|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| regeringen_svartvit | 5x5px | | |
|  | LAGFÖRSLAG nr 6/2021-2022 | |
|  | Datum |  |
|  | 2021-12-22 |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  | |
|  | Till Ålands lagting |  | |
|  |
|  |
|  |
|  |

Diskrimineringslagstiftning

Huvudsakligt innehåll

Lagförslaget ansluter till landskapslagarna i det lagförslag (LF 14/2019-2020) som Ålands lagting beslöt om den 25 maj 2020. Republikens president konstaterade den 2 oktober 2020 att landskapslagen innebar ett överskridande av lagstiftningsbehörigheten och att den har förordnats förfalla.

Landskapsregeringen föreslår att rikets diskrimineringslag görs tillämplig i landskapet med behövliga avvikelser. Rättsområdet ansluter till internationell rätt, och unionsrätt. Tillämpningen är delad mellan landskapet och riket. 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.

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

INNEHÅLL

[Huvudsakligt innehåll 1](#_Toc91069834)

[Allmän motivering 3](#_Toc91069835)

[1. Bakgrund 3](#_Toc91069836)

[2. Förslag 7](#_Toc91069837)

[3. Förslagets verkningar 7](#_Toc91069838)

[Detaljmotivering 7](#_Toc91069839)

[1. Landskapslagen om tillämpning av diskrimineringslagen 7](#_Toc91069840)

[2. Landskapslagen om ändring av 3 § landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän 9](#_Toc91069841)

[3. Landskapslagen om ändring av 35 § landskapslagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet 9](#_Toc91069842)

[4. Landskapslagen om ändring av 37 § landskapslagen om gymnasieutbildning 9](#_Toc91069843)

[5. Landskapslagen om ändring av landskapslagen Ålands ombudsmannamyndighet 9](#_Toc91069844)

[6. Landskapslagen om ändring av 1 § landskapslagen om hälso- och sjukvård 10](#_Toc91069845)

[7. Landskapslagen om ändring av landskapslagen om främjande av integration 10](#_Toc91069846)

[Lagtext 11](#_Toc91069847)

[L A N D S K A P S L A G om tillämpning av diskrimineringslagen 11](#_Toc91069848)

[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 13](#_Toc91069849)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av 35 § landskapslagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet 13](#_Toc91069850)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av 37 § landskapslagen om gymnasieutbildning 14](#_Toc91069851)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet 14](#_Toc91069852)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av 1 § landskapslagen om hälso- och sjukvård 15](#_Toc91069853)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om främjande av integration 15](#_Toc91069854)

[BILAGA 1 - rikets diskrimineringslag 16](#_Toc91069855)

[Parallelltexter 23](#_Toc91069856)

Allmän motivering

1. Bakgrund

Ålands landskapsregering överlämnade den 2 april 2020 till Ålands lagting ett lagförslag (LF 14/2019-2020) rörande diskrimineringslagstiftning.

Lagförslaget omfattade följande förslag till lagstiftning.

* landskapslag om förhindrande av diskriminering
* landskapslag om ändring av 3 § landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän
* landskapslag om ändring av 35 § landskapslagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet
* landskapslag om ändring av 37 § landskapslagen om gymnasieutbildning
* landskapslag om ändring av 2 § landskapslagen Ålands ombudsmannamyndighet
* landskapslag om ändring av 1 § landskapslagen om hälso- och sjukvård
* landskapslag om ändring av 2 § landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter

Ålands lagting beslöt den 25 maj 2020 att omfatta landskapsregeringens förslag med vissa ändringar genom besluten LTB 33/2020, LTB 34/2020, LTB 35/2020, LTB 36/2020, LTB 37/2020, LTB 38/2020 och LTB 39/2020.

Republikens president har i en skrivelse av den 2 oktober 2020 konstaterat följande angående förslaget till diskrimineringslagstiftning:

”Vid föredragning i statsrådet i dag har jag, efter att Ålandsdelegationen gett utlåtande i saken, och efter att ha inhämtat yttrande av Högsta domstolen, funnit att 2 § 1 mom. 4 och 5 punkten samt 3 § landskapslagen om förhindrande av diskriminering utgör överskridande av lagstiftningsbehörigheten. Eftersom landskapslagen om förhindrande av diskriminering inte utgör en fungerande helhet i avsaknad av 3 §, förordnas landskapslagen om förhindrande av diskriminering att förfalla i dess helhet. Eftersom de övriga landskapslagarna är beroende av denna landskapslag och eftersom det i de övriga landskapslagarna ingår en hänvisning till den landskapslag som förordnas att förfalla i dess helhet, förordnas även dessa landskapslagar att förfalla.

Detta gäller dock inte 1 § 2 mom. landskapslagen om ändring av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter som uppfyller sitt syfte utan den lagstiftning som förordnas att förfalla.”

Ålandsdelegationen har som slutsats i sitt utlåtande i ärendet den 11 juni 2020 (Dnr D 10 20 01 27 – D 10 20 01 33) konstaterat följande:

”Ålandsdelegationen har med beaktande av självstyrelselagens för Åland stadganden funnit att hinder för ikraftträdande av landskapslagarna inte föreligger, förutom beträffande landskapslagens 3 §. Den felaktiga bestämmelsen gäller handhavandet av förvaltnings- och myndighetsupp-gifter, vilket är en central fråga vid tillämpningen av landskapslagen. Det felaktiga stadgandet inverkar således på den sammantagna tillämpningen av landskapslagen som blankettlag, varför den bör förordnas att förfalla i dess helhet. Även landskapslagens 2 § 1 mom. 4 och 5 punkterna är betänkliga, eftersom de inte begränsar sig till organ eller verksamheter inom landskapets behörighetsområden. Eftersom det i de övriga landskapslagarna har intagits hänvisningar till landskapslagen, bör även dessa landskapslagar förordnas att förfalla ifall landskapslagen i dess hel-het förordnas att förfalla.”

Högsta domstolen lämnade sitt utlåtande i ärendet den 16 september 2020 (Dnr HD 2020/161) och konstaterade följande.

”Lagtinget har genom sina beslut antagit en landskapslag om förhindrande av diskriminering samt sex andra landskapslagar som hänvisar till den förstnämnda landskapslagen.

Landskapslagen om förhindrande av diskriminering syftar att främja likabehandling, att förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Syftet har varit att göra rikets diskrimineringslag (FFS 1325/2014) tillämplig på Åland med vissa avvikelser på de områden som hör till landskapets lagstiftningsbehörighet. För detta ändamål är landskapslagen om förhindrande av diskriminering en s.k. blankettlag. Enligt 2 § landskapslagen om förhindrande av diskriminering ska rikets diskrimineringslag tillämpas med de avvikelser som anges i landskapslagen.

Regleringen i lagtingsbesluten riktar sig mot diskriminering. Diskriminering eller dess förhindrande omnämns inte vid fördelningen av lagstiftningsbehörigheten mellan landskapet och riket i självstyrelselagen (se Högsta domstolens utlåtande OH 2005/91 om antagande av landskapslag om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland). Lagstiftningskompetensen i denna fråga är således delad, och rikets lagstiftning tillämpas direkt på de områden som hör till rikets lagstiftningskompetens.

I den aktuella landskapslagen regleras den delade lagstiftningskompetensen så att landskapslagens tillämpningsområde är definierat organisatoriskt. Enligt 2 § 1 mom. 1-3 punkterna är landskapslagen tillämplig inom Ålands lagtings förvaltning och dess underlydande organ, Ålands landskapsregerings förvaltning och dess underlydande organ samt kommunernas förvaltning och deras underlydande organ. Enligt 2 § 1 mom. 4-5 punkterna är landskapslagen tillämplig även inom andra än i 1-3 punkterna avsedda organ som sköter offentligrättsliga uppgifter och inom verksamheter som yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten.

Andra bestämmelser i landskapslagen om förhindrande av diskriminering gäller tillsynsmyndighet, avvikelser från tillämpningen av rikslagen, vite samt besvär över föreläggande och utdömande av vite. Organisationen gällande tillsyn och förvaltning av förhindrande av diskriminering skiljer sig från rikets system.

I landskapslagen specificeras det dock inte på vilka specifika frågor eller rättsområden inom dessa funktionsenheter lagen ska tillämpas. Landskapslagens sakliga tillämpningsområdet är således öppet.

Med tanke på förhållandet mellan den nu ifrågavarande lagstiftningen och Finlands grundlag, hänför sig den antagna landskapslagen till bestämmelsen om jämlikhet i 6 § grundlagen. Den är relevant även med tanke på flera internationella människorättskonventioner och EU-rätten. Grundlagen utgör inte hinder för landskapslagstiftning i frågor om förhindrande av diskriminering på de rättsområden som utgör landskapsbehörighet. Stadgandena om lika behandling och diskrimineringsförbud på Åland måste emellertid uppfylla de krav grundlagen ställer på skyddet för jämlikheten. Ur denna synvinkel har Högsta domstolen inte funnit skäl till anmärkning.

Högsta domstolen konstaterar att de materiella avvikelserna från rikslagen angående krav på kunskaper i svenska eller på innehav av åländsk hembygdsrätt eller finskt medborgarskap har sin bakgrund i grundlagen och självstyrelselagen. Grundlagsenlighet av dessa avvikelser mm. har kontrollerats i annat sammanhang.

Förhindrande av diskriminering inom de områden landskapet har lagstiftningsbehörighet hör till landskapets lagstiftningskompetens. Den riksförfattning som görs tillämplig på Åland genom landskapslagen gäller även sådana angelägenheter som hör till landskapets lagstiftningskompetens. Enligt 19 § 3 mom. självstyrelselagen kan för vinnande av enhetlighet och överskådlighet i en landskapslag upptas stadganden av rikslagstiftningsnatur som i sak överensstämmer med motsvarande stadganden i rikslag. Detta kan även genomföras genom att i landskapslagen direkt hänvisas till rikslagen jämte dess senare ändringar. Högsta domstolen konstaterar att en blankettlag kan användas eftersom den nämnda rikslagen även reglerar frågor som hör till landskapets lagstiftningskompetens och som lagtinget således kan stifta lagar om. Landskapslagens sakliga tillämpningsområde får dock inte vara så vitt att tillämpningen av landskapslagen utsträcker sig till sådana områden som hör till rikets lagstiftningskompetens.

En delad lagstiftningskompetens på detta område leder till att både landskapslagen om förhindrande av diskriminering och rikets diskrimineringslag kommer att tillämpas i landskapet. T.ex. samma myndigheter i landskapet kan komma att tillämpa vardera lagen. Trots att meningen med en s.k. blankettlag är att göra tillämpningen av rikslagen allmän, leder de avvikelser, som görs i landskapslagen, till frågor om gränsdragningen mellan rikets och landskapets respektive lagstiftningskompetens. Eftersom lagtingets lagstiftningskompetens är begränsad får inte tillämpningen av dessa avvikelser i landskapslagen utsträckas till sådana områden som utgör riksbehörighet.

Enligt 18 § 1 punkten självstyrelselagen tillkommer lagstiftningsbehörigheten landskapet i fråga om lagtingets organisation samt landskapsregeringen och under denna lydande myndigheter och inrättningar. Enligt 18 § 4 punkten självstyrelselagen tillkommer lagstiftningsbehörigheten landskapet i fråga om kommunernas förvaltning. Därtill tillkommer lagstiftningsbehörigheten landskapet enligt 18 § 22 punkten självstyrelselagen i fråga om näringsverksamhet med beaktande av vad som stadgas i 11 §, 27 § 2, 4, 9, 12–15, 17–19, 26, 27, 29–34, 37 och 40 punkten samt 29 § 1 mom. 3–5 punkten.

Med stöd av 18 § 1 och 4 punkten självstyrelselagen har landskapet lagstiftningskompetensen i fråga om lagtingets, landskapsregeringens och kommunernas förvaltning och deras underlydande organ såsom regleras i 2 § 1 mom. 1-3 punkterna landskapslagen om förhindrande av diskriminering. Däremot blir 2 § 1 mom. 4 punkten landskapslagen för allmän i avsaknaden av sakligt tillämpningsområde med tanke på landskapets lagstiftningskompetens och därigenom även med tanke på de avvikelser som landskapslagen innehåller från rikslagen. Samma gäller även 2 § 1 mom. 5 punkten landskapslagen trots att landskapet har vid lagstiftningskompetens beträffande näringsverksamhet.

Därför konstaterar Högsta domstolen att landskapslagens sakliga och organisatoriska tillämpningsområde är oklart på ett grundläggande sätt.

Oklarheter i landskapslagens sakliga tillämpningsområde är ägnade att leda till problem vid tillämpningen av diskrimineringslagstiftningen. Myndigheterna måste veta om i ett visst ärende ska tillämpas rikslagen som sådan eller med stöd av landskapslagen eftersom de avvikelser som stadgas i landskapslagen endast gäller vid tillämpningen av landskapslagen. Även enskilda individer måste veta om rikslagen eller landskapslagen tillämpas. Det har betydelse med tanke på deras rättsställning och rättskydd.

Landskapslagens tillämpningsområde har relevans även med tanke på tillsyn och tillsynsmyndighet. Landskapet kan inom området för sin lagstiftningskompetens anta en organisation för tillsyn som skiljer sig från det system som riket antagit.

Enligt 3 § landskapslagen ska de förvaltnings- och myndighetsuppgifter som avses i landskapslagen skötas av Ålands ombudsmannamyndighet. Högsta domstolen noterar att organisationen för förvaltnings- och myndighetsuppgifter skiljer sig markant från organisationen för samma funktioner i riket. Lagrummet är således även en avvikelse från rikslagen på landskapslagens tillämpningsområde. Skillnaden är emellertid en följd av att stadgandena i landskapslagen begränsas till förhållanden i vilka landskapet har lagstiftningsbehörighet.

Såsom även Ålandsdelegationen har konstaterat orsakar det valda regleringssättet problem. Enligt 18 § 1 mom. rikslagen finns för övervakningen diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna med diverse funktioner. I landskapets behörighet ingår att lagstifta om övervakning inom landskapets behörighetsområden, och 3 § landskapslagen beträffande tillsynsmyndighet kan tolkas vara en avvikelse från rikslagen. Av den antagna landskapslagen får man den uppfattningen att denna avvikelse från rikslagens bestämmelser om tillsynsmyndigheter gäller även arbetarskyddsmyndigheterna och de uppgifter som de har med stöd av rikslagstiftningen trots att arbetsrätt utgör riksbehörighet. Oklarheten baserar sig delvis på det att landskapslagens sakliga tillämpningsområde är oklart. Därtill och såsom även Ålandsdelegationen har konstaterat, gäller rikets diskrimineringslagstiftning även t.ex. vid fastställelse av en förlikning eller hörande av en myndighet vid domstolen. T.ex. sådana funktioner reglerar landskapslagen på ett oklart sätt.

Enligt 2 § 3 mom. grundlagen skall all utövning av offentlig makt bygga på lag. Enligt 21 § 1 mom. grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Därtill ska enligt 21 § 2 mom. god förvaltning tryggas genom lag.

Med tanke på kraven på effektivt rättskydd och god förvaltning enligt 21 § grundlagen blir 3 § landskapslagen om förhindrande av diskriminering oklar, oförutserbar och för öppen i sin nuvarande form. Dessutom är 3 § landskapslagen problematisk med beaktande av att det är fråga om en avvikelse från det sätt som tillsynen är organiserad enligt rikslagen och att landskapslagens sakliga tillämpningsområde är oklart såsom ovan konstaterats. Att olika tillsynsmyndigheternas befogenhetsområden är entydigt reglerade är av avgörande betydelse från både myndigheternas och de enskilda individernas synvinkel. I många fall är det även fråga om personer i sårbar ställning. Oklarheten är så omfattande att det blir fråga om en kränkning av 21 § grundlagen. Högsta domstolen anser det därför vara fråga om en behörighetsöverskridning.

Till övriga delar anser Högsta domstolen att det med beaktande även av Ålandsdelegationens utlåtande inte föreligger skäl till anmärkningar.

**Slutsats**

Med hänvisning till det ovan sagda finner Högsta domstolen att 2 § 1 mom. 4 och 5 punkten samt 3 § landskapslagen om förhindrande av diskriminering utgör en behörighetsöverskridning. Eftersom landskapslagen om förhindrande av diskriminering inte utgör en fungerande helhet i avsaknad av 3 §, bör landskapslagen om förhindrande av diskriminering förordnas att förfalla i dess helhet.

Eftersom de övriga landskapslagarna är beroende av denna landskapslag och eftersom det i de övriga landskapslagarna ingår en hänvisning till den landskapslag som förordnas att förfalla i dess helhet, bör även dessa landskapslagar förordnas att förfalla.

Detta gäller dock inte 1 § 2 mom. landskapslagen om ändring av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter som uppfyller sitt syfte utan den lagstiftning som föreslås att förordnas att förfalla. Med hänsyn till detta anser Högsta domstolen att det inte torde finnas hinder för att 1 § 2 mom. landskapslagen om ändring av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter träder i kraft trots att även 2 § 2 mom. samma landskapslag såsom de övriga landskapslagar förordnas att förfalla.”

2. Förslag

Landskapsregeringen föreslår att ett lagförslag antas som beaktar Ålands lagtings tidigare beslut (LTB 33-39/2020) samt Republikens presidents skrivelse i ärendet. Fortsatt bygger förslaget på Ålands ombudsmannamyndighets promemoria *Revideringsbehov av diskrimineringslagstiftningen på Åland,* som 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. Lagstiftningsområdet är delat så att rikslagen i vissa delar är direkt tillämplig. Detta reviderade förslag har i sig inte varit på remiss.

I förslaget tydliggörs att regelverket endast är tillämpligt inom landskapets behörighet.

3. Förslagets verkningar

Förslagets verkningar är i grunden desamma som beskrivits i lagförslaget nr 14/2019-2020, som kompletterats genom lag- och kulturutskottets betänkande nr 8/2019-2020.

Detaljmotivering

1. Landskapslagen om tillämpning av diskrimineringslagen

Bestämmelserna i landskapslagen skiljer sig väsentligt i två avseenden:

1) I 2 § 1 mom. 4 och 5 punkter tydliggörs lagens tillämpningsområde med lokutionen ”inom landskapets behörighet”.

2) I lagens 3 § ändras rubriken från ”Tillsynsmyndighet” till ”Ålands ombudsmannamyndighet”.

1 § *Lagens syfte*. Landskapslagens syfte är i grunden det samma som enligt gällande landskapslag om förhindrande av diskriminering. Med formuleringen att ”främja likabehandling” tydliggörs dock berörda organs och verksamheters 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.), nedan *rikslagen*, 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. Ålands lagting har en förvaltningsorganisation som stöder lagtinget och dess politiska organ samt dessutom det underlydande organet landskapsrevisionen. Till Ålands landskapsregerings underställda organ hör landskapsregeringens allmänna förvaltning, Datainspektionen, Fordonsmyndigheten, Högskolan på Åland, Lotteriinspektionen, Upphandlingsinspektionen, Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet, Ålands energimyndighet, Ålands folkhögskola, Ålands gymnasium, Ålands hälso- och sjukvård, Ålands kulturdelegation, Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet, Ålands musikinstitut, Ålands ombudsmannamyndighet, Ålands polismyndighet, Ålands sjösäkerhetscentrum samt Ålands statistik- och utredningsbyrå. Exempel på verksamheter som sköts av kommunala organ är grundskolor, barnomsorg, äldreomsorg, energi, avfallshantering och organ med ansvar för annan kommunal teknik. Till underlydande myndigheter räknas också andra organ när de sköter offentliga förvaltningsuppgifter. Landskaps- och riksmyndigheter som genom överenskommelseförordning, enligt 32 § självstyrelselagen, har övertagit myndighetsansvar omfattas av de förvaltningsrättsliga bestämmelser som gäller för myndigheten i övrigt.

Begreppet yrkesmässig avser näringsverksamhet, som typiskt sett är beskattningsbar. Näringsidkaren kan vara en fysisk eller en juridisk person, medan som köpare endast räknas fysiska personer, således inte juridiska personer. Utbjudna produkter och tjänster är vad fysiska personer köper väsentligen för sina privata hushåll. Produkterna omfattar allt ifrån livsmedel, kapitalvaror och tjänster till hyra av bostad och fastighetsköp. Från tillämpningsområdet undantas dock lagstadgade försäkringar, arbetstagares grupplivförsäkring eller motsvarande av kommunal pensionsanstalt beviljad förmån. Begreppet tjänster omfattar här också exempelvis frisör, gym, café, museibesök, nattklubb med mera. De i 1 mom. 4 punkten avsedda verksamheterna som lagen är tillämplig på innefattar sådant yrkesmässigt utbud, försäljning och annan marknadsföring i näringsverksamhet inom landskapet Åland som avses i 1 kap. konsumentskyddslagen (FFS 38/1978), och som strider mot bestämmelserna om diskriminering enligt denna lag.

I 8 § rikslagen definieras vad som enligt detta lagförslag är diskriminering, se bilagan till detta lagförslag. Definitionen av diskriminering i 8 § är primär i förhållande till annan lagstiftning. I 3 § rikslagen konstateras således att diskriminering sekundärt också avgränsas i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986), strafflagen (FFS 39/1889) och i konsumentskyddslagen (FFS 38/1978).

3 § *Ålands ombudsmannamyndighet*. Bestämmelsen utgör i sig en avvikelse från bestämmelserna i 4 kap. diskrimineringslagen, enligt vilken tillsynsmyndigheter är rikets diskrimineringsombudsman, diskriminerings- och jämställdhetsnämnd samt rikets arbetarskyddsmyndigheter. Samtidigt har rikets regelverk och myndighetsorgan, inom rikets behörighet, ansvar i dessa frågor också inom landskapet. Då arbetsrätt med undantag för tjänstekollektivavtal för landskaps- och kommunalt anställda tjänstemän hör till rikets behörighet så har rikets arbetarskyddsmyndigheter mandat i sådana frågor också i landskapet.

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

Med avvikelse från 20 § 1 mom. rikslagen får inte Ålands ombudsmannamyndighet fastställa förlikning mellan parter så som en lagakraftvunnen dom. Myndigheten ska dock sträva till att parter når förlikning. Om parterna samtycker kan de föra sitt förlikningsärende till Ålands tingsrätt för medling och fastställelse av förlikning. Se om detta i lagen om medling i tvistemål och stadfästelse av förlikning i allmänna domstolar (FFS 394/2011). Ålands ombudsmannamyndighet kan dock bidra till förlikning samt kan ge utlåtanden, som dock inte blir juridisk bindande.

Med bestämmelsen i 4 mom. tydliggörs det förhållandet att i 21 § rikslagen regleras riksorganet diskriminerings- och jämställdhetsnämndens roll, till vilken förvaltningsansvar inte kan överföras genom landskapslagstiftning.

5 och 6 §§ *Vite* / *Besvär över föreläggande och utdömande av vite*. Bestämmelserna överensstämmer med 11 och 12 §§ i gällande landskapslag. I 5 § tydliggörs att Ålands ombudsmannamyndighet i första hand ska informera om och påpeka brister samt uppmana till rättelse.

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. Förslaget är i grunden detsamma som beskrivits i lagförslaget nr 14/2019-2020 och som lagtinget beslutat om genom LTB 34/2020.

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

Genom ändringen kommer lagrummets hänvisning att avse den nya landskapslagen om tillämpning av rikets diskrimineringslag. Förslaget är i grunden detsamma som beskrivits i lagförslaget nr 14/2019-2020 och som lagtinget beslutat om genom LTB 35/2020.

4. Landskapslagen om ändring av 37 § landskapslagen om gymnasieutbildning

Genom ändringen kommer lagrummets hänvisning att avse den nya landskapslagen om tillämpning av rikets diskrimineringslag. Förslaget är i grunden detsamma som beskrivits i lagförslaget nr 14/2019-2020 och som lagtinget beslutat om genom LTB 36/2020.

5. Landskapslagen om ändring av landskapslagen Ålands ombudsmannamyndighet

Genom ändringen kommer lagrummets hänvisning att avse den nya landskapslagen om tillämpning av diskrimineringslagen. I 6 § tydliggörs att Ålands ombudsmannamyndighet i första hand ska informera om och påpeka brister, uppmana till rättelse och, om detta inte har fått önskad verkan, i sista hand besluta om vite. Myndighetens tillämpning av vitesinstrumentet har i praktiken hittills följt en sådan ordning. Förslaget är i grunden detsamma som beskrivits i lagförslaget nr 14/2019-2020 och som lagtinget beslutat om genom LTB 37/2020.

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

Genom ändringen kommer lagrummets hänvisning att avse den nya landskapslagen om tillämpning av diskrimineringslagen. Förslaget är i grunden detsamma som beskrivits i lagförslaget nr 14/2019-2020 och som lagtinget beslutat om genom LTB 38/2020.

7. Landskapslagen om ändring av landskapslagen om främjande av integration

Genom ändringen fogas upplysningsvis till lagens 2 § en skrivning om att bestämmelser om diskriminering finns i landskapslagen om tillämpning av diskrimineringslagen.

Lagtext

Landskapsregeringen föreslår att följande landskapslagar antas.

1.

L A N D S K A P S L A G  
om tillämpning av diskrimineringslagen

I enlighet med lagtingets beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

Denna lags syfte är att främja likabehandling, att 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 diskrimineringslagen (FFS 1325/2014), nedan kallad rikslagen. Denna lag är tillämplig avseende

1) Ålands lagtings förvaltning och dess underlydande organ,

2) Ålands landskapsregerings förvaltning och dess underlydande organ,

3) kommunernas förvaltning och deras underlydande organ samt

4) verksamheter som inom lagtingets behörighet yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten.

Ändringar i rikslagen tillämpas på Åland 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 lagtingets behörighet avse motsvarande bestämmelser i landskapslagstiftningen.

3 §

Ålands ombudsmannamyndighet

Ålands ombudsmannamyndighet, som avses i landskapslagen (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet, sköter de förvaltnings- och myndighetsuppgifter som avses i denna landskapslag.

Särskilda bestämmelser om de arbetsrättsliga frågor samt de om närings- och offentlighetsrättsliga frågor som rör rikets behörighet finns i rikets lagstiftning.

4 §

Avvikelser från tillämpningen av rikslagen

Bestämmelser i självstyrelselagen för Åland och jordförvärvslagen (1975:7) för Åland, eller i en 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 eller

3) tillträde till tjänst samt tjänstevillkor hos lagtinget, landskapsregeringen eller dem underlydande myndigheter, kommunerna eller kommunalförbund

Med avvikelse från 20 § 1 mom. och 21 § 1 mom. rikslagen kan inte Ålands ombudsmannamyndighet fastställa förlikning mellan parter så som en lagakraftvunnen dom.

Med avvikelse från 20 § 2 mom. rikslagen kan Ålands ombudsmannamyndighet på begäran av en annan myndighet, eller en sammanslutning som främjar likabehandling, ge utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av denna lag, om inte saken omfattas av rikets diskriminerings- och jämställdhetsnämnds behörighet, en arbetarskyddsmyndighets behörighet eller gäller tolkning av till rikets behörighet hörande frågor om arbets- eller tjänstekollektivavtal. Med hörande av diskrimineringsombudsmannen i domstolsärende enligt 27 § rikslagen avses i landskapet Åland hörande av Ålands ombudsmannamyndighet.

Bestämmelserna i 21 § rikslagen om en rätt att föra ärenden till rikets diskriminerings- och jämställdhetsnämnd är inte tillämpliga.

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 lag träder i kraft den

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

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

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top" \o "Klicka för att gå till toppen av dokumentet)

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 på Åland avse motsvarande bestämmelser i landskapslagen (000:00) om tillämpning av diskrimineringslagen.

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

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

Denna lag 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 tillämpning av diskrimineringslagen ska tillämpas på den som deltar i arbetsprövningen.

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

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

Denna lag 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 tillämpning av diskrimineringslagen.

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

Denna lag träder i kraft den

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

5.

L A N D S K A P S L A G  
om ändring av landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 2 § 1 mom. 1 punkten ombudsmannamyndighet samt 3 § inledningssatsen landskapslagen (2014:33) om Ålands 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 tillämpning av diskrimineringslagen,

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

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 tillämpning av diskrimineringslagen genom att

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

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

Denna lag 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 (0000:00) om tillämpning av diskrimineringslagen.

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

Denna lag träder i kraft den

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

7.

L A N D S K A P S L A G  
om ändring av landskapslagen om främjande av integration

I enlighet med lagtingets beslut **fogas** till 2 § landskapslagen (2012:74) om främjande av integration ett nytt 2 mom. som följer:

2 §

Tillämpningsområde

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

Särskilda bestämmelser om diskriminering finns i landskapslagen (0000:00) om tillämpning av diskrimineringslagen.

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

Denna lag träder i kraft den

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

|  |  |
| --- | --- |
| Mariehamn den 22 december 2021 | |
| L a n t r å d | Veronica Thörnroos |
| Föredragande minister | Harry Jansson |

BILAGA 1 - rikets diskrimineringslag

*Beaktats t.o.m. FFS 702/2021 (publicerad den 8.7.2021).*

**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, välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas myndigheter, kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar och riksdagens ämbetsverk samt landskapet Ålands myndigheter när de tillämpar författningar som hör till rikslagstiftningen. Vad som föreskrivs om myndigheter ska också tillämpas på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter. (29.6.2021/ 643)

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**

**RP 241/2020, ShUB 16/2021, RSv 111/2021**

Parallelltexter

* Parallelltexter till landskapsregeringens lagförslag nr 6/2021-2022