|  |  |
| --- | --- |
| regeringen_svartvit | 5x5px |
|  | LAGFÖRSLAG nr 14/2019-2020 |
|  | Datum |  |
|  | 2020-04-02 |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  | Till Ålands lagting |  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Diskrimineringslagstiftning

Huvudsakligt innehåll

Landskapsregeringen föreslår att rikets diskrimineringslag görs tillämplig på Åland med behövliga avvikelser. Rättsområdet ansluter till internationell rätt, och unionsrätt. Tillämpningen är delad mellan Åland och Finland. Förslaget beaktar detta och är samtidigt ägnat att klargöra omfånget av ansvaret för likabehandling och förhindrande av diskriminering utan att i sak medföra stora ändringar. En skyldighet att utarbeta likabehandlingsplaner införs för myndigheter, utbildningsanordnare och skolor samt för arbetsgivare med minst 30 anställda. Inga organisatoriska ändringar föreslås för tillsynsmyndigheten Ålands ombudsmannamyndighet.

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

INNEHÅLL

[Huvudsakligt innehåll 1](#_Toc36732125)

[Allmän motivering 3](#_Toc36732126)

[1. Bakgrund 3](#_Toc36732127)

[2. Överväganden 4](#_Toc36732128)

[3. Förslag 4](#_Toc36732129)

[4. Förslagets verkningar 5](#_Toc36732130)

[Detaljmotivering 8](#_Toc36732131)

[1. Landskapslagen om förhindrande av diskriminering 8](#_Toc36732132)

[2. Landskapslagen om ändring av 3 § landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän 8](#_Toc36732133)

[3. Landskapslagen om ändring av 35 § landskapslagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet 8](#_Toc36732134)

[4. Landskapslagen om ändring av 37 § landskapslagen om gymnasieutbildning 8](#_Toc36732135)

[5. Landskapslagen om ändring av 2 och 3 §§ landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet 9](#_Toc36732136)

[6. Landskapslagen om ändring av 1 § landskapslagen om hälso- och sjukvård 9](#_Toc36732137)

[7. Landskapslagen om ändring av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter 9](#_Toc36732138)

[Lagtext 10](#_Toc36732139)

[L A N D S K A P S L A G om förhindrande av diskriminering 10](#_Toc36732140)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av 3 § landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän 11](#_Toc36732141)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av 35 § landskapslagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet 12](#_Toc36732142)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av 37 § landskapslagen om gymnasieutbildning 12](#_Toc36732143)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av 2 och 3 §§ landskapslagen Ålands ombudsmannamyndighet 13](#_Toc36732144)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av 1 § landskapslagen om hälso- och sjukvård 13](#_Toc36732145)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter 14](#_Toc36732146)

[BILAGA - rikets diskrimineringslag 15](#_Toc36732147)

[Parallelltexter 22](#_Toc36732148)

Allmän motivering

1. Bakgrund

I 6 § 2 mom. Finlands grundlag föreskrivs att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas ”på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person”. I artikel 10 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt föreskrivs att ”vid utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet ska unionen söka bekämpa all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning”. Bestämmelser om förhindrande av diskriminering finns i Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung samt Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling. Dessutom finns bestämmelser som rör likabehandling och förhindrande av diskriminering i

* Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (FördrS 19/1990, ÅFS 1990:61),
* Förenta Nationernas konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 7/1976),
* Förenta Nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (FördrS 27/2016, ÅFS 2016:67) samt i
* Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter (FördrS 60/1991, ÅFS 1991:78).

 I landskapslagstiftningen finns grundläggande bestämmelser ägnade att minska diskriminering i landskapslagen (2005:66) om förhindrande av diskriminering. I landskapslagen finns bestämmelser som rör tjänstemän och näringsidkare, hälso- och sjukvården, socialvården, skolan samt varu- och tjänstesektorn. I lagen finns också bestämmelser som stöder tjänstemän med funktionsnedsättning samt om möjlighet till positiv särbehandling av personer som annars missgynnas på grund av sin etniska tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Särskilda bestämmelser om jämställdhet finns i landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986). I Ålands sektorlagstiftning finns bestämmelser som rör likabehandling och förhindrande av diskriminering i

* tjänstemannalagen (1987:61) för landskapet Åland,
* landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal,
* landskapslagen (1995:101) om tillämpning i landskapet Åland av riksförfattningar om socialvård,
* landskapslagen (2011:13) om gymnasieutbildning,
* landskapslagen (2002:81) om Högskolan på Åland,
* landskapslagen (1999:53) om Ålands folkhögskola,
* landskapslagen (1995:80) om Ålands musikinstitut,
* landskapslagen (2004:24) om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän,
* landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård,
* landskapslagen (1993:61) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter,
* landskapslagen (2006:8) om arbetsmarknadspolitisk verksamhet,
* landskapslagen (2014:33) Ålands ombudsmannamyndighet samt i
* landskapslagen (2020:12) om socialvård.

 Bestämmelser som rör likabehandling och förhindrande av diskriminering ingår dessutom i landskapslagen (LTB 74/2019) om barnomsorg och grundskola, vilken antogs av lagtinget den 27 september 2019. Republikens president har meddelat att inget hinder finns för lagens ikraftträdande.

 Till Ålands behörighet hör enligt 18 § 1, 2, 4, 22 och 23 punkterna självstyrelselagen frågor som rör landskapsregeringens tjänstemän samt landskapsregeringens underlydande myndigheter och inrättningar, kommunernas tjänsteinnehavare, frågor om främjande av sysselsättningen samt frågor om näringsverksamhet. Enligt 18 § 9,12, 13 och 14 punkterna självstyrelselagen hör till Ålands behörighet också frågor om hyra, hälso- och sjukvård, socialvård samt undervisning. Till rikets behörighet hör enligt 27 § 21 punkten arbetsrättsliga frågor. Till de arbetsrättsliga frågorna hör kollektivavtal och medling i kollektiva arbetstvister, arbetarskydd och annan arbetslagstiftning. Lagtinget har dock behörighet i frågor om kollektivavtal för landskapsanställda och kommunalt anställda. Högsta domstolen har bl.a. konstaterat att diskriminering inte är särskilt reglerat som ett eget rättsområde i självstyrelselagen. Domstolen fann det därför motiverat att lagstiftningsbehörigheten ”bedöms enligt det rättsområde, inom vilka stadgandena äger tillämpning eller till vilka de har närmast anknytning”. (Utlåtande 21.9.2005 HD dnr 2005/91 om antagande av landskapslagen om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland.)

2. Överväganden

Gällande landskapslag avser ett rättsområde som ansluter till internationell rätt och vars tillämpning är delad mellan Åland och Finland enligt självstyrelselagens behörighetsfördelning. Rikets diskrimineringslag (FFS 1325/2014) är följaktligen gällande på Åland i delar som rör arbetsrättsliga frågor samt de närings- och offentlighetsrättsliga frågor som enligt självstyrelselagen hör till rikets behörighet. Landskapsregeringen bedömer att rikets diskrimineringslag i dess nuvarande utformning väl tillgodoser landskapets behov av reglering av likabehandling och förhindrande av diskriminering. Utan att medföra grundläggande ändringar i rättsområdet skulle en blankettlagstiftning ändå innebära genomförandet av ändamålsenliga förtydliganden och kompletteringar.

 I fråga om diskriminering på grund av kön finns särskilda bestämmelser om främjande av jämställdhet i landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Med stöd av lagen har således rikets lag (FFS 609/1986) gjorts tillämplig med vissa avvikelser. Utbildningsanordnare ska för enskilda skolor tillse att det årligen utarbetas jämställdhetsplaner. De ska beskriva jämställdhetsläget, åtgärder som behövs för att främja jämställdheten samt innehålla uppföljningar av tidigare plan. Arbetsgivare med minst 30 anställda ska minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan. Den ska fördelat på kvinnor och män innehålla uppgifter om lön och andra villkor i anställningsförhållanden, åtgärder för att främja jämställdheten samt uppföljningar av tidigare plan.

3. Förslag

Förslaget utgår från Ålands ombudsmannamyndighets promemoria *Revideringsbehov av diskrimineringslagstiftningen på Åland.* (Dokumentet finns på myndighetens hemsida: www.ombudsman.ax/sites/default/files/attachments/article/2019\_21\_bilaga\_aom\_brev\_2.pdf). I samband med framtagandet har konsultationer skett med civilsamhällets organisationer, vilket också framgår av dokumentet. Lagstiftningsområdet är delat så att rikslagen i vissa delar är direkt tillämplig. Detta förslag har i sig inte varit på remiss.

 Landskapsregeringen ser det i grunden vara ändamålsenligt att regelverket om diskriminering inte väsentligt avviker från rikslagstiftningen, då det bygger på internationell grund och rättsområdet är delat med riket. Landskapsregeringen föreslår därför att rikets diskrimineringslag (FFS 1325/2014), nedan kallad rikslagen, görs tillämplig på Åland med behövliga avvikelser. Inga organisatoriska förändringar föreslås för tillsynsmyndigheten Ålands ombudsmannamyndighet.

4. Förslagets verkningar

Allmänt

Landskapsregeringen konstaterar att rättsområdets materiella bestämmelser kan fordra grannlaga bedömningar av om brister utgör överträdelser eller inte. Med en blankettlagstiftning enligt detta förslag kan tillämpningen underlättas, genom att avgöranden och praxis enligt rikslagen kan vägleda vid de bedömningar som ska göras enligt Ålands lagstiftning och särförhållanden.

Socialt

Regelverket är i grunden ägnat att stärka jämställdhet och jämlikhet. Det gäller inte minst tillgänglighet för elever och studerande till utbildning vid åländska skolor samt sådana anpassningar som kan ge funktionsnedsatta likvärdig tillgång till samhällsservice, arbete, utbildning samt varor och tjänster. Anpassningar som ger personer med funktionsnedsättning bättre möjligheter att leva ett självständigt liv. Ett arbete med att förebygga sådana skador och förluster som kan uppstå för enskilda personer till följd av diskriminerande hinder kan på sikt stärka samhället som helhet, om var och en med detta ges mer likvärdiga förutsättningar att nå sin potential. Särskilt viktigt är att barn och unga ges likvärdiga förutsättningar till utbildning samt likvärdig tillgång till samhällsservice och arbete.

 Likabehandling och icke-diskriminering inom alla samhällssektorer kan medföra ett minskat behov att förlita sig på sociala trygghetssystem, stärka individers självkänsla och framåtanda samt minska av behövligheten av transfereringar av skattemedel till annars missgynnade grupper. Det stärker också samhället och samhällsekonomin om fler bidrar i arbetslivet.

 I gällande landskapslag förtecknas diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning eller annan därmed jämförbar omständighet. Med genomförande av förslaget kommer de uttryckliga diskrimineringsgrunderna att kompletteras med ursprung, nationalitet, språk, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden och hälsotillstånd ”eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person”. Dessutom ersätts begreppet funktionshinder med funktionsnedsättning[[1]](#footnote-1). Till diskrimineringsbegreppet fogas också vägran att göra rimliga anpassningar. Begreppet förtydligas också så att det är diskriminering om en arbetsgivare inte agerar med ”till buds stående åtgärder” trots kännedom om att en enskild arbetstagare i sitt arbete har utsatts för trakasserier.

 Språket som diskrimineringsgrund aktualiserar en viktig frågeställning. Skyddet för det svenska språket hör till självstyrelsens rättsgrunder, och har tillkommit för att värna åländsk kultur och sedvänjor inom en gemenskap med Finland, vars majoritetsspråk är finska. Åland är enspråkigt svenskt, vilket främst innebär att ämbetsspråket är svenska för landskapets, kommunernas och i statens förvaltning, svenska är undervisningsspråk i de åländska skolorna samt att tillräckliga kunskaper i svenska är en förutsättning för förvärv av hembygdsrätt, med vilket avses kunskaper som gör det möjligt att komma till rätta i ett enspråkigt svenskt samhälles arbets- och vardagsliv. Svenska som undervisningsspråk är heller inget hinder för att andra språk inklusive teckenspråk, ingår i kursplaner eller att barn med annat modersmål än svenska stärks genom hemspråksundervisning, som kan ge en god grund för kulturell och språklig identitet med goda redskap att orientera sig i och fungera i en svensk språkmiljö. Enskilda kan också befinna sig i situationer där de behöver tolkning eller översättning för att kunna tillvarata sin rätt och värna sin delaktighet i samhället. I 23 § förvaltningslagen (2008:9) för landskapet Åland finns bestämmelser om rätt till tolk och översättning i förvaltningsärenden hos åländska myndigheter.

Barn och unga

För barn och unga stärks deras rätt att inte bli diskriminerade, i enlighet med artikel 2 i FN:s konvention om barnets rättigheter, eftersom utbildningsanordnare och i förlängningen skolorna omfattas av en skyldighet att bedriva aktivt likabehandlingsarbete och upprätta planer för likabehandling.

Miljö och organisation

Landskapsregeringen bedömer att lagförslaget saknar direkta verkningar för miljö och offentlig verksamhets organisation. Även om förslaget främst är ägnat att klargöra omfånget av ansvaret för likabehandling och förhindrande av diskriminering, så kan det få betydelse i den omfattning det stärker annars missgynnade gruppers tillgång till arbetsmarknaden och samhällsservice. Kravet på berörda organ att utarbeta likabehandlingsplaner blir en ny uppgift, som ska förvaltas så att planerna är aktuella och återkommande samt kan följas upp. Förnyelsen av likabehandlingsplaner kan samordnas med uppdateringen av andra planer.

Likabehandlingsplan

I regelverket (5-7 §§ rikslagen) föreskrivs om en skyldighet för myndigheter, utbildningsanordnare och skolor de är huvudmän för, samt för arbetsgivare att bedöma hur likabehandling uppnås och att vidta de åtgärder som behövs.[[2]](#footnote-2) I grunden fordras att de upprättar en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. En sådan likabehandlingsplan kan tas in i ett annat planeringsdokument, såsom i en jämställdhetsplan en arbets- eller personalplan, eller utarbetas som en separat likabehandlingsplan. Undantaget från denna skyldighet är privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som regelbundet har färre än 30 anställda, men kravet att utarbeta en plan ska omfatta alla arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda.

 Den bedömning som en myndighet ska göra ska omfatta omständigheter rörande likabehandling inom myndighetens ansvarsområde såsom ärendeberedning och administration. Den bör också beakta främjande av likabehandling hos privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter inom myndighetens ansvarsområde.

 Enligt gällande regelverk omfattas också skolorna av diskrimineringsförbudet. Med förslaget tillkommer att utbildningsanordnarna, närmast kommunerna och landskapet, som huvudmän får ansvar för likabehandling och förhindrande av diskriminering i skolorna. Jämställdhets- och likabehandlingsplanering ska göras specifikt per skola.

 Arbetsgivarnas skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan omfattar arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. Till de anställda räknas här inte personal som är inhyrd från ett bemanningsföretag. Det är viktigt att notera att frågan om främjande av åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare, vilket kan göras inom ramarna för eller samtidigt med någon annan planeringsprocess inom ett företag.

Rimliga anpassningar

Begreppet rimliga anpassningar följer FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Med rimliga anpassningar avses där sådana nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda, när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

 Nytt med detta förslag är att, i enlighet med 15 § rikslagen, myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra ändamålsenliga och rimliga anpassningar för att en person med funktionsnedsättning på lika villkor som andra ska kunna uträtta myndighetsärenden, få utbildning och arbete samt förvärva varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten samt ha möjlighet att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet. Anpassningsåtgärderna kan hänföra sig till arbetsmiljö, arbetsredskap och organisationen av arbetet.

 Rimliga anpassningar är inte detsamma som tillgänglighet enligt bygglagstiftningen. Bestämmelser om tillgänglighet finns i (65 §) plan- och bygglagen (2008:102) för landskapet Åland samt i den med stöd av lagen gällande Ålands byggbestämmelsesamlingen (2015:5). Där finns formulerat krav som rör tillgänglighet och användbarhet för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga.

Ekonomiskt

Rimliga anpassningar för likabehandling av personer med funktionsnedsättning kan medföra kostnader för offentlig verksamhet och enskilda företag. Skyldigheten kan närmast få betydelse för företag som verkar inom inkvarterings- och trakteringsverksamhet, minuthandel och social- och hälsovård eller som erbjuder personlig service. Mest typiskt är det frågan om enkla åtgärder som underlättar för rörelsehindrade att komma in i och röra sig i lokaler. I vissa fall kan en anpassning avse en beredskap att informera om serviceutbud, som ändock kan anses ingå i god kundbetjäning. När rimligheten av anpassning bedöms ska hänsyn tas till det enskilda företagets storlek och ekonomiska ställning, verksamhetens art och omfattning samt de kalkylerade kostnaderna för anpassningarna. För kostnaderna har det i detta avseende betydelse vid en bedömning av vad som är rimligt. I många fall kan avsedda anpassningar verka positivt på människorna förmåga att arbeta, vilket kan främja produktivitet och färre dagar med sjukfrånvaro. Att lokaler och service anpassas kan dessutom verka positiv för företags media- och kundrelationer.

Omvänd bevisbörda

Med förslaget tydliggörs en regel om omvänd bevisbörda (28 § rikslagen) Om således det grundat på utredningar i ett ärende kan antas att en överträdelse har skett, så övergår skyldigheten att bevisa motsatsen över från den som hävdat en överträdelse till motparten. Det vill säga att den senare för att upphäva presumtionen ska visa att diskrimineringsförbudet inte har överträtts.

Detaljmotivering

1. Landskapslagen om förhindrande av diskriminering

1 § *Lagens syfte*. Denna lags syfte skiljer sig i grunden inte från gällande landskapslag om förhindrande av diskriminering. Med formuleringen att ”främja likabehandling” tydliggörs dock berörda organs och verksamhets skyldighet i detta avseende.

2 § *Lagens tillämpningsområde*. Tillämpningsområdet för lagen avviker i grunden inte från den enligt gällande lag. Genom tillämpningen av rikets diskrimineringslag (2 § 2 mom.) klargörs att bestämmelserna inte är tillämpliga på ”verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning”. Tillsynen omfattar inte Ålands politiskt tillsatta organ, men väl dessas förvaltnings- och myndighetsorgan.

3 § *Tillsynsmyndighet*. Bestämmelse utgör i sig en avvikelse från bestämmelserna i 4 kap. rikets diskrimineringslag, enligt vilken tillsynsmyndigheter är rikets diskrimineringsombudsman, diskriminerings- och jämställdhetsnämnd samt rikets arbetarskyddsmyndigheter.

4 § *Avvikelser från tillämpningen av rikslagen*. Lagrummet motsvarar i sak de i gällande lags 3 §, som rör hänsyn till självstyrelselagens bestämmelser om hembygdsrätten och krav på kunskaper i svenska språket.

5 och 6 §§ *Vite* / *Besvär över föreläggande och utdömande av vite*. Bestämmelserna överensstämmer i sak med 11 och 12 §§ i gällande landskapslag.

7 § *Ikraftträdelsebestämmelse*. Landskapslagen avses träda i kraft vid en tidpunkt som landskapsregering beslutar.

2. Landskapslagen om ändring av 3 § landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän

Genom ändringen kommer lagrummets hänvisning att avse den nya landskapslagen om förhindrande av diskriminering.

3. Landskapslagen om ändring av 35 § landskapslagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet

Genom ändringen kommer lagrummets hänvisning att avse den nya landskapslagen om förhindrande av diskriminering.

4. Landskapslagen om ändring av 37 § landskapslagen om gymnasieutbildning

Genom ändringen kommer lagrummets hänvisning att avse den nya landskapslagen om förhindrande av diskriminering.

5. Landskapslagen om ändring av 2 och 3 §§ landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet

Genom ändringen kommer lagrummets hänvisning att avse den nya landskapslagen om förhindrande av diskriminering.

6. Landskapslagen om ändring av 1 § landskapslagen om hälso- och sjukvård

Utan ändring i sak föreslås att till lagrummet fogas en klargörande hänvisning till den nya landskapslagen om förhindrande av diskriminering. I framställningen (nr 28/2010-2011) med förslag till gällande landskapslag om hälso- och sjukvård konstaterades bland annat följande: ”Lagens syfte är att främja och upprätthålla befolknings hälsa och välfärd och säkerställa att hela befolkningen, oavsett ekonomisk ställning och om bosättningsorten är i skärgården eller på fasta Åland, har tillgång till de hälso- och sjukvårdstjänster de behöver. Det är inte tillåtet att diskriminera någon individ eller grupp av individer. På Åland är det av geografiska skäl mycket svårt att erbjuda hela befolkningen samma tidsmässiga tillgång till vård, det är i praktiken en omöjlighet att erbjuda den som insjuknar på en ö i skärgården eller i en glesbygdskommun på fasta Åland vård lika snabbt som den som insjuknar i Mariehamn. Däremot är det en självklarhet att alla invånare ska ha tillgång till och få del av samma vård”.

7. Landskapslagen om ändring av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter

Utan ändring i sak föreslås att i 1 § tydliggörs att ingen diskriminering ska ske inom hälso- och sjukvården, så som föreskrivs i 6 § 2 mom. Finlands grundlag. Det vill säga att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Skyldigheten att erbjuda vård är dock vid varje tid beroende på de resurser som sjukvården har tillgång till. Till lagens 2 § fogas en klargörande hänvisning till landskapslagen om hälso- och sjukvård samt till den nya landskapslagen om förhindrande av diskriminering.

Lagtext

Landskapsregeringen föreslår att följande landskapslagar antas.

1.

L A N D S K A P S L A G
om förhindrande av diskriminering

 I enlighet med lagtingets beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

 Denna lags syfte är att främja likabehandling, förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

2 §

Lagens tillämpningsområde

 Med de avvikelser som anges i denna lag tillämpas bestämmelserna i rikets diskrimineringslag (FFS 1325/2014), nedan kallad *rikslagen*. Denna lag är tillämplig inom

 1) Ålands lagtings förvaltning och dess underlydande organ,

 2) Ålands landskapsregerings förvaltning och dess underlydande organ,

 3) kommunernas förvaltning och deras underlydande organ,

 4) andra än i 1-3 punkterna avsedda organ som sköter offentligrättsliga uppgifter samt

 5) verksamheter som yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten.

 Ändringar i rikslagen tillämpas i landskapet från det att de träder i kraft i riket om inte annat följer av denna lag.

 Hänvisningar i rikslagen till andra bestämmelser i rikslagstiftningen ska inom landskapets behörighet i landskapet avse motsvarande bestämmelser i landskapslagstiftningen.

3 §

Tillsynsmyndighet

 De förvaltnings- och myndighetsuppgifter som avses i denna lag ska skötas av Ålands ombudsmannamyndighet, som avses i landskapslagen (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet.

4 §

Avvikelser från tillämpningen av rikslagen

 Bestämmelser i självstyrelselagen för Åland och jordförvärvslagen för Åland (FFS 3/1975), eller i lag som stöder sig på dessa bestämmelser, angående krav på kunskaper i svenska, eller på innehav av åländsk hembygdsrätt eller finskt medborgarskap, ska inte betraktas som diskriminering i fråga om villkor som rör

 1) tillträde till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning,

 2) tillträde till yrkesvägledning, yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik samt i fråga om villkor som rör

 3) tillträde till tjänst hos landskapet eller kommunerna eller tjänstevillkor,

5 §

Vite

 Om någon trots påpekanden från Ålands ombudsmannamyndighet inte rättar sig efter denna lag kan Ålands ombudsmannamyndighet förelägga denne att fullgöra sina skyldigheter enligt landskapslagen (2008:10) om tillämpning i landskapet Åland av viteslagen.

 Innan vite föreläggs eller döms ut ska den som berörs höras i ärendet i enlighet med bestämmelserna i 28 § förvaltningslagen (2008:9) för landskapet Åland.

6 §

Besvär över föreläggande och utdömande av vite

 Besvär över beslut om föreläggande och utdömande av vite anförs hos Ålands förvaltningsdomstol inom 30 dagar från delgivningen av beslutet.

7 §

Ikraftträdelsebestämmelse

 Denna landskapslag träder i kraft den

 Med ikraftträdande av denna lag upphävs landskapslagen (2005:66) om förhindrande av diskriminering.

 Sådana likabehandlingsplaner som krävs enligt denna landskapslag ska ha utarbetats av berörda myndigheter, utbildningsanordnare och skolor, arbetsgivare samt övriga berörda aktörer senast inom två år efter denna landskapslags ikraftträdande.

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

2.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av 3 § landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän

 I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 3 § 4 mom. landskapslagen (2004:24) om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän sådant det lyder i landskapslagen 2005/74 som följer:

3 §

Hänvisningar

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

 Hänvisningen i 12 § till bestämmelser i diskrimineringslagen (FFS 1325/2014) om vad som avses med likabehandling och förbud mot diskriminering ska i landskapet avse motsvarande bestämmelser i landskapslagen (000:00) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland.

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

 Denna landskapslag träder i kraft den

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

3.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av 35 § landskapslagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet

 I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 35 § 1 mom. landskapslagen (2006:8) om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, sådant det lyder i landskapslagen 2011/31, som följer:

35 §

Arbetsprövning för personer med nedsatt arbetsförmåga

 Personer med nedsatt arbetsförmåga kan genom arbetsprövning erbjudas en möjlighet att pröva på ett nytt arbetsområde. Arbetsprövningen utgör inte ett anställningsförhållande. Anordnaren av arbetsprövningen ansvarar för arbetarskyddet för den som deltar i en arbetsprövning enligt bestämmelserna i arbetarskyddslagen (FFS 738/2002) och i lagen om unga arbetstagare (FFS 998/1993). Om inte annat är föreskrivet i denna eller någon annan lag, ska på arbetsprövning tillämpas vad som bestäms i 2 kap. 3 §, 4 § 1 och 2 mom., 5 § 1, 2 och 4 mom., 3 kap. 6 §, 7 § 1-3 mom., 9 och 10 §§, 4 kap. 14 och 15 §§, 5 och 6 kap. samt 7 kap. 21 § 2 mom., 22 och 24 §§ i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (FFS 759/2004). När lagen om integritetsskydd i arbetslivet tillämpas på arbetsprövningen jämställs den som anordnar arbetsprövningen med en arbetsgivare och den som deltar i arbetsprövningen med en arbetstagare. Landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och landskapslagen (0000:00) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland ska tillämpas på den som deltar i arbetsprövningen.

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

 Denna landskapslag träder i kraft den

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

4.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av 37 § landskapslagen om gymnasieutbildning

 I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 37 § landskapslagen (2011:13) om gymnasieutbildning som följer:

37 §

Opartiskt bemötande

 De studerande ska bemötas opartiskt så att ingen diskrimineras. Bestämmelser om diskriminering finns i landskapslagen (0000:00) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland.

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

 Denna landskapslag träder i kraft den

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

5.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av 2 och 3 §§ landskapslagen Ålands ombudsmannamyndighet

 I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 2 § 1 mom. 1 punkten samt 3 § inledningssatsen i landskapslagen (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet som följer:

2 §

Övergripande målsättning

 Ombudsmannamyndigheten ska verka för att främja och trygga

 1) den enskildes rätt till likabehandling i enlighet med landskapslagen (0000:00) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland,

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

3 §

Tryggande och främjande av den enskildes rätt till likabehandling

 Inom landskapets behörighet ska ombudsmannamyndigheten motverka och förhindra diskriminering på grund av de diskrimineringsgrunder om vilka föreskrivs i landskapslagen om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland genom att

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

 Denna landskapslag träder i kraft den

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

6.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av 1 § landskapslagen om hälso- och sjukvård

 I enlighet med lagtingets beslut **fogas** till 1 § landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård ett nytt 3 mom. som följer:

1 §

Tillämpningsområdet och syftet

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

 Bestämmelser om att motverka och förhindra diskriminering finns i landskapslagen om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland.

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

 Denna landskapslag träder i kraft den

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

7.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter

 I enlighet med lagtingets beslut **fogas** till 1 § landskapslagen (1993:61) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter ett nytt 2 mom., varvid nuvarande 2 mom. blir nytt 3 mom. samt till lagens 2 § ett nytt 2 mom., sådant 2 § lyder i landskapslagen (2019/51) som följer:

1 §

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

 Var och en som varaktigt bor på Åland har utan diskriminering och inom gränserna för de resurser som vid respektive tidpunkt står till hälso- och sjukvårdens förfogande rätt till sådan hälso- och sjukvård som hans eller hennes hälsotillstånd förutsätter.

2 §

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

 Bestämmelser om att motverka och förhindra diskriminering finns i landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård samt i landskapslagen (0000:00) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland.

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

 Denna landskapslag träder i kraft den

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

|  |
| --- |
| Mariehamn den 2 april 2020 |
| L a n t r å d | Veronica Thörnroos |
| Föredragande minister | Harry Jansson |

BILAGA - rikets diskrimineringslag

*Beaktats t.o.m. FFS 994/2019 (publicerad den 26.9.2019).*

**Diskrimineringslag**

(FFS 1325/2014)

1 kap.
Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

 Syftet med denna lag är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

2 §

Tillämpningsområde

 Denna lag ska tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet.

 Lagen ska dock inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning.

3 §

Förhållande till annan lagstiftning

 Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och bestämmelser om främjande av jämställdhet mellan könen finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986).

 Bestämmelser om straff för diskriminering, för diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet samt för hets mot folkgrupp och grov hets mot folkgrupp finns i strafflagen (FFS 39/1889).

 Bestämmelser om förbud mot marknadsföring som strider mot god sed finns i konsumentskyddslagen (FFS 38/1978).

4 §

Definitioner

 Med *myndigheter* avses i denna lag statliga myndigheter, kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar och riksdagens ämbetsverk samt myndigheterna i landskapet Åland när de tillämpar författningar som hör till rikslagstiftningen. Vad som föreskrivs om myndigheter ska också tillämpas på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

 Med *utbildningsanordnare* avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

 Med *arbetsgivare* avses i denna lag den som har anställda i arbetsavtalsförhållande eller offentligrättslig anställning. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsgivare ska också tillämpas på användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (FFS 55/2001) och 1 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal (FFS 756/2011) när de i fråga om inhyrda arbetstagare utövar sin rätt att leda och övervaka arbetet samt på dem som ordnar arbetspraktik eller någon annan motsvarande verksamhet till den del de utövar rätt att leda och övervaka arbetet.

 Med *den som tillhandahåller varor eller tjänster* avses i denna lag en aktör som yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten.

2 kap.
Främjande av likabehandling

5 §

Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling

 Myndigheterna ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

 Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Skyldigheten att utarbeta en plan gäller inte för den evangelisk-lutherska kyrkan, den ortodoxa kyrkan eller de privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som regelbundet har färre än 30 anställda.

6 §

Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling

 Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

 En utbildningsanordnare ska se till att varje läroanstalt har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

 Utbildningsanordnarna och de läroanstalter de är huvudmän för ska ge eleverna och deras vårdnadshavare samt de studerande eller deras företrädare möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

7 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling

 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. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

 En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

 En förtroendeman som valts enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om en sådan inte har valts, ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Även arbetarskyddsfullmäktige har den rätten.

3 kap.
Förbud mot diskriminering och repressalier

8 §

Förbud mot diskriminering

 Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

 Diskriminering som avses i denna lag är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

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.

10 §

Direkt diskriminering

 Direkt diskriminering ska anses förekomma när någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation.

11 §

Legitima grunder för särbehandling

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

 Särbehandling är emellertid berättigad också när det inte finns några bestämmelser om legitim grund, om särbehandlingen har ett godtagbart syfte med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och medlen för att uppnå syftet är proportionerliga. Denna bestämmelse ska likväl inte tillämpas när det är fråga om

 1) utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter,

 2) villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet,

 3) erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller av yrkesvägledning,

 4) medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller,

 5) särbehandling på grund av etniskt ursprung.

12 §

Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning

 Särbehandling är berättigad i arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås.

 Särbehandling på grund av ålder eller boningsort är dessutom berättigad, om särbehandlingen har ett objektivt och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga.

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.

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 grunder som anges i 8 § 1 mom. och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.

 En arbetsgivares förfarande ska betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna.

15 §

Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås

 Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster 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 uträtta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

 Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas förutom behoven hos personer med funktionsnedsättning även den i 1 mom. avsedda aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna.

 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.

16 §

Förbud mot repressalier

 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 denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

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 denna lag.

4 kap.
Tillsyn

18 §

Tillsynsmyndigheter

 Diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag.

 På riksdagen och på riksdagens organ tillämpas tillsynsbestämmelserna i denna lag bara när det är fråga om riksdagens eller organets verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

 Tillsynsbestämmelserna i denna lag tillämpas inte på republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslerns i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet.

19 §

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet

 Diskrimineringsombudsmannen kan inom tillämpningsområdet för denna lag

 1) bistå dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas,

 2) bistå vid planeringen av främjande åtgärder som avses i 5–7 §,

 3) ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas,

 4) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller efterlevnaden av denna lag.

 Ombudsmannen kan i enskilda fall lämna motiverade ståndpunkter för att förebygga ett förfarande som strider mot denna lag eller för att förhindra att ett sådant förfarande fortsätter eller upprepas, om det inte är fråga om ett ärende som omfattas av en arbetarskyddsmyndighets tillsynsbehörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal.

 Bestämmelser om diskrimineringsombudsmannens övriga uppgifter för att främja likabehandling och förebygga diskriminering finns i lagen om diskrimineringsombudsmannen (FFS 1326/2014).

20 §

Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens uppgifter och behörighet

 Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställer förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering eller repressalier, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagakraftvunnen dom.

 På begäran av en domstol, diskrimineringsombudsmannen eller en annan myndighet eller av en sammanslutning som främjar likabehandling kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av denna lag, om inte saken omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet eller gäller tolkning av arbets- eller tjänstekollektivavtal. Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens rätt att begära utlåtande av nämnden finns i 22 §.

 I andra ärenden än sådana som enligt 22 § omfattas av en arbetarskyddsmyndighets behörighet får diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda aktören i fråga att fortsätta eller upprepa diskrimineringen eller repressalierna eller förelägga aktören att inom en skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag. Nämnden får förena sitt förbud eller föreläggande med vite.

21 §

Rätten att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

 Förlikningsparterna tillsammans eller, med parternas samtycke, diskrimineringsombudsmannen får hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ärenden som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier.

 Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier får föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom. Ärendet får, med målsägandens samtycke, föras till nämnden också av diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som främjar likabehandling.

 Diskrimineringsombudsmannen får föra ett ärende som gäller försummelse av planeringsskyldigheterna enligt 5 och 6 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 20 § 3 mom.

 Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (FFS 1327/2014).

22 §

Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet

 Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning enligt vad som föreskrivs i denna lag och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (FFS 44/2006).

 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.

5 kap.
Rättssäkerhet och påföljder

23 §

Gottgörelse

 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 (FFS 412/1974) eller någon annan lag.

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.

 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.

 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.

25 §

Diskriminerande villkor

 Avtalsvillkor samt bestämmelser i företags, föreningars och stiftelsers stadgar är ogiltiga, om de är diskriminerande eller strider mot förbudet mot repressalier.

 En domstol kan ändra ett avtal eller förordna att det förfaller, om ett avtalsvillkor som avses i 1 mom. 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 på 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. 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.

6 kap.
Särskilda bestämmelser

27 §

Hörande av diskrimineringsombudsmannen

 Domstolen ska i ett mål eller ärende som den behandlar och som gäller tillämpning av denna lag ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att bli hörd, till den del saken hör till ombudsmannens behörighet. Innan åtal väcks för brott som avses i 11 kap. 11 § i strafflagen ska åklagaren ge ombudsmannen tillfälle att bli hörd.

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. Vad som i denna paragraf föreskrivs ska inte tillämpas vid behandling av brottmål.

29 §

Ikraftträdande

 Om ikraftträdandet av denna lag bestäms särskilt genom lag.

RP 19/2014, RP 111/2014, AjUB 11/2014, RSv 223/2014

Parallelltexter

* Parallelltexter till landskapsregeringens lagförslag nr 14/2019-2020
1. Begreppet *funktionsnedsättning* används i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och syftar på en nedsättning av en persons fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. Begreppet *funktionshinder* däremot syftar på förhållandet mellan den omgivande miljön och individen. En funktionsnedsättning innebär således inte alltid att det finns funktionshinder. [↑](#footnote-ref-1)
2. Justitieministeriet har publicerat *Bedömning av likabehandling* som ett hjälpmedel för dem som arbetar för att främja likabehandling. Den finns på webbsidan .yhdenvertaisuus.finlex.fi/sv/. [↑](#footnote-ref-2)