

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 31 december 2014

1325/2014

Diskrimineringslag

Utfärdad i Helsingfors den 30 december 2014

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

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 (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 (39/1889).

Bestämmelser om förbud mot marknadsföring som strider mot god sed finns i konsumentskyddslagen (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

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

denna lag föreskrivs om arbetsgivare ska också tillämpas på användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 1 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal (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 verk-

samhetsmiljö, 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 förtroendemans 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, överty-

gelse, 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 offentlighetsrättsliga 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 bostadsort 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 förfaringsätt 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 förfaringsättet 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 utträta 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 (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 (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 (44/2006).

Arbetskyddsmyndigheterna 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.

Arbetskyddsmyndigheterna 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, utbildningsordnare 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 (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

Helsingfors den 30 december 2014

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.

Republikens President

SAULI NIINISTÖ

Justitieminister *Anna-Maja Henriksson*