida utmaningar uppmärksammas. Detta gör det möjligt att planera och genomföra åtgärderna på ett sätt som beaktar arbetsgivarens behov.

Skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan

Förutom arbetsgivarens allmänna skyldighet att främja likabehandling ska en arbetsgivare **som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan** för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (nedan likabehandlingsplan). Dessa främjande åtgärder och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare (exempelvis förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige). Ansvar för att utarbeta planen ligger dock alltid på arbetsgivaren.

Vid upprättandet av planen bör man beakta de principer om ändamålsenlighet, effektivitet och proportionalitet som nämns i anslutning till skyldigheten att främja likabehandling. Arbetsplatsens behov kan beaktas även i planens innehåll och när det gäller att bestämma i hur omfattande utsträckning faktorer som rör likabehandling av personer ska dokumenteras i planen. Arbetsgivaren ska tillsammans med personalen eller dess företrädare behandla frågan om vilka diskrimineringsgrunder enligt 8 § som är relevanta på arbetsplatsen.

Likabehandlingsplanen kan **antingen utarbetas som en separat plan eller också inkluderas i någon annan plan som ska utarbetas på arbetsplatsen**. Arbetsgivaren väljer det sätt att uppfylla planeringsskyldigheten som är mest ändamålsenligt med tanke på omständigheterna på arbetsplatsen. Planeringsskyldigheten kan exempelvis uppfyllas som en **del av jämställdhetsplaneringen i enlighet med jämställdhetslagen**, där man naturligt också kan ta upp förebyggande av multipel diskriminering. Planeringsskyldigheten kan också uppfyllas **som en del av verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet i enlighet med 9 § i arbetarskyddslagen (738/2002)**. Planeringsskyldigheten kan också **inkluderas exempelvis i principerna för personalutveckling** i enlighet med 3 § i Kyrkans samarbetsavtal (KyrkTAK bilaga 11). Med tanke på en övergripande och ändamålsenlig hantering av personalpolitiken kan det vara bra att behandla likabehandlingsfrågor som en del av den allmänna planmässiga utvecklingen på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren har inkluderat åtgärder för att främja likabehandlingen i någon annan plan som utarbetas på arbetsplatsen ska arbetsgivaren vid behov kunna specificera dessa åtgärder så att man kan påvisa att man har uppfyllt sin planeringsskyldighet.

Om skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan uppfylls som en del av någon annan process kan frågan tas upp för behandling tillsammans med personalen eller dess företrädare i enlighet med det förfarande som fastslagits för denna process.

Ett målinriktat främjande av likabehandling förutsätter att måluppfyllelsen följs regelbundet. Vid behov görs ändringar i de planerade åtgärderna i enlighet med vad omständigheterna kräver.

Om arbetsgivaren har för avsikt att tillämpa positiv särbehandling av befintlig personal eller vid rekrytering (se 9 § nedan) är det bra att ta upp och motivera detta i likabehandlingsplanen.

I lagen om införande av diskrimineringslagstiftningen (1347/2014) intogs en **övergångsbestämelse** om arbetsgivarens skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan. Enligt övergångsbestämelsen ska **planen vara utarbetad** inom två år från lagens ikraftträdande, det vill säga senast **1.1.2017**.

Personalrepresentanternas rätt att få information

I lagen finns också en bestämmelse om personalrepresentanternas rätt att få information. Rätt att få information har en förtroendemann som valts med stöd av KyrkTAK (Kyrkans förtroendemannaavtal KyrkTAK bilaga 12), de förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen, andra sådana personalrepresentanter som har deltagit i likabehandlingsplaneringen samt arbetarskyddsfullmäktige. Företrädare för personalen **har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit** för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Personalens företrädare har rätt att få information om arbetsgivarens åtgärder när planen utarbetas, när den genomförs och när åtgärdernas genomslagskraft bedöms.

Vid fullgörandet av sin skyldighet att främja likabehandling ska arbetsgivaren observera att de flesta diskrimineringsgrunder är känslig information och att arbetsgivaren i allmänhet inte har rätt att behandla dylika uppgifter. Skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan förutsätter inte och ger inte heller arbetsgivaren rätt att samla in dylika uppgifter.

3 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

8 § Förbud mot diskriminering

Diskrimineringsgrunder

Enligt diskrimineringsförbudet får ingen diskrimineras **på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.** Bestämmelsen motsvarar huvudsakligen diskrimineringsförbudet i den gamla lagen om likabehandling. Nya diskrimineringsgrunder som uttryckligen omnämns är fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet och familjeförhållanden. Dessa diskrimineringsgrunder fanns dock sedan tidigare omnämnda i arbetsavtalslagen. Med familjeförhållanden avses i denna bestämmelse huruvida en person är ogift, i gift, i ett registrerat partnerskap, sambo, frånskild eller änka/änkling. Med familjeförhållanden åsyftas inte föräldraskap eller graviditet; diskriminering på grund av dessa är dock förbjudet i jämställdhetslagen.

Uttrycket ”etniskt eller nationellt ursprung” i den gamla lagen har ersatts med ordet ”ursprung”, med vilket avses såväl etniskt och nationellt som samhälleligt ursprung. Ursprung innefattar även grunderna ”ras” och ”hudfärg”. Förbudet mot åldersdiskriminering gäller människor i alla åldrar, såväl unga som gamla. Med språk avses i bestämmelsen nationella språk och andra språk, såsom till exempel teckenspråk och även dialekter.

Det är också förbjudet att diskriminera någon på grund av deras religion eller övertygelse. Religion och övertygelse som grund för särbehandling behandlas närmare i samband med 12 § nedan.

Förbudet mot diskriminering på grund av fackföreningsverksamhet innebär ett skydd för både den positiva och den negativa organisationsfriheten. Arbetstagare får således inte obehörigen särbehandlas lika lite på grund av att de organiserat sig som på grund av att de inte organiserat sig. Förbudet mot att diskriminera på grund av fackföreningsverksamhet skyddar dock i praktiken i synnerhet de fackföreningsaktiva.

Med hälsotillstånd syftas på såväl det fysiska som det psykiska hälsotillståndet och det omfattar både akuta och kroniska sjukdomar. Grunden funktionsnedsättning har mycket gemensamt med hälsotillståndet, för exempelvis en kronisk sjukdom kan leda till funktionsnedsättning. Det finns ingen entydig definition av funktionsnedsättning. I allmänhet är det fråga om en varaktig skada som kan utgöra ett hinder för den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra. Skadan kan vara medfödd eller bero på till exempel ett olycksfall eller en olyckshändelse. Gränsen mellan funktionsnedsättning och hälsotillstånd har betydelse eftersom personer med funktionsnedsättning omfattas av skyldigheten till rimliga anpassningar enligt lagens 15 §.

Förteckningen över diskrimineringsgrunder är öppen. Lagens formulering ”någon annan omständighet som gäller den enskilde som person” likställs med de grunder som uttryckligen omnämns i lagen. En sådan ”omständighet som gäller den enskilde som person” kan vara exempelvis samhällelig ställning, förmögenhet, boendeort eller deltagande i föreningsverksamhet. I vilket fall som helst ska denna ”omständighet som gäller den enskilde som person” vara liknande som de diskrimineringsgrunder som uttryckligen omnämns i lagen.

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 diskrimineringslagen. Exempel-

vis skillnader i människornas faktiska omständigheter, verksamhet eller tillvägagångssätt utgör i allmänhet inte sådana i bestämmelsen avsedda omständigheter som gäller den enskilde som person.

Det finns skäl att uppmärksamma att all särbehandling på förbjudna diskrimineringsgrunder inte är i lagen avsedd diskriminering. I det fall att det finns legitima grunder för särbehandlingen kan denna vara berättigad (se 12 § nedan).

Diskrimineringen grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Någon motsvarande bestämmelse fanns inte i den gamla likabehandlingslagen. I allmänhet finns den egenskap som diskrimineringsförbudet gäller hos personen själv, men det kan handla om diskriminering även när grunden för det diskriminerande förfarandet inte anknyter till den person som blivit diskriminerad utan till någon annan (så kallad diskriminering på grund av närstående). Det kan vara förbjudet att missgynna någon exempelvis på grund av att han eller hon är närstående till en person som tillhör en etnisk minoritet eller till en person med funktionsnedsättning. Inom EU:s rättspraxis har man ansett att det att man missgynnar en arbetstagare på grund av att han eller hon har ett funktionshindrat barn är diskriminering av arbetstagaren på grund av funktionsnedsättning, trots att den diskriminerade själv inte har någon funktionsnedsättning. I lagen finns ingen närmare definition av vilka som räknas till dessa närstående, men generellt kan man konstatera att i allmänhet anses åtminstone nära släktingar vara närstående.

För diskrimineringsförbudet saknar det betydelse om det diskriminerande bemötandet har grundat sig på en verklig eller antagen egenskap hos den som blivit diskriminerad (så kallad presumtiv diskriminering). En gärning kan strida mot diskrimineringsförbudet exempelvis när gärningsmannen tar miste på en persons ursprung, ålder eller sexuella läggning. När gärningens diskriminerande karaktär bedöms är det därför av väsentlig betydelse om gärningen har baserat sig på en i lag förbjuden diskrimineringsgrund oavsett om personen har diskriminerats på grund av en verklig eller antagen egenskap.

Former av diskriminering

Med diskriminering avses

- 1) förutom direkt (se 10 §) och
- 2) indirekt (13 §) diskriminering
- 3) även trakasserier (14 §),
- 4) vägran att göra rimliga anpassningar (15 §) samt
- 5) instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och vägran att göra rimliga anpassningar behandlas närmare nedan i anslutning till respektive paragraf.

Instruktioner eller befallningar att diskriminera har ingen egen paragraf, varför de diskuteras i detta sammanhang. En instruktion eller befallning kan vara till exempel handledning, anvisningar eller en förpliktelse som anknyter till diskriminering eller syftar till att åstadkomma diskriminering. En förutsättning är dock att den som ger instruktionen eller befallningen har befogenhet eller en sådan ställning att denne kan ge bestämmelser som är förpliktande för mottagaren. Instruktioner eller befallningar som utfärdats på basis av befogenheter eller ställning kan innebära diskriminering oberoende av om den som fått instruktionerna eller befallningarna följer dem.

9 § 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. Förbudet mot diskriminering utgör således inte något hinder för sådan positiv särbehandling som behövs för att trygga den faktiska jämlikheten, det vill säga åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en viss grupp (exempelvis etniska minoriteter, människor i någon viss ålder).

Den positiva särbehandlingen ska stå i rätt proportion till de syften som eftersträvas. Inte ens ett godtagbart syfte kan således berättiga till orimligt långtgående specialåtgärder. Vad som är rätt proportioner bedöms alltid från fall till fall och beroende på situationen. Det är i allmänhet bra att ta in motiveringarna till en eventuell positiv särbehandling också i den likabehandlingsplan som arbetsgivaren utarbetar (se 7 § ovan; antingen i form av en separat likabehandlingsplan eller som en del av någon annan plan).

10 § Direkt diskriminering

Direkt diskriminering förekommer **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 ha behandlats i en jämförbar situation.** Med en omständighet som gäller honom eller henne som person avses de omständigheter som gäller den enskilde som person enligt 8 §. Ett ofördelaktigt bemötande måste grundas på sådana omständigheter som gäller personen som anges i 8 § för att det ska kunna vara sådan direkt diskriminering som avses i lagen.

Ofördelaktig behandling

Med ofördelaktig behandling avses ett förfarande, en gärning eller en försummelse där den som förfarandet gäller (i detta fall alltså arbetstagaren) **försätts i en sämre ställning än andra.** Det kan handla om att exempelvis begränsningar, krav, belastningar eller förpliktelser uppställs bara för en viss person eller grupp av personer. Det kan också till exempel handla om att någon förmån eller rättighet förvägras eller begränsas. I arbetslivet kan diskriminering bland annat vara ett en arbetsgivare inte kallar någon som tillhör en etnisk minoritet till arbetsintervju på grund av dennes ursprung, eller att personer utan fog behandlas på olika sätt i samband med beviljandet av förmåner som hör ihop med tjänsteförhållandet på grund av någon omständighet som gäller honom eller henne som person. Bestämmelsen förutsätter dock inte att alla alltid ska behandlas på exakt samma sätt. **Att personer försätts i olika ställning kan vara berättigat om det rör sig om positiv särbehandling (9 § i lagen), den allmänna legitima grunden (11 § i lagen) eller legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning (12 § i lagen).**

Jämförbar situation

Med en jämförbar situation avses en situation när **situationerna (en eventuell diskrimineringssituation och kontrollsituationen, det vill säga den situation man jämför med) kan likställas med varandra** med avseende på juridiskt relevanta faktorer. Jämförelsen kan gälla hur någon annan har behandlats tidigare, behandlas för närvarande eller sannolikt skulle behandlas i en liknande situation. I allmänhet gäller jämförelsen faktiska situationer och personer. Det innebär att till exempel en anställd jämförs med en annan anställd. Det kan finnas en tidsmässig skillnad mellan de situationer som är jämförbara, vilket innebär att jämförelsen tar fasta på hur någon annan har behandlats tidigare eller hur personer (andra anställda) i allmänhet behandlas. Om det inte finns något konkret jäm-

förelseobjekt kan bedömningen utgå från den presumtiva rättvisa behandlingen av personerna i den aktuella situationen.

I situationen saknar det betydelse huruvida avsikten har varit att diskriminera. Det kan vara fråga om direkt diskriminering även när den som diskriminerat (i detta sammanhang arbetsgivaren) inte har upplevt sig handla diskriminerande på det sätt som avses i lagen, om förfarandet utifrån en objektiv bedömning är att betrakta som diskriminering.

11 § Legitima grunder för särbehandling

Särbehandling är inte diskriminering om behandlingen

- 1) föranleds av lag och
- 2) annars har ett godtagbart syfte och
- 3) medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga.

Gällande arbetslivsfrågor tillämpas denna allmänna legitima grund tillsammans med 12 §, där de legitima grunderna för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning definieras närmare.

12 § Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning

Särbehandling i arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar samt vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer **är berättigad, om**

- 1) särbehandlingen föranleds av **verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem** och
- 2) särbehandlingen är **proportionerlig** för att ett legitimt syfte ska uppnås,

Särbehandling på grund av ålder eller boningsort är dessutom berättigad, om särbehandlingen har ett objektiva och befogat syfte som gäller arbetskraftspolitik eller arbetsmarknad eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensions- eller arbetslöshetsförmåner.

Särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning kan enbart vara motiverat i de situationer som avses i lagen. Dessutom bör man beakta den allmänna legitima grunden för särbehandling i 11 §; även i en situation som beskrivs där (särbehandlingen grundar sig på lag, den har ett godtagbart syfte och åtgärderna för att uppnå syftet är proportionerliga) kan arbetsgivaren ha ett godtagbart skäl för särbehandling. Om det någon annanstans i lagen finns en grund för särbehandling kan arbetsgivaren i allmänhet anta att denna uppfyller kravet på godtagbart syfte och proportionalitet.

Det handlar alltså inte om diskriminering om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem. Vidare förutsätts det att särbehandlingen har ett legitimt syfte och att den inte är oproportionerlig för att syftet ska uppnås.

Särbehandling på grund av religion och övertygelse

Kyrkan och andra religiösa samfund kan kräva av de personer som arbetar för dem att de handlar i god tro och är lojala mot organisationernas etiska grundsyn. Samfundet får kräva att de som anställs och deltar i yrkesverksamheten delar samfundets etiska grundsyn i det fall att denna religion eller övertygelse, på grund av verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den utövas, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav som härrör ur organisationens etiska grundsyn.

Evangelisk-lutherska kyrkan får med stöd av detta och med beaktande även av den religiösa föreningsfrihet som är tryggad genom 11 § i grundlagen, kräva medlemskap i kyrkan för dem som ska kunna väljas till kyrkans egna tjänster och uppgifter. Enligt riksdagens grundlagsutskotts tolkning utsträcker sig denna möjlighet även till andra tjänster och uppgifter inom kyrkan än sådana som direkt anknyter till den andliga verksamheten (GrUU 57/2001 rd, GrUU 28/2006 rd) Enligt 6 kap. 13 § i kyrkolagen (1054/1993) är endast en konfirmerad medlem av evangelisk-lutherska kyrkan i Finland behörig för ett tjänsteförhållande, ett arbetsavtalsförhållande som har samband med kyrkans gudstjänstliv, diakoni, fostran, undervisning eller själavård och ett arbetsavtalsförhållande där det i övrigt på grund av arbetsuppgifternas art är motiverat att förutsätta medlemskap i kyrkan och konfirmation. Denna bestämmelse i kyrkolagen står inte i strid med diskrimineringslagen.

Arbetsgivaren ska bedöma om det för ett anställningsförhållande är motiverat att kräva medlemskap i kyrkan på det sätt som avses i lagen. Medlemskravet bestäms i första hand utifrån arbetsuppgifterna: om dessa hänför sig till gudstjänstlivet, diakonin, fostran, undervisning eller själavård är kravet på medlemskap förenligt med lagen. Verksamhetens art kan däremot vara förknippad med exempelvis representation, såsom ledande uppgifter inom ekonomin eller arbete inom kommunikation. Däremot är det inte motiverat att kräva medlemskap för sådana uppgifter där man i arbetet inte har att göra med religiös övertygelse eller representerar arbetsgivaren utåt. I fråga om alla uppgifter går det inte entydigt att säga när medlemskravet är motiverat och när det inte är det. Arbetsgivaren måste i respektive fall överväga om kravet är motiverat med tanke på arbetsuppgifterna eller arbetets art.

Särbehandling i fråga om andra diskrimineringsgrunder

I arbetslivet får i synnerhet särbehandling på grund av etniskt ursprung förekomma bara i mycket sällsynta fall. Det är svårt att i diskrimineringslagen hitta grunder som föranleds av arbetet för särbehandling på denna grund.

Särbehandling på grund av ålder är 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. En sådan legitim särbehandling kan vara exempelvis de åldersgränser som uppställs i olika lagar, till exempel kraven i lagen om unga arbetstagare (998/1993). Likaså kan en sådan åldersrelaterad behandling som bygger på de åtgärder för att upprätthålla arbetsförmågan hos äldre anställda som avses i 3 § 2 mom. i kyrkans samarbetsavtal (KyrkTAK bilaga 11) vara berättigad. Särbehandling på grund av ålder är dessutom berättigad i ovan nämnda i lagen särskilt definierade fall (objektivt och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller yrkesutbildning eller när särbehandlingen beror på åldersgränser som fastställts som en förutsättning för att erhålla pensions- eller arbetslöshetsförmåner). Således är exempelvis kyrkolagens och arbetsavtalslagens bestämmelser om avgångsålder tillåtna enligt diskrimineringslagen.

13 § Indirekt 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. Vid indirekt diskriminering kan det handla om ett förfaringssätt som framstår som jämlikt, men som leder till att en person som tillhör en viss grupp, definierad utifrån omständigheter som gäller den enskilde som person, faktiskt sett i förhållande till andra blir föremål för särskilda begränsningar, krav, belastningar, skyldigheter eller andra olägenheter. Indirekt diskriminering kan ta sig uttryck exempelvis i att personer som hör till en viss grupp i själva verket har svårare än andra att uppfylla ett visst villkor eller i att det valda sättet för genomförandet har negativa följder uttryckligen och uteslutande för dessa personer. Till

exempel att körkort krävs av den som väljs till en uppgift kan vara indirekt diskriminering som grundar sig på ålder eller hälsotillstånd, ifall det inte finns godtagbara grunder för körkortskravet med tanke på skötseln av uppgiften.

14 § Trakasserier

Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks innebär trakasseri, om beteendet har samband med någon av de i 8 § avsedda omständigheterna som gäller personen 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. Trakasserier är en av de former av diskriminering som avses i lagen.

Trakasserier handlar om ett beteende som innebär att människovärdet kränks. Människornas naturliga värde är inte beroende av ursprung, ålder, hälsotillstånd eller andra egenskaper eller av andras åsikter och värderingar. Som kränkande för människovärdet kan betraktas ett beteende som uttrycker en grundläggande avsaknad av respekt för en person på grund av en omständighet som avses i 8 §.

Beteende kan innebära 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, utan det kan även riktas till en viss grupp av människor. Exempelvis kan det vara kränkande för människovärdet att ha rasistiskt material framme. Trakasserier är också ett förfarande som faktiskt sett är kränkande. Exempelvis ett skämt där en folkgrupp förnedras kan kränka människovärdet hos en person som tillhör denna grupp även om detta inte direkt har eftersträvats.

Huruvida en gärning är kränkande ska **bedömas på objektiva grunder**. Den kränktes subjektiva uppfattning, det vill säga att han eller hon har tagit illa upp, har således inte i och för sig någon avgörande betydelse för bedömningen av om beteendet har handlat om sådana trakasserier som avses i lagen. Det väsentliga är om beteendet utifrån en objektiv bedömning kan anses kränka personens människovärde.

Beteendet ska anknyta till någon av de omständigheter som avses i 8 § (ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning och sexuell läggning samt någon annan omständighet som gäller den enskilde som person) för att vara sådana trakasserier som avses i lagen. Ett ytterligare villkor är att beteendet skapar en stämning som innebär att den kränkta personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot personen. En sådan stämning kan uppkomma till exempel genom yttranden som kränker människovärdet eller genom att den som utsätts för trakasserier mobbas på något annat sätt.

Trakasserier på arbetsplatsen kan ta sig uttryck i exempelvis mobbning. Sådant agerande kan vara såväl trakasserier i enlighet med såväl diskrimineringslagen som arbetarskyddslagen. Å andra sidan kan exempelvis social isolering eller undervärdering av arbetsprestationer vara sådana trakasserier som avses i arbetarskyddslagen utan att vara trakasserier enligt diskrimineringslagen. Kännetecknande för de trakasserier som avses i arbetarskyddslagen är att de medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa.

En arbetsgivares förfarande ska betraktas som sådan diskriminering som är förbjuden i diskrimineringslagen, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier underlåter sin skyldighet att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserier. Bestämmelsen gäller arbetsgivarens ansvar i sådana situationer där den som bry-

ter mot förbudet att trakassera är en annan arbetstagare. De åtgärder som står till buds för arbetsgivaren är beroende på situationen till exempel att höra dem som saken gäller och ge dem anvisningar, att ge den som gjort sig skyldig till trakasserier en varning och i sista hand att upphäva anställningsförhållandet. Också i arbetarskyddslagen föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att med till buds stående medel vidta åtgärder för att få ett slut på trakasserier.

15 § Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås

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 arbete och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet. Vägran att göra rimliga anpassningar är enligt 8 § i lagen en form av diskriminering, som enligt den nya lagen kan leda till skyldighet att betala gottgörelse till den som blivit föremål för diskrimineringen. Med rimliga anpassningar avses i diskrimineringslagen

- 1) **nödvändiga och ändamålsenliga** ändringar och anpassningar när så behövs i ett enskilt fall
- 2) som **inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda** för arbetsgivaren

De rimliga anpassningar i ett enskilt fall som avses i diskrimineringslagen bör begreppsmässigt åtskiljas från tillgänglighetsåtgärder av generell och permanent karaktär, om vilka det föreskrivs på andra ställen i lagstiftningen.

Anpassningarna ska behövas i det enskilda fallet och bör i den aktuella konkreta situationen svara mot behoven hos personen med funktionsnedsättningen. På arbetsplatsen kan anpassningarna inriktas på till exempel arbetsförhållanden och organisering av arbetet, arbetsmetoder och hjälpmedel samt på insatser för att ordna utbildningen och introduktionen i arbetet så att behoven hos en person med funktionsnedsättning beaktas. I praktiken kan anpassningarna handla om till exempel åtgärder för tillgänglighet på arbetsplatsen, såsom att montera ramper eller att ändra belysningen eller akustiken i arbetslokalerna. Att förflytta 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. Olika datatekniska lösningar kan också komma i fråga. Även arbetstidsarrangemang som gör det möjligt för en person med funktionsnedsättning att arbeta kan vara en sådan skälig anpassning som avses i paragrafen. Arbetsgivaren väljer hur anpassningarna realiserar med beaktande av vad som sagts om anpassningarnas ändamålsenlighet och rimlighet.

Anpassningarnas ändamålsenlighet och rimlighet

Arten av verksamhet som arbetsgivaren utövar inverkar på hurdana anpassningar som är möjliga i praktiken, ändamålsenliga och rimliga. Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga **beaktas förutom behoven hos personen med funktionsnedsättning även arbetsgivarens storlek och ekonomiska ställning, verksamhetens art och omfattning samt de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och vilket stöd som kan fås för åtgärderna**. Det hör till anpassningsåtgärdernas karaktär att det inte ska få bli en orimlig uppgift att genomföra dem. Skyldigheten omfattar inte anpassningar som med beaktande av kostnaderna för genomförandet och övriga relevanta faktorer skulle vara orimliga.

Vid rimlighetsbedömningen inverkar möjligheterna till eventuellt ekonomiskt stöd, men arbetsgivaren kan dock likväl vara skyldig att göra rimliga anpassningar, även om något ekonomiskt stöd inte är tillgängligt. Avsaknaden av stöd i sig gör inte anpassningsåtgärderna oskäliga.

Även anställningens varaktighet inverkar på bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga. 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 också mer omfattande när man anställer arbetstagarer i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare eller för en lång tid än när det gäller ett kortare tidsbundet tjänsteförhållande.

Arbetsgivaren ska behandla sina anställda opartiskt och man kan inte kräva att arbetsgivaren vidtar sådana anpassningsåtgärder som är oskäliga med tanke på övriga anställda. Omfattningen av arbetsgivarens anpassningsskyldighet kan också påverkas av andra arbetstagarers anställningsvillkor. Vid bedömningen av vad som är rimligt måste man också beakta vilken typ av åtgärder arbetsgivaren med stöd av sin rätt att leda arbetet har rätt att vidta och vilka möjligheter arbetsgivaren har att ensidigt ingripa i anställningsvillkoren för såväl den person som är föremål för anpassningarna som för de andra anställda. Dessa faktorer kan inverka på bland annat vilka slags arrangemang som arbetsgivaren rent reellt har möjlighet att vidta på arbetsplatsen.

Arbetsgivarens möjligheter att göra rimliga anpassningar kan också begränsas av externa faktorer som är oberoende av arbetsgivaren själv. Detta kan betyda till exempel att en arbetsgivare som bedriver verksamhet i hyrda lokaler har en begränsad möjlighet att ändra arbetsplatsens lokaler. Externa begränsningar av detta slag undanröjer emellertid inte arbetsgivarens skyldighet att genomföra rimliga anpassningsåtgärder på tänkbara alternativa sätt.

När arbetstagarer söks får eventuella anpassningar som behövs för en person med funktionsnedsättning inte påverka beslutet om vem som anställs. Om den mest meriterade bland de arbetssökande är en person med funktionsnedsättning är det fråga om diskriminering enligt lagen om han eller hon förbigås på grund av skyldigheten att göra rimliga anpassningar. När anpassningarnas rimlighet bedöms ska de faktorer som redogjorts för här alltid beaktas.

Arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning om grunderna för sitt förfarande

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål 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. Skyldigheten att lämna utredning gäller således **såväl vid rekrytering som arbetsgivarens åtgärder och beslut under anställningsförhållandet**. Skyldigheten att lämna utredning begränsas till situationer där en arbetssökande eller arbetstagarer med funktionsnedsättning anser sig ha blivit diskriminerad på grund av att arbetsgivaren har beslutat vägra göra anpassningar. Den som misstänker diskriminering behöver inte lämna någon utredning om grunderna för sin misstanke. I utredningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna för att anpassningsåtgärder inte har vidtagits. Det bör noteras att arbetsgivarens **skyldighet att lämna utredning endast gäller vägran att göra anpassningar för personer med funktionsnedsättning, inte i fråga om andra diskrimineringsgrunder**.

Gränsdragningen mellan definitionerna av funktionsnedsättning och hälsotillstånd har betydelse vid tillämpningen av bestämmelsen om rimliga anpassningar. För denna gränsdragning redogörs ovan i samband med 8 §. Skyldigheten till rimliga anpassningar gäller endast om det är fråga om funktionsnedsättning.

I lagen om införande av diskrimineringslagstiftningen finns en övergångsbestämmelse om tillämpningen av gottgörelsesanktioner som eventuellt döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten. Enligt bestämmelsen ska det som i diskrimineringslagen föreskrivs om gottgö-

relse som döms ut med anledning av försummelse av anpassningsskyldigheten tillämpas först två år efter ikraftträdandet av lagen. Gottgörelse kan således tillämpas från och med 1.1.2017.

16 § Förbud mot repressalier

Förbud mot repressalier innebär att 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.

Förbjudna repressalier är inte diskriminering enligt 8 § i lagen. Den som blivit utsatt för repressalier kan dock ha rätt till gottgörelse enligt 5 § i lagen.

17 § Förbud mot diskriminerande platsannonser

En arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, 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**. En platsannons får inte innehålla krav på egenskaper eller omständigheter om dessa inte föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande (se 12 § i lagen). Arbetsgivaren ska således överväga huruvida en viss egenskap kan krävas redan när platsannonsern formuleras och publiceras.

I församlingarna gäller kravet på en egenskap ofta frågan huruvida religion eller egenskap kan krävas av den som utses till en tjänst eller befattning, det vill säga i praktiken ett krav på medlemskap i kyrkan. Berättigandet för detta behandlas ovan i samband med 12 §. De som väljs till kyrkliga tjänster ska fortfarande vara konfirmerade medlemmar av kyrkan. När det gäller uppgifterna för anställda med arbetsavtal ska arbetsgivaren vid behov kunna motivera kravet på medlemskap. Om förutsättningarna för ett krav på medlemskap i kyrkan uppfylls ska arbetsgivaren ange kravet i platsannonsern. Om arbetsgivaren obehörigen har krävt att den som väljs till en tjänst ska vara medlem i kyrkan gör sig arbetsgivaren skyldig till diskriminerande platsannonsering. Arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren ansvarar för förbjuden annonsering.

Ingen arbetssökande och inte heller någon annan får kräva gottgörelse eller vidta andra liknande rättshandlingar enbart med motiveringen att förbudet mot diskriminerande platsannonsering har överträtts. Den sökande kan dock göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten, som kan förbjuda den diskriminerande platsannonseringen. Diskriminerande platsannonsering är **straffbelagd diskriminering i arbetslivet även** enligt 47 kap. 3 § i strafflagen.

4 kap. Tillsyn (18–22 §)

Lagens bestämmelser om tillsyn behandlas här i den mån de gäller tillsynen över arbetsgivarna.

Arbetarskyddsmyndigheternas behörighet

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning enligt vad som föreskrivs i diskrimineringslagen och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Med anställning avses i lagen även anställning i tjänsteförhållande. Arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn omfattar

- a) förbud mot diskriminering och repressalier,
- b) iakttagande av anpassningsskyldigheten samt

c) arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling.

Arbetsgivaren ska i en tillsynssituation kunna specificera åtgärderna för att främja likabehandling även när likabehandlingsplanen enligt 7 § har tagits in i en personalplan, i ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet, i en jämställdhetsplan eller någon annan motsvarande plan.

I arbetslivsfrågor är det uteslutande arbetarskyddsmyndigheten som har behörighet när det gäller tillsynen över efterlevnaden av lagen i enskilda fall. Arbetarskyddsmyndigheterna ska vidta sådana åtgärder enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen som inkomna klagomål om diskriminering i enskilda fall ger anledning till och underrätta den som anfört klagomålet om diskrimineringsombudsmannens uppgift att bistå dem som utsatts för diskriminering.

Arbetarskyddsmyndigheterna kan begära utlåtande av diskrimineringsombudsmannen eller diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när det gäller tolkning och tillämpning av denna lag. Arbetarskyddsmyndigheten kan enligt eget övervägande begära utlåtande exempelvis när den behandlar tillsynsärenden som är principiellt betydelsefulla för tolkningen av lagen.

Övriga myndigheters uppgifter i arbetslivsfrågor

Även om det är arbetarskyddsmyndigheten som har exklusiv behörighet i fråga om tillsynen över lagen, har också diskrimineringsombudsmannen vissa uppgifter i anslutning till arbetslivsfrågor. Diskrimineringsombudsmannen kan i arbetslivsrelaterade frågor bistå dem som utsatts för diskriminering, bistå vid planeringen av åtgärder som främjar likabehandling, ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas samt vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ärenden som gäller efterlevnaden av diskrimineringslagen. I samband med diskrimineringslagen antogs en ny lag om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) som innehåller närmare bestämmelser om skötseln av diskrimineringsombudsmannens uppgifter. Samtidigt utfärdades också en ny lag om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014). Nämnden har dock inte tillsyn över att diskrimineringslagen följs i arbetslivsfrågor, utan på andra livsområden.

5 kap. Rättssäkerhet och påföljder

23 § Gottgörelse

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. Rätten att få gottgörelse är inte beroende av om diskrimineringen eller repressalierna har medfört skada. Gottgörelsen handlar inte om skadestånd, utan den ska **gottgöra för den kränkning som riktats mot den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier.** Gottgörelse utgör inget hinder för att få ersättning enligt skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag. Gottgörelse utgör t.ex. inget hinder för att man också begär ersättning enligt 12 kap 2 § i arbetsavtalslagen (ersättning för upphävande av arbetsavtal i strid med arbetsavtalslagen), men gottgörelsens belopp tas i beaktande när ersättningen fastställs.

Enligt den nya lagen är rätten till gottgörelse inte beroende av hur förbudet mot diskriminering eller mot repressalier har överträtts. Man kan alltså få gottgörelse för ogrundad särbehandling som skett på vilka diskrimineringsgrunder som helst. För att gottgörelse ska dömas behövs det inte heller någon prövning av om det lagstridiga förfarandet har varit uppsåtligt eller oaktsamt.

24 § Gottgörelsens belopp

Gottgörelsen ska vara **rättvis i förhållande till hur allvarlig gärningen är**. Gärningens allvarlighetsgrad bedöms **med beaktande av förseelsens art, omfattning och varaktighet**. Frågan om hur allvarlig överträdelsen är bedöms **utifrån objektiva kriterier**, inte enbart utifrån den kränktes subjektiva upplevelse. När diskrimineringens art och omfattning bedöms kan hänsyn tas till exempelvis vilka och hur allvarliga följder diskrimineringen har haft för den kränkte, huruvida diskrimineringen har varit medveten och huruvida diskrimineringen har haft flera grunder.

Gottgörelsen ska bestämmas **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. En sådan ersättning kan grunda sig på exempelvis skadeståndslagen eller arbetsavtalslagen.

Inget maximibelopp har fastställts för gottgörelsen såsom i den gamla lagen.

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. Jämkning av eller ett beslut om att inte påföra gottgörelse baserar sig på en helhetsbedömning.

25 § Diskriminerande villkor

Avtalsvillkor eller bestämmelser som är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier är ogiltiga. Till exempel kan ett diskriminerande villkor i ett arbetsavtal vara ogiltigt på det sätt som avses i lagen. I regel gäller ogiltigheten endast det diskriminerande villkoret och avtalet ska följas till övriga delar, men en domstol kan ändra ett avtal eller förordna att det förfaller, om ett avtalsvillkor är sådant att det till följd av att villkoret lämnats obeaktat inte är skäligt att avtalet i övrigt förblir i kraft med oförändrat innehåll.

26 § Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor

Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier kan **i tingsrätten** yrka på gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren.

Gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren **ska yrkas inom två år** efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. Tiden för väckande av talan börjar löpa när diskrimineringsförbudet överträds.

I anställningssituationer ska yrkandet dock framställas **inom ett år** från det att den förbigångna arbetssökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald. Lagen definierar inte närmare på vilket sätt valbeslutet ska ha kommit till den sökandes kännedom. För att tiden för väckande av talan ska börja löpa i en anställningssituation, ska arbetsgivaren se till att valbeslutet meddelas de sökande.

6 kap. Särskilda bestämmelser

28 § Bevisbörda

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 presumtionen visa att förbudet inte har överträtts.

I diskrimineringsfall tillämpas så kallad **omvänd bevisbörda**. Det är i första hand den som inlett ärendet, dvs. arbetstagaren eller arbetssökanden, som ska lägga fram bevis för händelseförloppet utifrån vilka det enligt en objektiv bedömning kan antas att förbudet mot diskriminering eller repressalier har överträtts. **Enbart ett påstående eller en misstanke om** överträdelse av förbudet **är inte tillräckligt** för att en presumption ska uppkomma. Det krävs emellertid inte full bevisning, utan **det räcker med att man med fog utifrån de omständigheter som framkommit kan anta** att det har förfarits i strid med förbudet mot diskriminering eller repressalier. Om en sådan presumption om diskriminering uppstår ska motparten, dvs. arbetsgivaren, visa att förbudet inte har överträtts. För att upphäva presumptionen ska arbetstagaren till exempel förklara att särbehandlingen har haft en godtagbar grund eller att arbetstagarens eller den sökandes påstående i själva verket inte gäller jämförbara situationer.

Bestämmelsen om fördelning av bevisbördan tillämpas inte vid behandling av brottmål.

2. Andra lagändringar i samband med diskrimineringslagen

I samband med den nya diskrimineringslagen stiftades eller ändrades även flera andra lagar. Alla dessa behandlas inte närmare i detta cirkulär. De nya eller ändrade lagarna finns i sin helhet i författningssamlingen, författningsnummer 1325-1346/2014. De ur arbetsgivarens perspektiv viktigaste övriga ändringarna gäller arbetsavtalslagen och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Lag om ändring av arbetsavtalslagen (1331/2014)

Bestämmelsen om opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen har ändrats. Arbetsavtalslagens bestämmelse om diskrimineringsförbud har slopats och ersatts med en hänvisning till diskrimineringslagen. Bestämmelsen om opartiskt bemötande är i sak oförändrad. Arbetsavtalslagen gäller kyrkans anställningsförhållanden, men inte tjänsteförhållanden.

Slopandet av diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagen föranledde en ändring även i lagens 1 kap. 4 § om provotid. I bestämmelsen hänvisades tidigare till diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagen. Eftersom denna hänvisning inte längre är aktuell, infördes i paragrafen om provotid ett uttryckligt förbud mot hävning av ett arbetsavtal på diskriminerande grunder under provotiden.

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

Till 13 § om meddelande av anvisningar och uppmaningar har fogats en ny 5 punkt enligt vilken arbetarskyddsmyndigheten ska kunna ge en uppmaning också när det gäller förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen, skyldigheten enligt 7 § i samma lag att utarbete en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt samma paragraf för företrädare för personalen att få information om arbetsgivarens främjande åtgärder. Med uppmaning avses att arbetsgivaren får en skriftlig uppmaning om att inom utsatt tid undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna.

3. Ändringar i jämställdhetslagen och vissa andra lagar som har samband med den

Bestämmelser om främjande av jämställdhet mellan könen och förebyggande av diskriminering på grund av kön finns fortfarande i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/2986, nedan jämställdhetslagen). I samband med att diskrimineringslagen stiftades gjordes vissa ändringar i jämställdhetslagen (lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 1329/2014). I detta cirkulär redogörs för ändringarna i jämställdhetslagen i den mån de gäller arbetsgivarnas skyldighet och rättigheter.

1 § Lagens syfte

Bestämmelsen har **kompletterats** så att den utöver förebyggande av diskriminering på grund av kön och främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män också syftar till att förebygga **diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck**. Denna komplettering är ett element i den helhet genom vilken skydd mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck tas in i jämställdhetslagen (se nedan 6 c, 7 och 8 §).

3 § Definitioner

Paragrafen har kompletterats med definitioner av begreppen utbildningsanordnare, könsidentitet och könsuttryck.

Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet. Könsidentiteten är alltid individuell och sammanfaller inte nödvändigtvis alltid med det kön som tilldelades vid födseln. Könsidentiteten är en djupgående upplevelse av permanent natur.

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 könsuttrycket är individuellt. Med könsuttryck avses dock inte generellt uttryck för en egen stil, utan endast uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Vad som i jämställdhetslagen föreskrivs om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska på motsvarande sätt tillämpas på diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

6 a § Åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet

Bestämmelserna om den jämställdhetsplan som arbetsgivaren ska utarbeta har preciserats och kompletterats. Arbetsgivare som **regelbundet har minst 30 anställda** är fortfarande **skyldiga att utarbeta** en jämställdhetsplan. Arbetsgivaren ska i fortsättningen utarbeta en **plan minst vartannat år**. Denna reform ger arbetsgivarna mer spelrum när det gäller att avgöra om det är mest ändamålsenligt att utarbeta planen varje eller vartannat år. Årsintervallet väljs utifrån situationen på arbetsplatsen, vilken påverkas till exempel av personalomsättning och organisationsförändringar på arbetsplatsen, införandet av ett nytt lönesystem eller förändringar i jämställdhetssituationen på arbetsplatsen.

Jämställdhetsplanen kan fortfarande **inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet**. Jämställdhetsplanen kan också utarbetas **tillsammans**

med likabehandlingsplanen. Då ska den kombinerade planen uppfylla kraven i såväl jämställdhetslagen som diskrimineringslagen.

Jämställdhetsplanen ska **utarbetas i samarbete med representanter för personalen.** Bestämmelsen har preciserats så att representanter för personalen nu inkluderar förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan av personalen utsedd representant. Med det specifika omnämmandet av förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen vill man betona att dessa kan delta i utarbetandet av jämställdhetsplanen. Det väsentliga är dock att den personalrepresentant som deltar i utarbetandet av planen ska vara utsedd av personalen. Personalrepresentanterna ska mångsidigt representera hela personalen. På små arbetsplatser kan till och med en enda förtroendeman eller någon annan personalrepresentant mångsidigt representera hela personalen.

I bestämmelsen konstateras också att representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Med detta avses att representanterna ska ges faktiska möjligheter att delta i beredningen av och påverka innehållet i jämställdhetsplanen under processens olika faser. Arbetsgivaren fastställer hur processen går till och hur personalrepresentanternas deltagande i processen går till i praktiken. Representanterna ska delta i en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen, i planeringen och valet av behövliga åtgärder samt i bedömningen av hur tidigare åtgärder har genomförts och av deras resultat. Arbetsgivaren ska se till att de som deltar i planeringen har tillgång till all information som de behöver för att behandla ärendet, dock med hänsyn till bestämmelserna om dataskydd.

Det bör noteras att även om personalrepresentanternas möjligheter till delaktighet och påverkan nu betonas i bestämmelsen är det **fortfarande arbetsgivaren som beslutar om och svarar för utarbetandet av planen och dess innehåll.**

Till bestämmelsen om jämställdhetsplanens innehåll har fogats ordet ”**lönekartläggning**” för att beskriva en kartläggning av klassificeringen av, lönerna för och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. I bestämmelsen har också tagits in ett omnämmande av att lönekartläggningen ska gälla hela personalen. Det närmare innehållet i lönekartläggningen beskrivs i den nya 6 b § (mer om detta nedan). Jämställdhetsplanens innehåll är i övrigt oförändrat.

Hela personalen ska **informer**as om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Sättet på vilket detta görs kan med fördel behandlas redan när planen utarbetas. Personalen kan informeras i enlighet med arbetsplatsens interna praxis för informering. Möjliga informationskanaler är till exempel arbetsplatsens interna nätsidor, e-post, anslagstavlor eller personalmöten. Informerandet kan till exempel endast ta upp huvudpunkterna i jämställdhetsplanen, men hela planen ska vara lättillgänglig för alla arbetstagare.

Före lagändringen kunde man lokalt komma överens om att redogörelsen för jämställdhetsläget på arbetsplatsen skulle göras minst vart tredje år. I och med lagändringen har möjligheten till lokala överenskommelser begränsats till att endast gälla lönekartläggning, och möjligheten till överenskommelse gäller endast de arbetsgivare som till övriga delar utarbetar en jämställdhetsplan varje år. Om en arbetsgivare utnyttjar den ovan avsedda nya möjligheten att utarbeta en jämställdhetsplan vartannat år, ska också lönekartläggningen göras vartannat år som en del av planen. Arbetsgivarna kan således antingen

- 1) upprätta en jämställdhetsplan varje år och en lönekartläggning vartannat eller vart tredje år, eller
- 2) upprätta både en jämställdhetsplan och lönekartläggning vartannat år.

6 b § Lönekartläggning

Paragrafen om lönekartläggning är ny och syftar till att **precisera innehållet i lönekartläggningen** och dessutom ålägga arbetsgivaren en skyldighet att vidta lämpliga åtgärder för att avlägsna eventuella ogrundade löneskillnader som framkommit.

Med hjälp av lönekartläggningen **utreds att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.** I lagen definieras inte direkt vad som avses med arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I den internationella tolkningen av principen om lika lön avses med samma arbete sådana arbeten som är lika eller nästan lika. Med likvärdigt arbete avses arbete som ska anses vara lika krävande som ett annat arbete. Vid **bedömningen av hur krävande ett arbete är** beaktas bland annat

- 1) den kompetens som arbetet kräver,
- 2) arbetets ansvarsfullhet och belastning samt
- 3) arbetsförhållandena.

Utvärderingskriterierna ska vara icke-diskriminerande och de ska tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt. Enligt EU:s rättspraxis ska man vid bedömningen av jämförbara situationer **beakta** olika faktorer såsom **arbetets art, utbildning och arbetsvillkor**. Utgångspunkten är att jämföra arbetets innehåll och de krav arbetet ställer på arbetstagaren.

Utarbetandet av en lönekartläggning inleds med att man **beslutar om vilken klassificering som ska användas**. Som klassificering kan användas till exempel församlingarnas befintliga bedömningsystem för arbetets svårighetsgrad. Om församlingen i statistiskt syfte tillämpar granskning enligt uppgiftskategori kan även denna användas. Lönekartläggningen förutsätter inte att arbetsgivaren samlar in eller klassificerar löneuppgifter på ett sätt som avviker från arbetsgivarens befintliga klassificering eller gruppering. **Arbetsgivaren kan välja den klassificering eller gruppering som är mest ändamålsenlig** med tanke på lönekartläggningen

I den grupp som väljs ska det finnas flera kvinnliga och manliga arbetstagare, så att en enskild arbetstagares lön inte framgår av lönekartläggningen. Vid behov kan olika grupper slås samman med sådana andra grupper som utför arbete som är så lika eller så likvärdigt som möjligt. Om antalet anställda är så litet att det inte alls går att bilda grupper, räcker det med att kvinnornas och männens löner jämförs i relation till medellönen för alla arbetstagare, och orsakerna till den löneskillnad som framgår analyseras.

I lönekartläggningen **granskas lönerna som en helhet**. För varje utvärderingsgrupp beräknas ett **medeltal för** de till gruppen hörande **kvinnornas löner** och på motsvarande sätt ett **medeltal för männens löner**. I lönekartläggningen kan medeltalen anges i euro eller så kan medeltalet för kvinnornas löner anges i procent av medeltalet för männens löner eller tvärtom. Om församlingen anser det vara ändamålsenligt kan den i lönekartläggningen även ange andra statistiska indikatorer såsom spridningsmått och median.

Vid behandlingen av löneuppgifter ska man **beakta dataskyddslagstiftningen och skyddet för personalens integritet**. Även om de kyrkoanställdas löneuppgifter är offentliga med stöd av kyrkolagens hänvisning till matrikellagen, får enskilda personers löneuppgifter inte framgå av lönekartläggningen.

Arbetsgivaren ska **utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnader, om en i en lönekartläggning ingående granskning av grupper som bildats enligt kravprofil eller uppgiftskategori**

eller enligt andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Om lönen består av olika lönedelar ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. En specifikation av lönedelarna ger mera information om orsakerna till löneskillnaden. Skillnaden kan exempelvis bero på att det i genomsnitt betalas ut mera övertidsersättningar eller andra tillägg till kvinnor eller män.

Avsikten med utredningen är att **klargöra vad löneskillnaderna beror på**. Löneskillnader mellan kvinnor och män behöver inte i sig betyda att det är fråga om lönediskriminering. Det kan finnas ett **godtagbart skäl** till skillnaderna. Grunder till löneskillnader kan vara orsaker som hänför sig exempelvis till hur krävande uppgifterna är, personlig prestation, längre arbetserfarenhet, specialansvar, obekväma arbetstider, arbetstagarens mångsidighet eller arbetsförhållanden. Löneskillnader kan av något särskilt skäl under en viss tid bero på organisationsfusioner, införandet av ett nytt lönesystem, förändrade arbetsuppgifter eller marknadsfaktorer som påverkar lönen. Löneskillnader kan till exempel uppstå vid församlingssammanslagningar om församlingarna har tillämpat olika lönepolicyer.

Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder. De lämpliga korrigerande åtgärderna ska bedömas utifrån resultaten av lönekartläggningen och situationen på arbetsplatsen. För korrigerande av de skillnader som framgår av lönekartläggningen kan även lokala potter användas.

6 c § Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck

Enligt den nya bestämmelsen ska arbetsgivaren **på ett målinriktat och planmässigt sätt** förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Detta ska beaktas även vid beredningen av jämställdhetsplanen 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 på en arbetsplats. Privatlivet för dem som tillhör en könsminoritet ska respekteras, och man bör inte utreda någons könsidentitet eller könsuttryck i syfte att främja jämställdheten. De som hör till en könsminoritet ska inte heller åtskiljas i lönekartläggningen, utan den ska alltid upprättas utifrån arbetsgivarens uppgift om personens officiella kön.

Förebyggandet av diskriminering ska ske på ett föregripande och systematiskt sätt. De konkreta åtgärderna ska väljas utifrån **arbetsplatsens utgångsläge, behov och disponibla resurser**. Det väsentliga är att arbetsgivaren har beredskap att lösa eventuella problemsituationer. När arbetsgivaren bereder och upprättar jämställdhetsplanen samt fattar beslut om åtgärder ska den beakta sin skyldighet att förebygga diskriminering. Om jämställdhetsläget på en arbetsplats klarläggs med hjälp av en enkät kan man samtidigt kartlägga kunskaper och attityder med avseende på dem som tillhör en könsminoritet, eller gå igenom hur arbetsredskap, arbetsdräkter eller lokaler lämpar sig och fungerar ur minoriteternas perspektiv. Om man upptäcker problem i samband med dessa kan man tillgripa separata åtgärder för att lösa problemen.

Spelregler som gjorts upp på förhand kan vara till nytta exempelvis i situationer där en anställd berättar om en planerad korrigerande åtgärd eller om en anställd trakasseras på grund av könsuttryck. På vissa arbetsplatser kan det behövas praxis för till exempel användningen av omklädningsrum, dusch och toaletter. Arbetsgivaren behöver dock inte på förhand bereda sig på att någon anställd eventuellt tillhör en könsminoritet, och det är inte heller nödvändigt att erbjuda separata utrymmen för dem som hör till en könsminoritet.

7 § Förbud mot diskriminering

Paragrafen om förbud mot diskriminering har ändrats så att dess **diskrimineringsförbud även omfattar diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck**. Särbehandling på grund av könsidentitet eller könsuttryck och indirekt diskriminering på dessa diskrimineringsgrunder betraktas som diskriminering på grund av kön. I eventuella diskrimineringsfall görs jämförelsen i relation till en person för vilken den aktuella omständigheten inte gäller.

Könsidentitet och könsuttryck är angelägenheter som hör till området för privatlivet. Diskriminering på grund av en persons könsidentitet eller könsuttryck förutsätter att den som gjort sig skyldig till diskrimineringen vet om eller har upptäckt detta. Vetskapen kan exempelvis basera sig på att man har hört om saken. Det kan handla om upptäckt exempelvis när en persons könsidentitet eller könsuttryck syns utåt.

Till paragrafen har fogats en ny bestämmelse enligt vilken diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan. Bestämmelsen gäller diskriminering på grund av såväl kön, graviditet eller förlossning som könsidentitet eller könsuttryck. Enligt bestämmelsen kan det handla om diskriminering även om grunden för det diskriminerande förfarandet inte gäller den diskriminerade personen själv, utan någon annan (så kallad diskriminering på grund av närstående). Det är följaktligen förbjudet att särbehandla en person till exempel på grund av att personen är familjemedlem eller vän till en gravid kvinna eller en transkönad person.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om särbehandlingen grundar sig på en verklig eller antagen egenskap (så kallad presumtiv diskriminering). Det kan handla om diskriminering på presumtiv till exempel när en person inte anställs på grund av sitt presumtiva kön. Detta kan hända exempelvis när personens könstillhörighet inte framgår av namnet.

Med trakasserier på grund av kön avses enligt den kompletterade paragrafen någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet eller med personens könsidentitet eller könsuttryck. Att använda öknamn eller att ställa opassande frågor är exempel på icke önskvärt beteende.

8 § Diskriminering i arbetslivet

Bestämmelsen har kompletterats med ett omnämnande av att ett förfarande från arbetsgivarens sida som försätter en person i en mindre fördelaktig ställning i de situationer som avses i paragrafen (anställning, uttagning till en viss uppgift eller utbildning, beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor, tillämpning av lönevillkor eller andra anställningsvillkor, ledning eller fördelning av arbetet, organisering av arbetsförhållandena, uppsägning, hävning eller annan avslutning av ett anställningsförhållande, omplacering eller permittering av arbetstagare) ska betraktas som **diskriminering även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck**. Den möjlighet till gottgörelse i anslutning till detta diskrimineringsförbud gäller i fortsättningen på lika grunder även i fråga om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

I 10 § i jämställdhetslagen föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande när en arbetssökande eller arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för diskriminering. Skyldigheten att lämna utredning gäller i fortsättningen även eventuell diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Arbetsgivarens förfarande är dock inte diskriminering om en egenskap på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Det förutsätts dessutom att målet ska vara berättigat och kravet rimligt. Detta förfarande är gångbart även i fortsättningen i sådana situationer där det enligt tolkningen av jämställdhetslagen är möjligt att välja en kvinna eller en man till en viss uppgift. Som exempel kan tas situationer där arbetet eller uppgiften bestäms enligt kön, eller om det av anständighetskäl krävs att en person av ett visst kön utses till uppgiften.

Det gäller att överväga om en persons könstillhörighet eller könsuttryck kan påverka valet. Utgångspunkten är att personen själv får definiera sin könstillhörighet enligt sin egen könsidentitet, och exempelvis de som helt eller delvis korrigerat sitt kön accepteras som kvinnor eller män enligt sin könsidentitet. Utgångspunkten är likaså att till exempel det att personerna på sin fritid i form av klädsel uttrycker en annan könstillhörighet inte ska utgöra något hinder för att de ska kunna bli valda till uppgifter som de på grund av sitt officiella kön kan söka sig till.

Kunders, andra arbetstagares eller samarbetspartners fördomar kan inte utgöra ett godtagbart skäl för särbehandling. Det är dock inte meningen att ingripa i arbetsgivarnas rätt att leda arbetet, vilket omfattar bland annat rätt att kräva att arbetstagarna klär sig på ett ändamålsenligt sätt som lämpar sig för arbetet. Att arbetstagare klär sig på ett könsbestämt sätt kan krävas endast till den del det finns ett godtagbart skäl. Detta innebär att kravet ska ha ett godtagbart syfte och att det är befogat och behövligt.

En arbetsgivare får inte förbjuda den som korrigerat sitt kön att också på arbetsplatsen börja leva i sin nya könsroll och arbetsgivaren kan inte kräva att en arbetstagare på sin fritid klär sig på ett könsbestämt sätt. Om arbetsgivaren är skyldig att ordna till exempel dusch- och omklädningsrum för sina anställda, ska arbetsgivaren på begäran visa vilka dusch- och omklädningsrum exempelvis den som tänker korrigera sitt kön kan använda. För den som övergått till att leva i en ny könsroll känns det ofta onaturligt att använda utrymmen enligt det officiella könet. I den mån det är möjligt blir det då aktuellt med antingen utrymmen för dem som korrigerat sitt kön eller separata utrymmen. Det viktiga är att man når en fungerande lösning som alla arbetstagare kan godkänna.

Övriga ändringar i jämställdhetslagen

Vissa andra paragrafer i jämställdhetslagen har ändrats i tekniskt avseende och en del ordalydelser har moderniserats. Bland annat har namnet på jämställdhetsnämnden som nämns i bestämmelserna ändrats till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden enligt den nya lagen.

Arbetsmarknadsdirektör

Vuokko Piekkala

Arbetsmarknadsombudsman

Pauliina Hirsimäki

Bilagor: [Lag om likabehandling \(1325/2014\)](#)
[Lag om ändring av arbetsavtalslagen \(1331/2014\)](#)
[Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen \(1330/2014\)](#)
[Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män \(1329/2014\)](#)
Övriga lagar: www.finlex.fi