



Kyrkostyrelsens cirkulär nr 04/2015

25.02.2015

DISKRIMINERINGSLAGSTIFTNINGEN REVIDERADES

I början av 2015 trädde en ny diskrimineringslag (1325/2014) i kraft. Lagen hittas med författningsnumret i författningsdatabanken på www.finlex.fi. Lagens syfte är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Tillämpningsområde

Diskrimineringslagen är en allmän lag som tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet. Lagen tillämpas dock inte på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning. I regeringens proposition (RP 19/2014 rd) till lagen avser religionsutövning verksamhet som hör till religionsfrihetens kärnområde enligt 11 § i Finlands grundlag och tolkningspraxis gällande 9 § i Europakonventionen. Religionsutövning omfattar bland annat gudstjänster samt övriga religiösa förrättningar och sammankomster. Som religionsutövning räknas även undervisnings- och förkunnelseverksamhet som har nära samband med religionsutövningen. Verksamhet som kränker människovärdet eller andra grundläggande fri- och rättigheter eller som strider mot grunderna för rättsordningen kan dock inte betraktas som utövning av religion.

Samma bestämmelser i diskrimineringslagen som förpliktar myndigheterna förpliktar även kyrkans och församlingarnas samt de kyrkliga samfälligheternas myndigheter när de utför offentliga förvaltningsuppgifter. Med offentliga förvaltningsuppgifter avses detsamma som i 124 § i grundlagen. Offentliga förvaltningsuppgifter är således förvaltningsuppgifter som ansluter till verkställandet av lagar samt beslutfattande som gäller privata personers och sammanslutningars rättigheter, fördelar och skyldigheter. Som offentliga förvaltningsuppgifter räknas även uppgifter i anknytning till anordnandet av offentliga tjänster varvid det är av central betydelse att uppgifterna bygger på ett offentligt uppdrag som givits genom lag eller med stöd av lag. Sådana uppgifter har ålagts församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna i begravningslagen (4557/2003) samt lagen om befolkningsdatasystemet och Befolkningsregistercentralens certifikattjänster (661/2009).

På samma sätt förpliktar diskrimineringslagens bestämmelser om den som tillhandahåller varor eller tjänster församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna när dessa anses bedriva verksamhet av detta slag. Enligt lagen avses med den som tillhandahåller varor eller tjänster en aktör som yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten. Enligt motiveringarna till lagen är verksamheten yrkesmässig när det handlar om affärsverksamhet eller näringsutövning. Som yrkesmässig betraktas även annan än sporadisk verksamhet för ekonomisk vinning. Yrkesmässighet förutsätter dock inte att varorna eller tjänsterna erbjuds mot ersättning. Även en aktör som regelbundet, på ett yrkesmässigt sätt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten utan ersättning betraktas som en som tillhandahåller varor eller tjänster.

Med varor eller tjänster för allmänheten avses att dessa tillhandahålls andra än en på förhand avgränsad, liten grupp av personer. När bedömningen av huruvida varor eller tjänster tillhandahålls allmänheten ska man utöver målgruppens storlek även fästa uppmärksamhet vid om gruppen är öppen eller sluten. Enligt motiveringarna till lagen hindrar förbudet mot diskriminering inte en sammanslutning från att producera tjänster som uttrycker dess etiska övertygelse (RP 19/2014 rd, sid. 64).

I Kyrkans arbetsmarknadsverks cirkulär A 3/2015 redogörs för hur lagen tillämpas på arbetsgivarverksamheten.

Främjande av likabehandling

Enligt diskrimineringslagen är myndigheterna skyldiga att främja likabehandling. Myndigheterna ska i detta syfte bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet. Bedömningen ska i den mån det är möjligt inriktas på hur likabehandlingsaspekten har beaktats när verksamhetsformer som ingår i myndigheternas uppgifter har organiserats samt på hur verksamheten de facto har påverkat situationen för grupper som riskerar att bli diskriminerade. Bedömningen bör gälla även sådana omständigheter som är oberoende av myndigheten och som försvårar likabehandling inom myndighetens ansvarsområde. Hur likabehandlingen uppnås ska bedömas bland annat vid beredning av ärenden, vid beslutsfattande, inom den administrativa verksamheten och praxisen, inom god förvaltningssed, inom den ekonomiska planeringen samt inom den strategiska planeringen och i samband med kommunikationen.

Utöver att bedöma verksamheten ska myndigheterna vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Med åtgärder som behövs avses sådana praktiska metoder genom vilka man kan främja likabehandling. Främjandet innebär ofta åtgärder för att ordna offentliga tjänster på ett sätt som bättre beaktar behoven hos grupper som riskerar att bli diskriminerade.

De främjande åtgärder som bedöms som behövliga ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. Åtgärderna ska således dimensioneras så att de är tillräckliga och lämpliga med hänsyn till verksamhetens utvecklingsbehov och myndighetens personella och övriga resurser. För att åtgärderna ska vara effektiva förutsätts att en bedömning görs av vilka verksamhetsformer som har betydelse för att främja likabehandlingen och att man följer upp hur de uppställda målen nås. De främjande åtgärderna kan även vara åtgärder för att upptäcka eller förebygga diskriminering eller den positiva särbehandling som avses i lagen.

Diskrimineringslagen ålägger inge kyrkans, församlingarnas eller de kyrkliga samfälligheternas myndigheter att utarbeta en plan över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Den kan dock vara ett bra redskap för att genomföra främjande åtgärder.

Förbud mot diskriminering och repressalier

Enligt lagen 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. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Det kan således handla om diskriminering även när grunden för det diskriminerande förfarandet inte anknyter till den person som blivit diskriminerad utan till någon annan (*diskriminering på grund av närstående*). För tillämpningen av diskrimineringsförbudet saknar det betydelse om bemötandet har grundat sig på en verklig eller antagen egenskap hos den som blivit diskriminerad (så kallad *presumtiv diskriminering*). Med diskriminering avses i lagen förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Lagen tillåter **positiv särbehandling**. Enligt lagen är sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering inte diskriminering. Positiv särbehandling ska med avseende på syftet vara proportionerlig och syftet ska vara att faktiskt försätta personen i jämlik ställning. Inte ens ett godtagbart syfte berättigar till med tanke på syftet orimligt långtgående specialåtgärder. Godtagbarheten bedöms alltid från fall till fall. Dessutom är särbehandling inte diskriminering om behandlingen 1) föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och 2) medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga (*legitim grund för särbehandling*). Existensen av legitim grund förutsätter att båda de nämnda förutsättningarna uppfylls.

Direkt diskriminering förekommer när någon på grund av ålder, ursprung, nationalitet eller någon annan 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, utom när behandlingen är berättigad med stöd av bestämmelserna om positiv särbehandling eller legitim grund för särbehandling.

Med ofördelaktig behandling avses ett förfarande, en gärning eller en försummelse där den som förfarandet gäller försätts i en sämre ställning än andra. Bestämmelsen förutsätter dock inte att alla alltid ska behandlas på samma sätt. Den ofördelaktiga behandlingen eller missgynnandet ska dessutom grunda sig på en omständighet som gäller personen för att vara den direkta diskriminering som nämns i lagen. Diskriminering är att någon behandlas ofördelaktigare än andra i en jämförbar situation. Kravet på jämförbara situationer hänvisar till att människor ska behandlas på samma sätt i likadana situationer. Jämförelsen kan gälla hur någon annan har behandlats tidigare, behandlas för närvarande eller sannolikt skulle behandlas. Det saknar betydelse huruvida avsikten har varit att diskriminera. Det är följaktligen fråga om direkt diskriminering även när aktören inte har upplevt att han eller hon agerat diskriminerande på det sätt lagen avser, om förfarandet utifrån en bedömning på objektiva grunder är att betrakta som diskriminering.

Indirekt diskriminering förekommer när regler, kriterier och förfaringsätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person. Kännetecknande för indirekt diskriminerande regler, kriterier och förfaringsätt är att de framstår som jämlika, varvid de inte explicit missgynnar någon, men som i själva verket har en diskriminerande verkan på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person. Detta kan ta sig uttryck 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.

Det är dock inte frågan om indirekt diskriminering när reglerna, grunderna eller förfaringsätten har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och behövliga. Syftet ska vara godtagbart med hänsyn såväl till de grundläggande fri- och rättigheterna och de internationella förpliktelserna avseende mänskliga rättigheter som rättsordningen i Finland. De medel som används för att uppnå syftet ska vara ändamålsenliga och på sätt behövliga att de står i rätt proportion till syftet.

Trakasserier avser ett beteende som innebär att en persons människovärde avsiktligt eller faktiskt kränks om

- 1) beteendet har samband med någon av grunderna för diskriminering, dvs. personens ålder, ursprung, nationalitet eller någon annan omständighet som gäller personen och
- 2) 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.

Begreppet människovärde avser människornas medfödda och okränkbara värde samt vars och ens rätt att åtnjuta de grundläggande fri- och rättigheterna på lika villkor med andra. Beteende ska här uppfattas i vid bemärkelse och det kan handla om till exempel e-post, gester, miner eller framläggande av osakligt material eller andra former av kommunikation. Beteendets kränkande karaktär ska bedömas enligt objektiva kriterier och den kränktes subjektiva uppfattning är inte av avgörande betydelse för bedömningen. En sådan atmosfär som avses i bestämmelsen kan uppstå till exempel genom att någon yttrar sig kränkande eller på annat sätt trakasserar den utsatte.

Den nya lagen innehåller en skyldighet att främja likabehandling av personer med funktionsnedsättningar. Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor och tjänster ska vid behov genom **rimliga anpassningar** säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan utträta ärenden hos myndigheter samt få utbildning och arbete. Personer med funktionsnedsättning ska även få varor och tjänster på lika villkor som andra. Personens funktionsnedsättning ska beaktas när tjänsten ges och man bör i mån av möjlighet se till bland annat tillgängligheten för dem som behöver detta. Anpassningarna ska vara ändamålsenliga och säkra. Med rimlighet avses dels att anpassningarna inte får leda till orimliga ekonomiska eller andra belastningar, dels att anpassningarna sett ur de funktionshindrades perspektiv på ett

rimligt sätt ger dem likvärdiga möjligheter att utträta ärenden eller få en vara eller en tjänst på lika villkor som andra. **Vägran att göra rimliga anpassningar** anses i lagen vara diskriminering.

Även **instruktioner eller befallningar att diskriminera** är enligt lagen diskriminering. En instruktion eller befallning kan vara till exempel handledning, en förhållningsregel 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.

Enligt lagen får ingen 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 (**förbud mot repressalier**). Repressalier handlar om åtgärder som innebär att en person missgynnas eller som har ogynnsamma följder för den som åtgärderna riktas mot samt som har vidtagits för att personen till exempel med stöd av lagen har yrkat på gottgörelse, tagit kontakt med tillsynsmyndigheterna, krävt att rimliga anpassningar ska göras eller varit vittne i en diskrimineringsrättegång.

Tillsyn och rättssäkerhet

Efterlevnaden av diskrimineringslagen övervakas av diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna. Diskrimineringsombudsmannen kan bistå en person som utsatts för diskriminering när hans eller hennes klagomål om diskriminering prövas, bistå myndigheterna vid planeringen av främjande åtgärder, ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas samt vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller efterlevnaden av diskrimineringslagen. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan fastställa förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering eller repressalier samt ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av diskrimineringslagen till myndigheter eller sammanslutningar som främjar likabehandling om inte saken omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet.

Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med denna lag har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier. Gottgörelse utgör inget hinder för att få ersättning enligt skadeståndslagen eller någon annan lag. Avtalsvillkor samt bestämmelser i företags, föreningars eller stiftelser stadgar är ogiltiga om de är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier. Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier kan i tingsrätten yrka på gottgörelse och ogiltigförklaring av de diskriminerande villkoren.

Ändringar i jämställdhetslagen

Bestämmelserna om diskriminering på grund av kön och främjandet av jämställdhet finns fortfarande i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, *jämställdhetslagen*). I och med revideringen har till jämställdhetslagen fogats bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Dessutom har bland annat bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplan justerats. Jämställdhetslagen hittas med författningsnumret i författningsdatabanken på www.finlex.fi.

Justitieministeriet administrerar webbplatsen Yhdenvertaisuus.fi som är avsedd som en informations- och materialbank för personer och organisationer som är intresserade av likabehandling och icke-diskriminering. Här finns information om lagstiftningen och undersökningar samt om olika minoriteter. Dessutom finns här utbildningsmaterial samt information om aktuella evenemang och kampanjer.

Närmare information ger ecklesiastikrådet Pirjo Pihlaja, jurist Outi Perkiömäki, registerdirektör Riikka Ryökäs och förvaltningschef Asta Virtaniemi, fornamn.efternamn@evl.fi.

KYRKOSTYRELSEN

Jukka Keskitalo
kanslichef

Pirjo Pihlaja
ecklesiastikråd

ISSN 1797-0334