

Protokoll fört vid enskild föredragning

Regeringskansliet

Allmänna byrån, Rk1

Beslutande

Minister

Nina Fellman

Föredragande

Avdelningschef

Vivan Nikula

Justerat

Omedelbart

Ärende/Dnr/Exp.

Beslut

Nr 34

LagstiftningsPM gällande revideringsbehov av åländsk
diskriminieringslagstiftning.

ÅLR 2019/6534

87 Rk1

Landskapsregeringen beslöt överföra lagstiftningsPM, bilaga 1, till
lagberedningen för lagstiftningsåtgärder.

ÅOM 2019/21
Bilaga

REVIDERINGSBEHOV AV ÅLÄNSK DISKRIMINERINGS- LAGSTIFTNING

Underlag till Ålands landskapsregering 2

Innehållsförteckning

Revideringsbehov av diskrimineringslagstiftningen på Åland	3
Diskrimineringslag riket	4
Betydelsen av en förnyad diskrimineringslagstiftning i Finland	5
Behörighetsfördelning	7
Nu gällande åländsk diskrimineringslag	8
Självstyrelsepolitiska hänsynstaganden	13
Ålands ombudsmannamyndighet	14
Förslag till reviderad landskapslag om diskriminering	15
Förslaget konsekvenser/verkningar	20
Konsekvenser för jämställdhet mellan könen, för barn och unga och för jämlikhet	20
Konsekvenser för miljön	20
Konsekvenser för individernas rättsställning	20
Övriga samhällsliga konsekvenser	21
Konsekvenser för myndigheter, arbetsgivare och utbildningsanstalter	21
Ekonomiska konsekvenser.....	22
Samhällsekonomiska konsekvenser	22
Samband med annan lagstiftning/övriga lagstiftningsbehov	22
Bilaga 1: Noteringar från rundabordssamtal	24
Bilaga 2: Internationella utvecklingen samt lagstiftningen i EU och Sverige	27
FN	27
Europarådet	28
Europeiska Unionen (EU)	28
Internationella människorättsinstansers rekommendationer som rör Finland	29
Diskrimineringslag Sverige	30
Bilaga 3: Diskrimineringslag 30.12.2014/1325	31
<p>Detta underlag har tagits fram under våren 2019 av Ålands ombudsmannamyndighet och lämnas härmed till Ålands landskapsregering för behandling och vidare överlämning till lagberedningen. Förhoppningen är att revideringsprocessen av den åländska diskrimineringslagstiftningen inleds utan dröjsmål. Underlaget har diskuterats med sakkunniga och föreningsföreträdare i augusti 2019 (se Bilaga 1).</p>	
<p>Mariehamn 23 augusti 2019</p>	
<p>Ålands ombudsmannamyndighet. Kontaktperson diskrimineringsombudsman Johanna Fogelström-Duns 3</p>	

Revideringsbehov av diskrimineringslagstiftningen på Åland

Diskrimineringslagstiftningen berör alla samhällsområden med undantag av privatliv och religionsutövning. Behörigheten på området är delad mellan riket och självstyrelsen (se avsnittet *Behörighetsfördelning*). Den gällande åländska diskrimineringslagen (2005:66) trädde ikraft 1 december 2005. Samtidigt trädde landskapslag (2005:67) om diskrimineringsombudsmannen ikraft. Den 1 september 2014 ersattes den senare med landskapslag (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet. I riket har den tidigare likabehandlingslagen efterträtts av nuvarande diskrimineringslag (FFS 1325/2014) som trädde ikraft 1 januari 2015. Samtidigt infördes lagen om diskrimineringsombudsmannen (FFS 1326/2014) som ersatte motsvarande tidigare lagstiftning.

Den åländska diskrimineringslagstiftningen är i behov av uppdatering. Jämfört med rikets nuvarande diskrimineringslag är den åländska lagstiftningen betydligt mer begränsad vilket ger sämre rättssäkerhet för berörda personer på Åland. I praktiken innebär det tex att anställda på arbetsplatser inom offentlig sektor har olika rättsskydd beroende på om man är anställd som tjänsteman (åländska diskrimineringslagen ska tillämpas) eller arbetstagare (finländska diskrimineringslagen ska tillämpas). Det är även tveksamt om den nuvarande åländska lagstiftningen till alla delar uppfyller tillämpliga EU-direktiv. Till exempel så saknar den åländska diskrimineringslagen bestämmelse om omvänd bevisbörda, vilket inte uppfyller kraven i EU-direktiv 2000/43/EG och 2000/78/EG (jfr FFS 1325/2014, 28 §). Dessutom har Finland och Åland den 10 juni 2016 ratificerat FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD), vilket bör återspeglas i den åländska lagstiftningen. Det främsta tillägget som saknas idag är underlåtenhet att göra skälig anpassning som ska räknas som en form av diskriminering (CRPD-konvention Art 2).

Ålands diskrimineringslagstiftning borde omfatta alla livsområden som faller under landskapets behörighet. Dessutom borde lagstiftningen omfatta alla diskrimineringsgrunder och vara en öppen lista, dvs omfatta skrivningar som tex "eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person". Detta är inte fallet idag (se avsnittet *Nu gällande åländsk diskrimineringslag*).

Idag saknas skrivningar om främjande av likabehandling. En reviderad lag bör omfatta bestämmelser om landskapets myndigheters, utbildningsanordnares (inklusive grundskolan och barnomsorgen) och arbetsgivares skyldigheter att främja likabehandling, inklusive skyldigheten att uppgöra likabehandlingsplaner (jfr FFS 1325/2014, 5–7 §§). På så sätt stärker man det förebyggande arbetet i diskrimineringsfrågor på samma sätt som gäller inom jämställdhetslagstiftningen.

Härmed föreslås att landskapet antar en lag om tillämpning av rikets diskrimineringslag (FFS 1325/2014) med nödvändiga tillämpningsregler och undantag i enlighet med självstyrelselagen på liknande sätt som gjorts på Åland vad gäller jämställdhetslagstiftningen. Landskapet bibehåller fortsättningsvis en egen myndighet med ansvar för likabehandlings- och diskrimineringsfrågor. 4

Den tidigare lagen om likabehandling (FFS 21/2004) har ersatts med diskrimineringslag (FFS 1325/2014) som trädde ikraft 1 januari 2015. Den finländska diskrimineringslagen är resultatet av en lång beredningsprocess som inleddes redan 2007 då justitieministeriet tillsatte en kommission med uppdrag att lägga fram ny jämlikhetslagstiftning omfattande även jämställdhetslagstiftningen. Frågeställningarna om regleringen av likabehandlingsfrågor i arbetslivet har även beretts av en arbetsgrupp tillsatt av arbets- och näringsministeriet. Även social- och hälsovårdsministeriet har varit med i beredningsarbetet. Parallellt, eller som del av processen, har även frågor som rör könsidentitet och könsuttryck behandlats. Dessa diskrimineringsgrunder omfattas sedan 1.1.2015 av jämställdhetslagen (FFS 609/1986). I Finland har man valt att behålla indelningen i lagstiftning som reglerar jämställdhet mellan könen och diskrimineringslagstiftning på basen av övriga diskrimineringsgrunder. Arbetet med att förnya lagstiftningen har syftat till att i så hög utsträckning som möjligt harmonisera de två lagarna.

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering, samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering (1 §). Lagen har större tillämpningsområde än tidigare lag, den ska tillämpas på offentlig och privat verksamhet. Privat- och familjelivet och religionsutövning är undantaget.

Diskrimineringslagen har utvidgat skyldigheten att främja likabehandling till att omfatta myndigheter, läroanstalter och utbildningsanordnare, samt arbetsgivare. Skyldigheten att utarbeta plan för likabehandling har breddats. Skyldigheten att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning har utökats.

Avsikten har varit att utforma en lagstiftning som stärker skyddet för likabehandling genom att den på ett allt enhetligare sätt lämpar sig för alla levnadsområden och innebär att diskriminering på olika grunder omfattas av så likartade rättsmedel och har så likartade påföljder som möjligt. Den är av särskild betydelse för dem som hör till grupper som löper risk att utsättas för diskriminering, såsom invandrare, etniska minoriteter, personer med funktionsnedsättning, äldre, barn, unga, religiösa minoriteter samt könsminoriteter och sexuella minoriteter.

Diskrimineringsgrunderna är: ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållande, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Vägran att göra rimliga anpassningar definieras vidare som diskriminering. Om förbud mot diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck, samt främjande av jämställdhet är stadgat i lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986).

Förbudet mot diskriminering gäller direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, instruktioner eller befallning att diskriminera, samt vägran att göra rimliga anpassningar. Diskrimineringsförbudet har förtydligats genom att det i lagen uttryckligen föreskrivs att det inbegriper även diskriminering på så kallad presumtiv grund och diskriminering på grund av närstående.

Definitionen av direkt diskriminering och bestämmelserna om legitima grunder för särbehandling har ändrats i synnerhet för att beakta det utvidgade tillämpningsområdet. Enligt lagen är särbehandling inte diskriminering, om särbehandlingen grundar sig på lag eller annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. I lagen ingår de legitimeringsbestämmelser i fråga om olika livsområden och diskrimineringsgrunder som Europeiska Unionens direktiv kräver.

Till skillnad från tidigare likabehandlingslag finns ingen övre gräns vad gäller bestämmelsen om gottgörelse som ska betalas för diskriminering och repressalier. Syftet med förslaget är ett bättre rättsskydd för dem som blivit utsatta för diskriminering. Även Europeiska Unionens rättspraxis beaktas, 5

enligt vilken man inte kan sätta ut en övre gräns för gottgörelse eller någon annan slags ersättning som betalas på grund av diskriminering.

Tillsynsmyndigheter för diskrimineringslagen i riket

Diskrimineringsombudsmannen (DO) (har ersatt minoritetsombudsmannen)

- Uppgiftsområde som omfattar alla former av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen oavsett diskrimineringsgrund.
- DO bistår arbetsgivare vid planering av främjande åtgärder, ger allmänna anvisningar för förebyggande av diskriminering och främjande av likabehandling, är verksam som medlare och gör utredningar och tar initiativ.
- Utövar tillsyn (förutom arbetsliv)

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

- Ett självständigt och oberoende rättsskyddsorgan med uppgift att övervaka efterlevnad av diskriminerings- och jämställdhetslagen (förutom arbetslivet vad gäller diskrimineringslagen)

Arbetarskyddsmyndigheterna

- Övervakar efterlevnad av diskrimineringslagen i arbetslivet (diskrimineringsärenden som rör Åland handläggs i Åbo).

Betydelsen av en förnyad diskrimineringslagstiftning i Finland

Vid sidan av diskrimineringslagen antogs även lag om diskrimineringsombudsmannen (FFS 1326/2014).

Enligt den lagen ska diskrimineringsombudsmannen vart fjärde år ge riksdagen en berättelse om hur principen om likabehandling har realiserats. Den första berättelsen lämnades in 2018 och i den belyser Finlands diskrimineringsombudsman vilken betydelse den förnyade finländska diskrimineringslagstiftningen har haft. Det som framhålls är bland annat en förbättring av individens rättssäkerhet genom ett starkt skydd mot diskriminering. Den förnyade lagstiftningen erbjuder mångsidiga metoder att ingripa i diskriminering och främja likabehandling. Diskrimineringsombudsmannen som tar emot klagomål om diskriminering kan ingripa med låg tröskel och främja likabehandling på ett enklare sätt än en rättsprocess.²

² [Diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018](#), sid 50-51

Vem som helst kan bli diskriminerad. Enligt undersökningar upplever personer som tillhör minoriteter oftare diskriminering. En stor del av diskrimineringen förblir dold. Diskriminering blir också dyrt för samhället, då individens förmågor inte kommer till användning till exempel i arbetslivet på grund av diskrimineringen. Det är viktigt att den som upplevt eller misstänker diskriminering vet vart man kan vända sig för att utreda saken. Diskrimineringsombudsmannen förbättrar kännedomen om ombudsmannens verksamhet genom mångsidig kommunikation.

[...]

Ett jämlikt samhälle förutsätter ett systematiskt och långsiktigt förändringsarbete. För att eliminera strukturell diskriminering krävs det förändringar i lagstiftningen, attityderna och myndigheternas förfaranden. Lagstiftningen erbjuder redan nu goda verktyg för främjande av likabehandling. I lagstiftningen fastställs skyldigheter för myndigheter, utbildningsanordnare, läroanstalter och arbetsgivare vad gäller både främjande av likabehandling och upprättande av en konkret likabehandlingsplan.

Likabehandlingstänkandet bör etableras som en del av all verksamhet såväl vid myndigheterna som på arbetsplatserna och vid läroanstalterna. När småbarnsfostran 6

utvecklas är det motiverat att utvidga den lagstadgade skyldigheten att främja likabehandling till att gälla även anordnare av och enheter inom småbarnsfostran.

[...]

Likabehandling innebär också delaktighet och att människor har mångsidiga handlingsmöjligheter i samhället. Det allmänna attitydklimatet har en betydande inverkan på människors upplevelse av tillhörighet. Rasistisk och annan hatretorik samt trakasserier har blivit vanligare i Finland. Yttrandefriheten och mötesfriheten ger inte rätt att kränka en annan persons människovärde. Förbudet mot trakasserier i diskrimineringslagen är ett sätt att ingripa i hatretorik vid sidan av strafflagen. Myndigheterna ska effektivt använda metoderna för att ingripa i hatretorik och trakasserier. Fostran i de grundläggande och mänskliga rättigheterna stöder förståelsen för mångfald samt ger bättre förståelse för både de egna rättigheterna och andras rättigheter.

Ett samhälle utan hinder är en grundläggande förutsättning för delaktighet och likabehandling. Självbestämmanderätten för personer med funktionsnedsättning måste respekteras och likabehandlingen av personer med funktionsnedsättning ska förverkligas såväl strukturellt som attitydmässigt. Ett samhälle som är hinderfritt och tillgängligt för alla måste vara utgångspunkten för samhällsbyggandet. Detta kräver i synnerhet av lagstiftarna och beslutsfattarna en avsevärd attitydförändring och förståelse för funktionsnedsättningarnas mångformighet. En hinderlös planering tar hänsyn också till den åldrande befolkningens behov och det är många som har nytta av en sådan planering till exempel när de blir sjuka, råkar ut för en olycka eller blir gamla. I FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning förutsätts ett tillgängligt samhälle och konventionen ska verkställas effektivt.”³

³ Diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018, sid 50-51

⁴ Diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018, sid 48

Ändringsförslag som Finlands diskrimineringsombudsman har uppmärksammat

Diskrimineringsombudsmannen har i sin berättelse till riksdagen 2018, samt i underlag till Rinne-regeringens regeringsförhandlingar 2019 uppmärksammat några brister i diskrimineringslagen och givit förslag om en revidering av delar av diskrimineringslagen.

Det gäller:

- För att stärka rättsskyddet för offer för diskriminering skulle diskrimineringsombudsmannen vid sidan av arbetarskyddsmyndigheterna ha behörighet att bedöma även diskriminering i arbetslivet.
- Diskrimineringsombudsmannen skulle återfå möjligheten att föra ärenden som gäller diskriminering till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling även utan att namnge ett offer. (“Diskrimineringslagen ger ombudsmannen omfattande behörighet och många olika ändamålsenliga verktyg för att ingripa i diskriminering. Revideringen av lagen medförde dock ett oväntat hinder i det praktiska arbetet. Diskrimineringsmannen [sic] kan inte längre som förut föra ett diskrimineringsärende till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden utan ett namngivet offer.”⁴)
- Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden skulle ges rätt att förordna om gottgörelse till offer för diskriminering.

- Bostadsbolag skulle få skyldigheten att genomföra rimliga anpassningar. (För att främja hinderlöshet, tillgänglighet och rättigheter för personer med funktionsnedsättning kopplat till deras boende.)⁵
- En läroanstalts verksamhet skulle definieras som diskriminerande om läroanstalten inte ingriper i trakasserier riktade mot en elev eller student. Motsvarande bestämmelse bör övervägas även för aktörer som ansvarar för anstaltsvård samt värnplikt och civiltjänst.
- I småbarnsfostran införs en bestämmelse om att varje enhet inom småbarnsfostran är skyldig att främja likabehandling och upprätta en likabehandlingsplan på samma sätt som läroanstalterna.
- Arbets sökanden skulle i alla situationer ha möjlighet att få en utredning av arbetsgivaren om de grunder på vilka urvalsbeslutet har fattats. *

⁵ Diskrimineringsombudsmannens förslag till regeringen 2019-2023, sid 2, 4

⁶ Diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018, sid 47

⁷ ÅOM verksamhetsberättelse 2016 sid 6-7

*Diskrimineringsombudsmannen konstaterar att "Inom den offentliga förvaltningen görs detta i motiveringarna till det utnämningssbrev som upprättas vid tjänsteutnämningar."⁶ Men att samma möjlighet/skyldighet gäller privata arbetsplatser bara när det handlar om misstänkt diskriminering av en person med funktionsnedsättning pga. försummelse att göra rimliga anpassningar.

Behörighetsfördelning⁷

Som nämndes inledningsvis råder delad lagstiftningsbehörighet mellan landskapet och riket vad gäller diskriminering. Därför inleds stadgandet i 2 kap. 3 § landskapslag (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet med en passus om landskapets behörighet som påminner om denna omständighet. Diskriminering omnämns inte som ett rättsområde i behörighetsförteckningarna i 18 §, 27 § eller 29 § i självstyrelselagen (1991:71) för Åland. Bedömningen av frågan huruvida lagstiftningsbehörigheten inom ett visst rättsområde ankommer på landskapet eller riket blir därför beroende av innehållet i den konkreta regleringen.

Enligt 18 § 1, 2 och 4 punkterna i självstyrelselagen har landskapet lagstiftningsbehörighet i fråga om landskapsregeringen och under denna lydande myndigheter och inrättningar, kommunernas förvaltning, landskapets tjänstemän och kommunernas tjänsteinnehavare samt tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda. Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om övrig arbetsrätt. Landskapets behörighet omfattar således inte statstjänstemän eller privaträttsligt anställda. Diskrimineringsombudsmannen vid ÅOM är därmed inte behörig att utöva tillsyn över att rikets diskrimineringslag (FFS 1325/2014) följs i anställningsförhållanden där rikets arbetsavtalslag (FFS 55/2001) ska tillämpas. Rikets diskrimineringslag tillämpas exempelvis på ett anställningsförhållande mellan en åländsk kommun och en arbetstagare om det är fråga om ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen. Det sistnämnda gäller också anställningsförhållande mellan myndigheter underlydande landskapsregeringen och en arbetstagare, när arbetsavtalslagen avtalats att gälla mellan parterna.

Vidare har landskapet lagstiftningsbehörighet enligt 18 § 9, 12, 13, 14, 22 och 23 punkterna i självstyrelselagen i fråga om hyra, hälso- och sjukvård, socialvård, undervisning, näringsverksamhet och främjande av sysselsättningen. Enligt 18 § 25 punkten kan landskapet lagstifta om beläggande med straff och storleken av straff inom rättsområden som hör till landskapets lagstiftningsbehörighet.

Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn och se till att landskapslagen om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland följs. I första hand ska diskrimineringsombudsmannen försöka förmå dem som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier att frivilligt följa lagen. När det finns 8

sannolika skäl att befara att någon har begått en gärning som är straffbar enligt bestämmelserna om straff för diskriminering i 11 kap. och 47 kap. strafflagen (FFS 39/1889) ska diskrimineringsombudsmannen anmäla saken till allmän åklagare. Diskrimineringsombudsmannen ska inte fungera som ombud vid rättegångar, men bör enligt landskapsregeringens framställning nr 10/2004-2005 till landskapslag om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland i stor utsträckning ge enskilda råd om hur de ska agera för att få sin rätt tillgodosedd.

En person som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den som diskriminerat. Bestämmelserna om gottgörelse i 9 och 21 § lagen om likabehandling (FFS 21/2004) ska tillämpas i landskapet Åland enligt 9 § landskapslagen om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland. Då lagen om likabehandling upphävdes den 1 januari 2015 och ersattes av diskrimineringslagen, innebär det att diskrimineringslagens motsvarande bestämmelser om gottgörelse ska tillämpas i landskapet Åland. Enligt 26 § diskrimineringslagen kan den som blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier väcka talan vid tingsrätten och yrka på gottgörelse och på ogiltigförklarande av de diskriminerande villkoren. Det ska göras inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier och i anställningssituationer inom ett år från det att den förbigångna arbetsökanden fått del av beslutet om vem som blivit vald.

Nu gällande åländsk diskrimineringslag

Landskapslag (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland har enligt sin första paragraf till syfte att motverka och förhindra diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning eller därmed jämförbar omständighet. Listan av diskrimineringsgrunder skiljer sig sålunda från rikets diskrimineringslag, vilket innebär att berörda personer på Åland har sämre rättsskydd än för de områden som regleras av rikslagen. Enligt FFS 1325/2014, 8 § 1 mom. får ingen 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.

Den åländska diskrimineringslagen är även svagare i relation till de internationella avtal och konventioner som beskrivs i bilaga 2. I landskapsregeringens lagframställning 10/2004-2005 (detaljmotivering kap. 2) konstateras: "Att endast dessa diskrimineringsgrunder finns med i lagen, innebär inte att andra diskrimineringsgrunder accepteras. Det kan bli aktuellt senare att låta lagens diskrimineringsförbud omfatta även andra diskrimineringsgrunder." Lagen behöver dessutom revideras i enlighet med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som lagtinget antog i juni 2016.

Förutom att den åländska diskrimineringslagen är mer begränsad vad gäller förbud mot diskriminering än vad rikets lag är, så saknas som tidigare konstaterats, skrivningar om främjande av likabehandling.

Här nedan följer en kommentar på upplevda brister i den åländska diskrimineringslagen paragraf för paragraf:

1 § Lagens syfte

Denna lag har till syfte att motverka och förhindra diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning eller annan därmed jämförbar omständighet. 9

Bestämmelser om diskriminering på grund av kön finns i landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. (2007/81)

Av resonemanget ovan följer ett behov av att revidera lagens syfte 2005:66 1 § 1 mom. vad gäller diskrimineringsgrunderna. Där bör även framgå att lagens syfte är att främja likabehandling.

2 § Definition av diskriminering

Med diskriminering menas i denna lag direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Direkt diskriminering anses förekomma när en person behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar vissa personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Trakasserier anses förekomma när ett oönskat beteende syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.

Som ovan konstaterats omfattar nuvarande lags definition av diskriminering 2005:66 2 § inte vägran att göra rimliga anpassningar vad gäller personer med funktionsnedsättning som enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska klassas som förbjuden diskriminering. I jämförelse med rikslagen saknas även legitima grunder för särbehandling (jfr FFS 1325/2014, 11 §); samt skrivning om att underlåtenhet att göra något (från arbetsgivarens håll) vid trakasserier ska klassas som diskriminering (jfr FFS 1325/2014, 14 §).

Landskapslagen har, i motsats till rikets lagstiftning, inte någon paragraf om dess tillämpningsområde.

I stället finns specificerat i paragrafer de angelägenheter i fråga om vilka förbud mot diskriminering föreligger (3–5 §§). Dessa paragrafer är begränsade vad gäller diskrimineringsgrunder, se nedan.

3 § Förbud mot diskriminering av tjänstemän och näringsidkare

Diskriminering som sker på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning är förbjuden

1) i fråga om villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning,

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

3) i fråga om villkor för tillträde till tjänst hos landskapet eller kommunerna eller tjänstevillkor.

Särbehandling på grund av ålder ska inte uppfattas som diskriminering om den på ett objektivt och rimligt sätt kan motiveras av mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad, yrkesutbildning eller något annat berättigat mål.

Särbehandling ska inte uppfattas som diskriminering om den beror på ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller på grund av sammanhanget där yrkesverksamheten utförs, förutsatt att målet är berättigat och kravet proportionerligt. 10

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 enligt 1–3 mom.

I 3 § saknas diskrimineringsgrunder om man jämför med rikslagen och listan på diskrimineringsgrunder är stängd (borde omfatta skrivning så som "eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person").

4 § Förbud mot diskriminering inom hälso- och sjukvården och socialvården

Diskriminering som sker på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse eller sexuell läggning är förbjuden inom hälso- och sjukvården och socialvården.

I 4 § saknas diskrimineringsgrunder, inklusive funktionsnedsättning och ålder, och listan på diskrimineringsgrunder är stängd.

Noteras kan att när den åländska diskrimineringslagen antogs, fanns en skrivning i dåvarande landskapslag (1993:60) om hälso- och sjukvård 2 § "Befolkningen i landskapet har utan diskriminering och inom de gränser som står till hälso- och sjukvårdens förfogande vid respektive tidpunkt rätt till sådan hälso- och sjukvård som vars och ens hälsotillstånd förutsätter." Det föranledde att man i sitt remissvar från ÅHS inte såg att det förelåg ett problem att diskrimineringsgrunder saknades i diskrimineringslagens 4 §. I nuvarande ÅHS-lag (2011:114) är paragrafen borttagen och det saknas en skrivning om diskriminering i lagen.

Noteras bör även att i landskapslag (1993:61) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter, har man i 3 § 1 mom. strukit referens till diskriminering. D.v.s. man har bland annat strukit detta: *Var och en som varaktigt bor i Finland 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.*

Motsvarande strykning eller undantag har inte gjorts vad gäller landskapslag (1995:101) om tillämpning i landskapet Åland av riksförfattningar om socialvård 2c § (som gäller FFS 79/2003 lag om klientens ställning och rättigheter).

5 § Förbud mot diskriminering i skolan samt inom varu- och tjänstesektorn

Diskriminering som sker på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning är förbjuden inom skolan samt vid sådant yrkesmässigt tillhandahållande av varor och tjänster, inklusive bostäder, som avser verksamheter inom landskapets behörighet.

I 5 § saknas diskrimineringsgrunder, inklusive ålder, och listan på diskrimineringsgrunder är stängd.

6 § Åtgärder till gagn för tjänstemän med funktionshinder

Landskapet och kommunerna ska i varje konkret fall vidta de åtgärder som behövs för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att, på samma villkor som en person utan funktionshinder, erhålla en tjänst, vara verksam som tjänsteman, delta i vidareutbildning för tjänstemän och bli befordrad som tjänsteman, såvida sådana åtgärder inte medför en proportionerlig börda för arbetsgivaren.

Skyldigheten att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning är idag mycket begränsad – gäller endast landskapet och kommunerna i förhållande till deras tjänstemän och uppfyller 11

inte FN-konventionen för personer med funktionsnedsättnings krav. Den åländska lagen skulle antagligen inte klara en granskning. Jämför FFS 1325/2014, 15 § där myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare samt tjänste- och varuproducenter har en omfattande skyldighet att göra rimliga anpassningar inom flera livsområden.

7 § Positiv särbehandling

Bestämmelserna i denna lag innebär inte något hinder mot att besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer missgynnas på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning eller för att kompensera ett sådant missgynnande. Jämfört med rikets diskrimineringslag så saknas här diskrimineringsgrunder och listan på diskrimineringsgrunder som omfattas av möjligheten till positiv särbehandling är stängd (jfr FFS 1325/2014, 9 §).

8 § Förbud mot repressalier

Det är förbjudet att utsätta enskilda för ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål om diskriminering.

Paragrafen kan revideras i linje med FFS 1325/2014, 16 §

9 § Gottgörelse

I landskapet ska bestämmelserna om gottgörelse i 9 och 21 §§ lagen om likabehandling (FFS 21/2004) tillämpas i den lydelse de har när denna lag träder i kraft. Ändringar i dessa bestämmelser gäller i landskapet från den dag de träder i kraft i riket.

Här kan noteras att ändringar i riket har skett sedan den åländska diskrimineringslagen lagen trädde ikraft. I den nuvarande rikslagen finns inte något takbelopp för gottgörelse. Ändringarna gäller även på Åland.

10 § (2014/35) Tillsyn

Ålands ombudsmannamyndighet ska se till att denna lag följs.

I första hand ska Ålands ombudsmannamyndighet försöka förmå dem som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier att frivilligt följa lagen.

När det finns sannolika skäl att befara att någon har begått en gärning som är straffbar i enlighet med bestämmelserna i 13 § ska Ålands ombudsmannamyndighet anmäla saken till allmän åklagare.

Se LL (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet.

Här har påpekats i dialog med DO-byrån i Helsingfors att med tanke på målsägandens intressen kan det ses som problematiskt att DO ovillkorligen är skyldig att anmäla diskriminering till åklagare; bland annat med tanke på regeln om **svängd omvänd** bevisbörda i civilmål. (den gäller inte i brottsmål) 12

11 § (2014/35) Vite

Om någon trots påpekanden från Ålands ombudsmannamyndighet inte rättar sig efter denna lag får Ålands ombudsmannamyndighet vid vite förelägga denne att fullgöra sina skyldigheter enligt lagen. Närmare bestämmelser om vite finns i landskapslagen (2008:10) om tillämpning i landskapet Åland av viteslagen. Här finns ett starkt verktyg (effektiv sanktion) i den åländska lagen vad gäller möjligheten för Ålands ombudsmannamyndighets (ÅOM) rätt att förelägga vite. Rikslagen saknar liknande bestämmelse. ÅOM:s rätt att utfärda vite kan motiveras bl.a. med tanke på att rikets DO lätt och formfritt kan föra diskrimineringsärenden till rikets diskriminerings- och jämställdhetsnämnd, som kan besluta om utfärdande av vite, medan Ålands DO saknar sådan möjlighet. *(vite klausulen borde sålunda kvarstå vid revidering)*

12 § Besvär

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

Inga kommentarer.

13 § Straffbestämmelser

I landskapet ska bestämmelserna i 11 och 47 kap. strafflagen (FFS 39/1889) om straff för diskriminering tillämpas i den lydelse de har när denna lag träder i kraft. Ändringar och nya bestämmelser om straff för diskriminering ska tillämpas från den dag de träder i kraft i riket.

Inga kommentarer.

14 § Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 december 2005.

Genom denna lag upphävs 13 kap. 6 § strafflagen samt 17 § 3 och 4 mom. och 54 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (FFS 320/1970) i den lydelse som tidigare varit gällande i landskapet jämlikt 71 § självstyrelselagen.

Inga kommentarer. 13

Självstyrelsepolitiska hänsynstaganden

När beredningen av landskapslag 2005:66 inleddes förordades en fulltextlag framom blankettlagstiftning, då det bedömdes att den dåvarande rikslagen om likabehandling (FFS 21/2004) inte höll särskilt hög kvalitet utan hade skrivits ihop hastigt för att tillgodose EU:s krav i samband med diskrimineringsdirektivet (2000/43/EG) och direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG). Utöver detta såg man även att det skulle vara olämpligt att låta rikets regler om likabehandling gälla i landskapet framförallt med tanke på språkskyddet. Det framhölls även att landskapet borde ha en egen fristående myndighet för diskrimineringsfrågor som faller under åländsk behörighet som arbetar självständigt från rikets myndigheter. I inledningsskedet föreslogs en myndighet för mänskliga rättigheter som även kunde omfatta att företräda barns rättigheter, främja jämställdheten mellan män och kvinnor samt bistå patienter inom hälso- och sjukvården samt klienter inom socialvården.⁸

⁸ PM inför landskapsregeringens överläggning den 28 januari 2005 angående genomförandet av direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet. (Sara Takamatsu)

⁹ Lagutskottets betänkande nr 9/2004-2005

¹⁰ Lagutskottets betänkande nr 9/2004-2005

Lagutskottets betänkande⁹ konstaterade att Åland var försenade med implementeringen av EU-direktiven och riskerade straffavgifter för detta. Man såg därför att implementeringen av den föreslagna lagstiftningen var skyndsamt och att lagstiftningen kunde modifieras och kompletteras vid senare tillfälle om behov därav förelåg.

Angående möjligheten att anta blankettlagstiftning, resonerade lagtingsutskottet enligt följande:¹⁰ Utskottet har erfarit att samma diskussioner som gällde jämställdhetslagen har förts i samband med beredningen av den nu aktuella framställningen om motverkande av diskriminering. I och med att lagstiftningsbehörigheten är delad och gränsdragningen mellan landskapets och rikets behörighet ibland kan vara komplicerad har landskapsregeringen under beredningen beaktat möjligheten att stifta en blankettlag och åtminstone delvis genom överenskommelseförordning påföra riksmyndigheterna förvaltningsuppgifter inom landskapets behörighetsområde. Dessa sköter redan i landskapet de uppgifter som underlyder rikslagstiftning.

Landskapsregeringen har dock efter övervägande föreslagit en särskild landskapslag om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland, i vilken de båda aktuella EU-direktiven införlivas samt inrättande av en särskild myndighet som diskrimineringsombudsman. Det har härvid bedömts viktigt att det i landskapet finns en sakkunnig myndighet som kan besvara förfrågningar i ärenden som rör likabehandling. Det är också viktigt att särskilda insatser görs i landskapet för det förebyggande arbetet på området.

Landskapsregeringen har vidare lagt självstyrelsepolitiska aspekter på frågan och anser det betydelsefullt att de särskilda förhållandena i landskapet beaktas i lagstiftningen och vid tillämpningen av den. Också språkservicen har lagts in i bedömningen. Landskapsregeringen har vidare konstaterat att rikslagstiftningen redan vid sin tillkomst bedömdes vara behäftad med vissa brister. Detta har kritiserats av riksdagens grundlagsutskott och även lett till förfrågningar av EU-kommissionen.

I framställningen meddelar landskapsregeringen att den kommer att i ett senare skede överväga möjligheten att utvidga diskrimineringsombudsmannens uppgiftsområde med frågor som gäller exempelvis barns intressen, patient- och klienträttigheter samt jämställdheten mellan könen. Enligt vad utskottet erfarit har landskapsregeringen dock inte tillsvidare vidareutvecklat planerna. Bedömningen påverkas av vilken omfattning skötseln av diskrimineringsfrågorna kommer att få. Någon uppskattning av detta ingår inte i 14

framställningen och har inte heller varit möjlig att med någon exakthet erhålla under utskottsbehandlingen. På basis av framställningens motiveringar och den övriga utredningen utskottet erhållit tillstyrker utskottet att den i framställningen föreslagna lagstiftningen i huvudsak antas. Utskottet delar landskapsregeringens åsikt om behovet av en särskild landskapslagstiftning och inrättande av en särskild myndighet som diskrimineringsombudsman. På grund av den delade behörigheten och uppgifternas särskilda karaktär konstaterar utskottet dock samtidigt att en framgångsrik skötsel av likabehandlingsfrågorna i landskapet främjas av ett nära samarbete mellan den nya landskapsmyndigheten och rikets myndigheter, framför allt de som verkar i landskapet. I riket är handläggningen av dessa uppgifter delad mellan arbetarskyddsmyndigheterna som i huvudsak övervakar likabehandlingen i arbetslivet och minoritetsombudsmannen som övervakar frågor rörande etnisk diskriminering.

Ålands ombudsmannamyndighet

Förordandet av att revidera den åländska diskrimineringslagen genom att anta en lag om tillämpning av rikets diskrimineringslag innebär inte ett förslag på att genom överenskommelseförordning överlåta uppgifterna som idag sköts av Ålands ombudsmannamyndighet till motsvarande riksmyndigheter. Motiveringarna till att det i landskapet finns en särskild myndighet med ansvar för likabehandling och diskrimineringsfrågor är lika starka och relevanta idag som för 15 år sedan. Det är viktigt att det i landskapet finns en sakkunnig myndighet som kan besvara förfrågningar i ärenden som rör diskriminering och likabehandling. Det är också viktigt att särskilda insatser görs i landskapet för det förebyggande arbetet på området. Detta förutsätter lokalkännedom, etablerandet av goda relationer och förtroende. Risken är att åländska ärenden och initiativ skulle försvinna i mängden bland andra ärenden om ansvaret låg i riket. Därutöver är det viktigt att garantera service på svenska med god lokalkännedom. Ålands ombudsmannamyndighet har en viktig roll som oberoende myndighet på Åland som kan utvecklas ytterligare. Den utveckling av myndigheten som i lagframställning 10/2004-2005 nämndes vad gäller inkluderande av barns intressen, patient- och klienträttigheter har realiserats i och med bildandet av Ålands ombudsmannamyndighet 2014. Jämställdheten mellan könen inkluderades som del av diskrimineringsombudsmannens uppdrag redan 2007. En detaljerad beskrivning av uppdragen finns i landskapslag om Ålands ombudsmannamyndighet (2014:33). Åland har dessutom åtagit sig att respektera och främja mänskliga rättigheter enligt de internationella konventioner som lagtinget ratificerat (se bilaga 2). Ombudsmannamyndigheten har en viktig roll att bevaka icke-diskriminering och medborgarnas mänskliga rättigheter och bör snarare stärkas genom tillräckliga resurser för att kunna genomföra sitt uppdrag.

Ombudsmannamyndigheten har även ett viktigt uppdrag vad gäller förverkligandet av Ålands utvecklings- och hållbarhetsagenda. Utöver råd och information till enskilda medborgare och myndigheter krävs bevakning och analys utifrån diskriminerings- och likabehandlingsperspektiv vad gäller utvecklingsmål 1 och 2 som rör social hållbarhet.

Lagutskottets konstaterande i sitt betänkande 9/2004-2005 är fortfarande relevant. ”På grund av den delade behörigheten och uppgifternas särskilda karaktär konstaterar utskottet dock samtidigt att en framgångsrik skötsel av likabehandlingsfrågorna i landskapet främjas av ett nära samarbete mellan den nya landskapsmyndigheten och rikets myndigheter, framför allt de som verkar i landskapet.” Samarbetet kommer att underlättas då lagstiftningen på Åland inte skiljer sig så markant som idag är fallet. 15

För närvarande tjänstgör vid Ålands ombudsmannamyndighet:

Johanna Fogelström-Duns, diskriminerings- och barnombudsman; Benjamin Sidorov, patient- och klientombudsman, samt konsumentrådgivare Anders Kulves.

Ombudsmannanämndens medlemmar 2019-21 är:

Leif Jansson, ordförande; Lotta Angergård, vice ordförande; Sofia Enholm, medlem; Kim Hansson, medlem; Henrik Lagerberg, medlem, Marie-Louise Nordberg, medlem; Sara Bru, ersättare; Micke Larsson, ersättare, samt Chris Sviberg, ersättare

Förslag till reviderad landskapslag om diskriminering

Som nämndes inledningsvis föreslås att landskapet Åland antar en lag om tillämpning i landskapet Åland av rikets diskrimineringslag (FFS 1325/2014). Detta liknande den modell som gjorts vad gäller lagen om jämställdhet mellan könen, med nödvändiga tillämpningsregler och ev. undantag som krävs för att respektera grundläggande principer i självstyrelselagen. För referens se rikets lag (bilaga 3).

De särskilda självstyrelsepolitiska aspekter som landskapsregeringen och lagutskottet vid beredningen av landskapslag 2006:55 om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland betonade, ska beaktats i lagförslaget ovan. De brister som man hänvisade till i dåvarande likabehandlingslag i riket är inte aktuella. Tvärtom bedöms den nuvarande finländska diskrimineringslagen vara av hög kvalitet och skulle enligt dialog med diskrimineringsombudsmannens byrå hålla även om man på EU-nivå införde likabehandlingsdirektivet som har föreslagits av Europeiska Kommissionen (se bilaga 2).

1 kap. Allmänna bestämmelser

1§ Lagens syfte

I syfte att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering, ska diskrimineringslagen den 30 december 2014/1325, nedan kallad diskrimineringslagen, äga tillämpning i landskapet Åland med i denna lag angivna avvikelser.

Ändring av den i 1 mom. avsedda lagen gäller i landskapet, om inte annat sägs i denna lag.

2 § Tillämpningsområde

Vad i diskrimineringslagens 2 § 1 mom. är stadgat om offentlig och privat verksamhet ska i landskapet avse motsvarande verksamhet som faller under åländsk behörighet enligt självstyrelselagen.

3 § Förhållande till annan lagstiftning

Vad i diskrimineringslagens 3 § 1 mom. är stadgat om bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och bestämmelser om främjande av jämställdhet mellan könen ska i landskapet avse landskapslag (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

4 § Definitioner

Vad i diskrimineringslagens 4 § 1 mom. är stadgat om *myndigheter* avses i denna lag landskapsregeringen och under denna lydande myndighet och inrättning och kommunernas förvaltning 16

(18 § 1,2 och 4 punkterna självstyrelselagen) när de tillämpar författningar som hör till självstyrelselagstiftningen. Vad som föreskrivs om myndigheter ska också tillämpas på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter som faller under landskapslag.

Vad i diskrimineringslagens 4 § 2 mom. är stadgat om *utbildningsanordnare* avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning utgående från 18 § 14 punkten självstyrelselagen. [eller ref. till annan utbildningsrelaterad åländska lagstiftning...]

Vad i diskrimineringslagens 4 § 3 mom. är stadgat om *arbetsgivare* avses i denna lag arbetsgivare för landskapets tjänstemän och kommunernas tjänsteinnehavare utgående från 18 § 2 och 4 punkterna självstyrelselagen. [eller ref. till tjänstemanna- och kommunallagar?]

Vad i diskrimineringslagens 4 § 4 mom. är stadgat om den som *tillhandahåller varor eller tjänster* avses i denna lag en aktör som yrkesmässigt tillhandahåller varor eller tjänster för allmänheten inom verksamheter som faller under åländsk behörighet enligt 18 § självstyrelselagen.

2 kap. Främjande av likabehandling 5–7 §§ (nedan) tillämpas utifrån definitionerna ovan i 4 §

5 § Myndigheternas skyldighet att främja likabehandling

6 § Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling

7 § Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling

3 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

8 § Förbud mot diskriminering

Vad i diskrimineringslagens 8 § 1-2 mom. är stadgat om förbud mot diskriminering ska tillämpas i landskapet med följande undantag:

Krav på kunskaper i svenska, innehav av hembygdsrätt eller finländskt medborgarskap som ingår i självstyrelselagen eller jordförvärvslagen eller i lagstiftning som härleds från dessa lagar inte ska anses utgöra diskriminering. [Formulering från LL 2005:66: "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 enligt [8 §]."

+ ref. till självstyrelselag (1991:71) för Åland 36 § 1 mom. Svenska är ämbetspråk. Det innebär att svenska är förvaltningspråk inom landskaps- och kommunal förvaltning. En person, vars eget språk är ett annat än svenska, har inte rätt att få service på annat språk än svenska, med undantag för det som är stadgat om rätt till tolk i förvaltningslag (2008:9) för landskapet Åland 23 § 1 mom. Bestämmelsen är begränsad till tolkning och medför inte att handläggningsspråket är annat än svenska eller skyldighet att översätta handlingar eller behandla inkommande handlingar som är på annat språk än svenska.

[Se även stycket om konsekvenser för resonemang om språk och jämlikhet, sid. 20.]

9 § Positiv särbehandling – inga avvikelser

10 § Direkt diskriminering – inga avvikelser

11 § Legitima grunder för särbehandling – inga avvikelser: åländska särbehandlingsfall har lagstöd

12 § Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning – inga avvikelser 17

13 § Indirekt diskriminering – inga avvikelser

14 § Trakasserier – inga avvikelser

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

16 § Förbud mot repressalier – inga avvikelser

17 § Förbud mot diskriminerande platsannonser – inga avvikelser

4 kap. Tillsyn

18 § Tillsynsmyndigheter

Vad i diskrimineringslagens 18 § 1 mom. är stadgat om tillsyn ska inom landskapets behörighet skötas av Ålands ombudsmannamyndighet.

Vad i diskrimineringslagens 18 § 2 mom. är stadgat om riksdagen och riksdagens organ ska i landskapet avse motsvarande tillsynsbestämmelser vad gäller lagtinget och lagtingets organs verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

19 § Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet

Med beaktande av bestämmelserna i 19 § 1 mom. 1–4 punkterna diskrimineringslagen ska de uppgifter och behörighet som enligt diskrimineringslagen sköts av diskrimineringsombudsmannen i landskapet skötas av Ålands ombudsmannamyndighet under förutsättning att dessa uppgifter hör till landskapets behörighet enligt 18 § självstyrelselagen för landskapet Åland.

Vad i övrigt är stadgat i 19 § 2–3 mom. diskrimineringslagen ska i landskapet avse bestämmelser om Ålands ombudsmannamyndighets uppgifter så som stadgat i landskapslag (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet.

20 § Bestämmelserna i 20–21 § diskrimineringslagen ska inte äga tillämpning i landskapet Åland

20 § Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens uppgifter och behörighet

21 § Rätten att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

De förvaltningsuppgifter som enligt diskrimineringslagen sköts av en riksmyndighet ska i landskapet skötas av landskapsregeringen under förutsättning att dessa uppgifter hör till landskapets behörighet enligt 18 § självstyrelselagen för landskapet Åland. De förvaltningsuppgifter som enligt diskrimineringslagen sköts av diskrimineringsombudsmannen ska inom landskapets behörighet skötas av Ålands ombudsmannamyndighet. Även de förvaltningsuppgifter som enligt diskrimineringslagen sköts av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (bestämmelserna i 20-21 § diskrimineringslagen) ska inom landskapets behörighet skötas av Ålands ombudsmannamyndighet (förlikning, begäran om utlåtande, föreläggande av vite).

[OBS, viktigt att säkerställa möjlighet för ÅOM att fastställa förlikning samt att förelägga förbud eller vite, samt rätt att göra inspektion – jfr FFS 1326/2014. Det finns ev. behov att se över organisationen vid ÅOM och faktum att motsvarighet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden med sin juridiska expertis och roll saknas på Åland] 18

LL 2006:55 **11 §** (2014/35) *Vite*

Om någon trots påpekanden från Ålands ombudsmannamyndighet inte rättar sig efter denna lag får Ålands ombudsmannamyndighet vid vite förelägga denne att fullgöra sina skyldigheter enligt lagen. Närmare bestämmelser om vite finns i landskapslagen (2008:10) om tillämpning i landskapet Åland av viteslagen. ÅOM:s rätt att utfärda vite kan motiveras bl.a. med tanke på att rikets DO lätt och formfritt kan föra diskrimineringsärenden till rikets diskriminerings- och jämställdhetsnämnd, som kan besluta om utfärdande av vite, medan Ålands DO saknar sådan möjlighet (*vite klausulen borde sålunda kvarstå vid revidering*). "Enligt 18 § 26 punkten i självstyrelselagen har landskapet rätt att lagstifta i fråga om utsättande och utdömmande av vite samt förbud och andra tvångsmedel inom rättsområden som hör till landskapets lagstiftningsbehörighet."¹¹

¹¹ Ålandsdelegationen utlåtande D 10 13 01 62 – D 10 13 01 66 (17.12.2013), sid 4

Om förlikning finns stadgat i landskapslag (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet: 3 § 1 mom. 7 punkten.

22 § Bestämmelserna i 22 § diskrimineringslagen ska inte äga tillämpning i landskapet Åland

(22 § Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet)

Ålands ombudsmannamyndighet övervakar efterlevnaden av denna lag när det gäller offentligt rättsliga anställningar inom ramen för landskapets behörighet.

5 kap. Rättssäkerhet och påföljder

23 § Gottgörelse – inga avvikelser**24 § Gottgörelsens belopp – inga avvikelser****25 § Diskriminerande villkor (utanför Ålands behörighet) – inga avvikelser****26 § Yrkande som gäller gottgörelse eller diskriminerande villkor – inga avvikelser**

6 kap. Särskilda bestämmelser

27 § Hörande av diskrimineringsombudsmannen – inga avvikelser**28 § Bevisbörda – inga avvikelser****29 § Ikraftträdelsebestämmelser**

... 19

Kommentarer angående de ändringsförslag vad gäller diskrimineringslagen som Finlands diskrimineringsombudsman uppmärksammat i sin berättelse till riksdagen 2018 (sid 48–51)

- För att stärka rättsskyddet för offer för diskriminering skulle diskrimineringsombudsmannen vid sidan av arbetarskyddsmyndigheterna ha behörighet att bedöma även diskriminering i arbetslivet.

För Åland föreslås (oförändrad) tillsynsbehörighet för ÅOM i arbetsliv vad gäller landskaps- och kommunala tjänstemän. Dvs ingen förändring i förhållande till nuläget.

- Diskrimineringsombudsmannen skulle återfå möjligheten att föra ärenden som gäller diskriminering till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling även utan att namnge ett offer.

(”Diskrimineringslagen ger ombudsmannen omfattande behörighet och många olika ändamålsenliga verktyg för att ingripa i diskriminering. Revideringen av lagen medförde dock ett oväntat hinder i det praktiska arbetet. Diskrimineringsmannen kan inte längre som förut föra ett diskrimineringsärende till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden utan ett namngivet offer.”)

Ej relevant för Åland under rådande lag och efter föreslagen revidering. Vi har ingen motsvarighet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. (Nämnden i riket är ett rättsskyddsorgan med juridiskt bindande avgöranden). Enligt förslaget görs ref. till 2014:33 LL om Ålands ombudsmannamyndighet vad gäller motsvarande organ/uppgifter i landskapet.

- Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden skulle ges rätt att förordna om gottgörelse till offer för diskriminering.

Den möjligheten finns inte idag för Ålands ombudsmannamyndighet (gottgörelsetalan -> domstol – se sid 6). Om ÅOM:s befogenheter lagstiftas i 2014:33

- En läroanstalts verksamhet skulle definieras som diskriminerande om läroanstalten inte ingriper i trakasserier riktade mot en elev eller student. Motsvarande bestämmelse bör övervägas även för aktörer som ansvarar för anstaltsvård samt värnplikt och civiltjänst.

Om rikslagen ändras skulle den ändringen ske automatiskt på Åland vad gäller läroanstalter enligt förslaget om tillämpning av rikets diskrimineringslag.

- I småbarnsfostran införs en bestämmelse om att varje enhet inom småbarnsfostran är skyldig att främja likabehandling och upprätta en likabehandlingsplan på samma sätt som läroanstalterna.

Ev. blir detta tillämpningen automatiskt på Åland i det fall att liggande förslag på ny landskapslag om barnomsorg och grundskola träder ikraft? Enligt LL-förslaget flyttas barnomsorg från socialvård till utbildningsväsendet.

- Arbetssökanden skulle i alla situationer ha möjlighet att få en utredning av arbetsgivaren om de grunder på vilka urvalsbeslutet har fattats.

Tillämpningen av den åländska diskrimineringslagen vad gäller arbetssökande omfattar enbart tjänstemän inom offentlig förvaltning inom självstyrelsens behörighet. Det finns redan möjlighet att ta del av motiveringar för urvalsbeslut. Däremot kan konstateras att tex inom landskapsförvaltningen kan tjänsteutnämningar inte överklagas, vilket de facto försvagar rättssäkerheten hos personer som misstänker att de blivit diskriminerade i utnämningsprocessen. 20

Förslaget konsekvenser/verkningar

Konsekvenser för jämställdhet mellan könen, för barn och unga och för jämlikhet

Främjande av jämställdhet mellan könen och förbud mot diskriminering på bas av kön, könsidentitet och könsuttryck regleras landskapslag (1989:79) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. av jämställdhetslagen. Genom att harmonisera diskrimineringslagstiftningen på Åland med jämställdhetslagen möjliggörs synergieffekter i det främjande arbetet. Det kan även underlätta arbete för att motverka intersektionell diskriminering, dvs diskriminering på flera diskrimineringsgrunder som sträcker sig över det båda lagstiftningsområdena.

Lagförslaget bedöms stärka barn och ungas rättssäkerhet och jämlikhet. Detta genom att barnomsorg och läroinrättningar omfattas av skyldigheten att bedriva aktivt likabehandlingsarbete och upprätta planer för likabehandling.

Om språket: Av självstyrelsepolitiska hänsynstaganden kan det vara svårt (kanske till och med omöjligt?) att omfatta språk som en diskrimineringsgrund på Åland. Inflyttningen och mångfalden ökar dock fortsättningsvis stadigt på Åland och är något som från politiskt håll och från näringslivets perspektiv är nödvändigt och välkommet. En av utvecklings- och hållbarhetsagendans strategiska mål är att öka Ålands attraktionskraft. Idag har man dock som icke-svenskspråkig inga rättigheter på Åland att få myndighetsbeslut som rör egna ärenden översatta till ett språk som man kan förstå. Det här skapar de facto en ojämlikhet och kan få allvarliga sociala, hälsorelaterade och ekonomiska konsekvenser för den enskilde, inklusive barn. För att trygga parts rättigheter bör förvaltningslag (2008:9) 23 § revideras att omfatta tolkning och översättning. (jfr skrivningar i FFS 434/2003 26 §).

Konsekvenser för miljön

Förslaget har inga kända konsekvenser för miljön.

Konsekvenser för individernas rättsställning

Idag är den åländska diskrimineringslagen betydligt mer begränsad jämfört med rikets nuvarande diskrimineringslag vilket ger sämre rättssäkerhet för berörda personer. Genom att anta en tillämpningslag av rikets diskrimineringslag förbättras alla individers rättsställning. Den föreslagna revideringen stärker rättigheter och "det skydd mot diskriminering som avses i 6 § 2 mom. i grundlagen och i internationella konventioner om de mänskliga rättigheterna och fullgörs den skyldighet som det allmänna har enligt 22 § i grundlagen, nämligen att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Den föreslagna regleringen är av särskild betydelse för dem som hör till grupper som löper risk att utsättas för diskriminering, såsom invandrare, etniska minoriteter personer med funktionsnedsättning, äldre, barn, unga, religiösa minoriteter samt könsminoriteter och sexuella minoriteter.

I den föreslagna diskrimineringslagen föreskrivs det om ett omfattande och med tanke på olika diskrimineringsgrunder enhetligt diskrimineringsförbud. Bestämmelserna innebär skydd mot diskriminering som förekommer bland annat i arbetslivet, inom utbildning, när tjänster och varor tillhandahålls och inom myndigheternas verksamhet. Skyddet mot diskriminering på grund av ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning och religion samt på grund av andra omständigheter som gäller 21

den enskilde som person ska vara lika omfattande som skyddet mot diskriminering på grund av etniskt ursprung och kön.”¹²

12 RP 19/2014 rd, sid 42
13 RP 19/2014 rd, sid 43

¹⁴ RP 19/2014 rd, sid 43-44

”Förutom att de föreslagna bestämmelserna medför bättre tillgång till rättsskydd bidrar de också till att förebygga diskriminering och främja likabehandling. Detta underbyggs i synnerhet av myndigheternas, utbildningsanordnarnas och läroanstalternas samt arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling. Skyldigheterna att främja likabehandling får praktiska konsekvenser genom att myndigheterna, utbildningsanordnarna och läroanstalterna samt arbetsgivarna säkerställer att de tillämpar icke-diskriminerande förfaranden och regler och i sin verksamhet beaktar behoven hos de grupper som löper risk att utsättas för diskriminering. Likabehandling kan främjas till exempel genom personalutbildning och spridning av information, vilket bidrar till allt positiva attityder gentemot de grupper som riskerar att bli utsatta för diskriminering. I synnerhet läroanstalternas och utbildningsanordnarnas främjande åtgärder utgör ett viktigt redskap för attitydfostran.”¹³

Övriga samhällliga konsekvenser

”Genom att främja likabehandling och genom att i anslutning till detta förebygga diskriminering och trakasserier och beakta olika gruppers behov kan man ge invandrare, personer som tillhör etniska minoriteter, personer med funktionsnedsättning, personer som tillhör sexuella minoriteter, unga, äldre och andra som tillhör liknande grupper allt bättre möjligheter att på lika villkor delta i utbildning, i arbetslivet och i samhället mera generellt. Genom dessa åtgärder kan man hjälpa dem som tillhör dessa grupper att orka och trivas i sitt arbete och i sin utbildning. Som en faktor som höjer arbetslivets kvalitet kan främjande av icke-diskriminering och likabehandling också bidra till att förlänga tiden i arbetslivet.

Förslaget om rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning utvidgar anpassningsskyldigheten till att förutom arbetsliv och utbildning också gälla myndigheternas verksamhet och tillhandahållande av varor och tjänster. Anpassningar behövs för att personer med funktionsnedsättning ska kunna kontakta myndigheterna på samma villkor som alla andra och få utbildning, arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten. Detta främjar de möjligheter som personer med funktionsnedsättning också enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska ha att fullt ut och effektivt delta i samhället.

Den föreslagna regleringen anknyter till flera andra mål som eftersträvas i samhället, exempelvis att stödja integrering av invandrare, att allmänt förebygga marginalisering, att stödja självständig försörjning och att svara på utmaningarna till följd av att den kulturella mångfalden i samhället ökar och befolkningens medelålder stiger.”¹⁴

Konsekvenser för myndigheter, arbetsgivare och utbildningsanstalter

Eftersom de flesta landskaps- och kommunala myndigheter har anställda i privaträttsliga avtalsförhållande (arbetstagare), så har man redan idag lagstadgad skyldighet att främja likabehandling. Nytt blir att även utbildningsanstalter (inklusive grundskolor – och kanske i framtiden även barnomsorgen) omfattas av skyldigheten, vilket kommer innebära merarbete vad gäller information och genomförande. En tillämpningslag ger dock åländska aktörer större möjlighet att använda informations- och metodmaterial som tagits fram av riksmyndigheterna – borde gå med endast ev. justeringar vid behov.

Nytt blir även att landskaps- och kommunala myndigheter blir skyldiga enligt lag att bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder för att främja likabehandling (dvs utöver rollen som arbetsgivare). 22

Allt detta kommer innebära att myndigheter, arbetsgivare och utbildningsanstalter behöver fortbilda sin personal och kvalitetssäkra sin verksamhet vad gäller främjande av likabehandling.

Ekonomiska konsekvenser

Det är rimligt att anta att lagförslaget kommer medföra merkostnader till viss del vad gäller fortbildning av personal och tid för likabehandlingsplanering och genomförande av åtgärder. Inom jämställdhetsområdet har aktörerna redan dessa krav på sig och det finns synergimöjligheter vad gäller planerings- och genomförandearbetet, vilket borde underlätta uppstartsfasen.

På sikt så kan ändå den ökning i budget vad gäller kvalitetssäkring av verksamheten och stärkandet av rättigheter bland personal, elever/studerande och medborgare få positiva ekonomiska konsekvenser i form av minskad sjukskrivning, högre tillit i samhället, ökad attraktionskraft som arbetsgivare etc (se nedan).

Samhällsekonomiska konsekvenser

”Säkerställande av icke-diskriminering och främjande av likabehandling såväl inom utbildning och i arbetslivet och vid tillhandahållande av tjänster som i myndigheternas verksamhet främjar allas möjligheter att delta i samhället och minskar marginaliseringen. Stödjande av människornas medverkan och förebyggande av marginalisering minskar på lång sikt behovet av att förlita sig på det sociala trygghetssystemet och ökar inflödet av skatteintäkter.

Rimliga anpassningar främjar möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor delta i utbildning, få tillträde till arbetsmarknaden, konsumera tjänster och skaffa nyttigheter. Det kan följaktligen antas att anpassningsskyldigheten ger personer med funktionsnedsättning allt bättre möjligheter att leva ett självständigt liv. Även dessa åtgärder kommer på lång sikt att i någon mån minska behovet av tjänster och stödinsatser för personer med funktionsnedsättning och öka inflödet av skatteintäkter.

Det antas således att förslaget kommer att ha en positiv inverkan på statsfinanserna och den kommunala ekonomin. Det är dock omöjligt att uppskatta av vilken storleksklass konsekvenserna är.”¹⁵

15 RP 19/2014 rd, sid 51

Samband med annan lagstiftning/övriga lagstiftningsbehov

Ändringsbehov av LL 2014:33 om Ålands Ombudsmannamyndighet

Vid en revidering av den åländska diskrimineringslagen följer att en översyn av landskapslag om Ålands ombudsmannamyndighet ska ÅOM behöver göras. Tex vad gäller förvaltningsuppgifter som i riket sköts av diskrimineringsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (förlikning, begäran om utlåtande och föreläggande av vite). Även inspektionsrätt borde ingå, det är inte fallet idag.

Vad gäller 2014:33 3 kap. 8-16 §§ (Administration och personal) kan man fråga sig om myndighetens oberoende och självständiga ställning i förhållande till landskapsregeringen och därtill hörande myndigheter tillräckligt tryggad med tanke på de detaljerade stadganden om skötseln av ombudsmannens uppgifter som finns i lagen?

I relation till denna frågeställning har Ålandsdelegationen skrivit följande: 23

”Genom landskapslagen om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland (ÅFS 66/2005) genomfördes rådets direktiv 2000/43/EG om genomförande av principen av likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (nedan diskrimineringsdirektivet) samt rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet i landskapet Åland.

Artikel 13.1 i diskrimineringsdirektivet förutsätter att medlemsstaterna utser ett eller flera organ för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av ras eller etniskt ursprung. Dessa organ får utgöra en del av de organ som på nationell nivå har till uppgift att tillvarata de mänskliga rättigheterna eller att ta tillvara enskildas rättigheter. I enlighet härmed inrättades genom nämnda landskapslag en tjänst som diskrimineringsombudsman, som nu ersätts av en ombudsmannamyndighet. Enligt nämnda artikel ska medlemsstaterna säkerställa att behörigheten för dessa organ bl.a. omfattar att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering. I enlighet härmed stadgas i landskapslagens 1 § att Ålands ombudsmannamyndighet är en oberoende myndighet. Trots att myndigheten är administrativt underställd landskapsregeringen, och att beslut om bl.a. permittering och förflyttning och omplacering av tjänstemän vid ombudsmannamyndigheten fattas av landskapsregeringen, bör myndigheten anses kunna utöva sina uppgifter på ett oberoende sätt. I detta avseende kan bestämmelsen i landskapslagens 22 § om att ombudsmannamyndigheten inom landskapets behörighet kärar och svarar för landskapet samt bevakar landskapets intressen vid domstolar och andra myndigheter i angelägenheter som hör samman med myndighetens uppgifter uppfattas som motsägelsefull. Bestämmelsen är vidare än i 5 § 2 mom. i gällande landskapslag om diskrimineringsombudsmannen, som anger att diskrimineringsombudsmannen bevakar landskapets intressen i angelägenheter som hör samman med diskrimineringsombudsmannens administrativa uppgifter. Med beaktande av artikel 13.1 i diskrimineringsdirektivet och av att ombudsmannamyndighetens uppgift är att motverka och förhindra diskriminering, kan bestämmelsen om att bevaka landskapets intressen inte komma i fråga i sådana diskrimineringsärenden där dessa uppgifter kan stå i konflikt med varandra. I sådana fall bör en särskild företrädare för landskapsregeringen uppträda i enlighet med landskapslagens 22 §.”¹⁶

¹⁶ Ålandsdelegationen utlåtande D 10 13 01 62 – D 10 13 01 66 (17.12.2013), sid 2-3

Vad gäller LL 2014:33 20 § (*Skyldighet att lämna uppgifter till Ombudsmannamyndigheten*), så är den skyldigheten att lämna uppgifter är begränsad till landskapet och kommunerna. Jfr 1326/2014 4-6 §: i rikslagen gäller skyldigheten även utbildningsanordnare, varu- och tjänsteproducenter samt delvis även arbetsgivare. Vid en revidering av diskrimineringslagen, bör denna paragraf också revideras. Noteringar från rundabordssamtal (Bilaga 1)

Bilaga 1: Noteringar från rundabordssamtal

Ålands ombudsmannamyndighet bjöd in föreningsföreträdare och sakkunniga till rundabordssamtal 13 och 14 augusti 2019 för att diskutera revideringsbehoven av den åländska diskrimineringslagstiftningen. Mötesdeltagarna hade även möjlighet att ta del av utkastet på föreliggande underlag och ge sina kommentarer.

Nedan några av punkterna som dryftades. Synpunkter kom även in till myndigheten skriftligen från företrädare som inte hade möjlighet att delta vid mötestillfällena.

Understöd för blankettlagstiftning

- Blankettlagstiftning bra väg att gå för rättssäkerhet, möjlighet att ta del av rättspraxis från riket, samt samarbetsmöjligheter med riksmyndigheter.
- Många deltagare uttryckte sitt understöd för blankettlagstiftning.
- Fulltextlagstiftning på Åland tar (oproportionerligt?) lång tid att få på plats (socialvårdslagen nämnd som exempel), samt att vi inte har samma spetskompetens som i riket då lagberedningsenheten är relativt liten. Stor risk att Åland får vänta lång tid på viktiga uppdateringar i lagstiftningen

Potentiella fällor/ problemområden om vi antar blankettlagstiftning

- Om vi antar blankettlagstiftning är det skäl att försäkra sig om att det inte blir några eventuella "krockar" i områden där Åland skiljer sig från riket. (ex från annan lagstiftning där hälso- o sjukvård på Åland inte är kommunal och det har lett till utmaningar i skärningspunkter med rikssystem – ex från integrationslag)
- Kan uppstå problem om vi antar blankettlag – vad gäller skrivningar om särbehandling (11§ i FFS).
- Krav på likabehandlingsplaner på arbetsplatser med 30 anställda eller fler. Inte många dylika arbetsplatser på Åland. För Ålands del vore det mer ändamålsenligt att dra gränsen vid 20 anställda eller mer (analogt med annan reglering – tex vad gäller krav vid samarbetsförhandlingar).

Om språket som diskrimineringsgrund – eller inte

- Många deltagare som uttryck oro/bekymmer över att språk inte är en av diskrimineringsgrunderna i den åländska lagstiftningen
- Att språket inte är en av diskrimineringsgrunderna är en utmaning i praktiken då det på Åland finns stor andel av befolkningen med annat modersmål än svenska. Det är ett allvarligt problem att man inte kan förstå myndighetsbeslut då dessa är skrivna på svenska (dessutom ofta svår byråkratsvenska). Möjlighet att se över om man kan reglera tex i förvaltningslagstiftning (redan idag föreskrivet att myndigheter ska kommunicera på ett begripligt språk + att man har rätt till tolk). En annan tanke är om man vad gäller språk kunde hänvisa till kravet att göra rimliga anpassningar. Dvs att det är en rimlig anpassning att skriva beslut på lättfattlig svenska, kunde gagna både de som har svenska som andraspråk samt personer som har dyslexi eller andra funktionsvariationer som påverkar språkförståelse.
- Skäl att göra analys av hur detta står i relation till grundlagen och andra lagar tex lag om patientens/klientens rättigheter

Noteringar från rundabordssamtal (Bilaga 1)

FN konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning - funktionsnedsättning

- Åland antagit FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning men lagstiftningen är ännu inte uppdaterad i enlighet med konventionen. Berör många lagar, viktigt att all lagstiftning är konform.
- I riket har DO i sin årsberättelse 2018 konstaterat att upplevd diskriminering pga. funktionsnedsättning var den mest förekommande orsaken till att man kontaktade DO-byrån för rådgivning. Vet vi hur det ser ut på Åland idag vad gäller diskriminering på arbetsmarknaden pga. funktionsnedsättning? Enligt arbetsavtalslagen är man tvungen att berätta för arbetsgivaren om sin(a) funktionsnedsättning(ar).
- Hur definieras funktionsnedsättning? Spelar roll i praktiken, tex demens ses som sjukdom och inte funktionsnedsättning vilket demensföreningen anser är diskriminerande då tillgängligheten på olika samhällsstöd är sämre i det förra fallet.
- Viktigt att terminologin i lagstiftningen överensstämmer med FN-konventionen. Det nuvarande begreppet i den åländska diskrimineringslagen *person med funktionshinder* gör inte det. Rätt terminologi är: *person med funktionsnedsättning*. Funktionshinder (omgivningen tex. miljöns utformning, attityder m.m.) beskriver i sin tur begränsningar i relation till en person med funktionsnedsättning.

Sanktionsmöjligheter – vite

- Diskussion kring sanktionsmöjligheter som står till buds på Åland (för Ålands ombudsmannamyndighet). Är de tillräckliga – hur fungerar det i praktiken?
- Viktigt att inte offra individens rättigheter i balansgången med myndigheter, landskap och kommuner... information och utbildning viktigt men även sanktioner om/när det blir fel (man bryter mot diskrimineringslagstiftning)
- Uppfattning idag att det är praxis att brott mot diskrimineringslagstiftning inte får några påföljder.... hänvisning till att vite aldrig utdömts.
- Även fråga om vitesbelopp. Hur fastställs dessa, finns någon praxis?

Tankar kring ÅOM – myndighetens organisation

- Åland saknar motsvarighet till rikets jämställdhets- och diskrimineringsnämnd. Om blankettlag införs kan det finnas skäl att se över nämnd – sammansättning och mandat/roll vid Ålands ombudsmannamyndighet. (Rikets jämställdhets- och diskrimineringsnämnd är reglerad i lag FFS 2014/1327: ordförande ska ha behörighet för domartjänst och medlemmarna ska ha högre högskoleexamen i juridik eller juridisk påbyggnadsexamen. Nämnden avgör ärenden inom sitt ansvarsområde) Den här funktionen saknas idag på Åland och behöver utredas/granskas noggrant i samband med revidering av lagen.

Övrigt

- Fråga kring om man inte uppnått myndighetsålder: Kan barnet själv anmäla diskriminering? Hur ser regelverket ut och hur fungerar det i praktiken?
 - Likabehandling- och främjande verksamhet är eftersatt på Åland. Görs idag av tredje sektor, men är landskapsregeringens ansvar.
 - Likabehandling och främjande/förebyggande arbete viktigt i skolorna. Barn blir diskriminerade och mobbade i skolan. Vart kan man vända sig? Diskussion/reflektion kring avsaknad av 'verklig' (oberoende) inspektionsfunktion av skolornas verksamhet.
 - Vore bra om man kunde få in i lagtexten att diskrimineringsläget på Åland regelbundet ska följas upp (apropå att senaste undersökningen gjordes 2010...). *kommentar: finns inskrivet i LL om*
- Noteringar från rundabordsamtal (Bilaga 1)

ÅOM att undersökningar ska göras och att utvecklingen vad gäller förverkligandet av rättigheter på Åland ska följas upp.

- Viktigt att lagtext/-skrivningar är gjorda med inkluderande språk (tex genuspronomen)

Deltagare rundabordssamtal 13 och 14 augusti 2019. (Man kunde välja att delta vid ett av tillfällena)

Tisdag 13 augusti 2019

Tanja Eklöw, integrationsprojektet En säker hamn

Dan Sundqvist, integrationsprojektet En säker hamn

Henrik Lagerberg, Ålands Handikappförbund, Funktionshinderrådet & ombudsmannanämnden

Leif Jansson, Ombudsmannanämnden

Nahid Broström, Ålands Bahá'i samfund

Kenneth Broström, Ålands Bahá'i samfund

Johanna Fogelström-Duns, Ålands ombudsmannamyndighet

Onsdag 14 augusti 2019

Susanne Broman, Ålands handikappförbund samt Funktionshinderrådet

Martha Hannus, Emmaus Åland

Cecilia Dahlström, Funktionshinderrådet

Erkki Santamala, Tehy Åland

Mari Puska, Mariehamns församling

Fia Hagelberg, Demensföreningen på Åland

Anette Häggblom, Pingstförsamlingen

Lotta Angergård, Rädda Barnen & ombudsmannanämnden

Kajsa Törnqvist, Funktionshinderrådet

Moa Rytterstedt, Regnbågsfyren Åland

Mattias Koli, Regnbågsfyren Åland

Benjamin Sidorov, Ålands ombudsmannamyndighet

Johanna Fogelström-Duns, Ålands ombudsmannamyndighet Internationella utvecklingen samt lagstiftning i

EU och Sverige (Bilaga 2)

27

Bilaga 2: Internationella utvecklingen samt lagstiftningen i EU och Sverige

”Det föreskrivs i 6 § Finlands grundlag att alla är lika inför lagen och 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 11 § Finlands grundlag föreskrivs att var och en har religions- och samvetsfrihet som innefattar rätten att bekänna sig till och utöva en religion, rätten att ge uttryck för sin övertygelse och rätten att höra till eller inte höra till ett religiöst samfund. Enligt 22 § Finlands grundlag ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Tankarna bakom bestämmelserna i grundlagen bör genomsyra all lagstiftning.”¹⁷

¹⁷ Framställning 10 2004-2005 Lagstiftning mot diskriminering, sid 2

¹⁸ Informationen i avsnittet är i huvudsak hämtad från RP 19/2014 rd sid 24-37. Informationen är kompletterad vad gäller CRPD (Funktionsrättskonventionen) och förnyad lagstiftning i Sverige som tillkommit efter 2014.

Finland har antagit en rad internationella konventioner och fördrag som reglerar mänskliga rättigheter. Det åländska lagtinget har antagit många av dessa. FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (artikel 2) fastställer att *var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt.*

Regeringsproposition RP 19/2014 ger en bra överblick över utvecklingen inom rättsområdet internationellt och inom EU.¹⁸

FN

Bland de internationella överenskommelser som i huvudsak gäller diskriminering och som är bindande för Finland, återfinns internationella konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (FördrS 37/1970) [ej ÅFS], konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW-konventionen) (FördrS 68/1986) [ej ÅFS], och konventionen om barnets rättigheter (Barnkonventionen) (FördrS 59—60/1991) [ÅFS 1991:78].

Den senaste konventionen som Finland och Åland har ratificerat är konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (FördrS 27/2016) [ÅFS 2016:67]. Artikel 5 stipulerar att stater som anslutit sig till ska förbjuda all diskriminering på grund av funktionsnedsättning och garantera personer med funktionsnedsättning lika och effektivt rättsligt skydd mot diskriminering på alla grunder.

Konventionsstaterna ska också vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning tillhandahålls. Enligt artikel 2 är underlåtenhet att göra skälig anpassning en form av diskriminering. I konventionen fästs uppmärksamhet också vid den flerfaldiga diskriminering som kvinnor och barn med funktionsnedsättning upplever.

Finland är medlem i Europarådet som är en mellanstatlig organisation vars syfte är att skydda mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatsprincipen. Alla medlemsstater har antagit Europakonventionen (europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna) (FördrS 19/1990) [ÅFS 1990:61 27.4.1990]. Europakonventionen (artikel 14) fastställer att åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen ska säkerställas utan någon åtskillnad. Enligt konventionen är diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt förbjuden. Internationella utvecklingen samt lagstiftning i EU och Sverige (Bilaga 2)

Protokoll nr 12 till konventionen (FördrS 8/2005) [ej ÅFS] kompletterar diskrimineringsförbudet i artikel 14. Enligt protokollet ska åtnjutandet av varje rättighet som anges i lag säkerställas utan diskriminering på någon grund såsom kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Ingen ska bli diskriminerad av en offentlig myndighet på någon av dessa grunder.

Europarådet

I Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter (FördrS 2/1998) [ÅFS 1998:14] åtar de fördragsslutande parterna sig att tillförsäkra personer som tillhör en nationell minoritet rätt till likhet inför lagen och till lika skydd av lagen. I detta hänseende ska all diskriminering på grundval av tillhörighet till en nationell minoritet vara förbjuden. *[Åland har särstatus. Åland och ålänningar ses som en skyddad nationell minoritet i landet (det åländska minoritetsskyddet). Efter att konventionen trätt i kraft gav landskapsstyrelsen i december 1998 ett utlåtande till utrikesministeriet. I detta utlåtande ansåg landskapsstyrelsen att ålänningarna utgör en i ramkonventionen avsedd minoritet. Enligt landskapsstyrelsen består ålänningarnas minoritetskriterium av tre inbördes förstärkande delar av en och samma helhet – språket, kulturen och sedvänjorna – och därmed måste ålänningarna som minoritet särskiljas från den svenskspråkiga minoriteten i övriga landet].*

Europarådets ministerkommitté har antagit en rekommendation som gäller åtgärder för att motverka diskriminering av dem som tillhör sexuella minoriteter och könsminoriteter (CM/Rec(2010)5). I rekommendationen uppmärksammas bland annat bestämmelser om förbud mot diskriminering och rättsmedel i anknytning till förbudet.

Europeiska Unionen (EU)

Inom ramen för Europeiska Unionen (EU) innebär Lissabonfördraget, (2009) [accepterat av Ålands lagting 25.11.2009], ett förstärkt skydd av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna i EU. Genom fördraget bemyndigades unionen att tillträda Europakonventionen och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna blev rättsligt bindande.

I artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuds all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Artikelns förteckning över förbjudna diskrimineringsgrunder är inte uttömmande. Man kan därmed tolka det som att könsidentitet och könsuttryck omfattas av diskrimineringsförbudet, trots att de inte uttryckligen nämns i förteckningen. En sådan tolkning har man kommit fram till exempelvis i Europeiska kommissionens publikation *Trans and intersex people* (2012).

Enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla levnadsområden samt ska den kulturella, religiösa och språkliga mångfalden respekteras. Stadgan innehåller också bestämmelser om barns och äldres rättigheter samt om åtgärder som syftar till att säkerställa den sociala och yrkesmässiga integreringen för personer med funktionsnedsättning.

I artikel 19 (före detta artikel 13) i EUF-fördraget (fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) föreskrivs det om unionens behörighet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Tre direktiv har antagits med stöd av artikel 19 i EUF-fördraget: rådets direktiv 2000/43/EG om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (diskrimineringsdirektivet), rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (direktivet om likabehandling i arbetslivet) och rådets direktiv 2004/113/EG Internationella utvecklingen samt lagstiftning i EU och Sverige (Bilaga 2)

om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

”I diskrimineringsdirektivet och i direktivet om likabehandling i arbetslivet föreskrivs det också om bevisbördan vid handläggning av diskrimineringsärenden. Enligt direktiven gäller att när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering ska det åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling. Bestämmelsen ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden.

Enligt artikel 13 i diskrimineringsdirektivet ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av ras eller etniskt ursprung. Dessa organ ska på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, genomföra oberoende undersökningar om diskriminering samt offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering.”¹⁹

¹⁹ RP 19/2014 rd, sid 29

²⁰ Framställning 10 2004/2005, s 2-3

²¹ Kommentar: i samtal med Robin Harms Finländska DO-byrån (augusti 2018) så menar Harms att den nuvarande finländska diskrimineringslagen är av sådan kvalitet att den skulle hålla måttet även om/när detta nya horisontella EU direktiv blir verklighet.

²² RP 19/2014 rd sid.30-31

*Det var framförallt EU direktiv 2000/43/EG (diskrimineringsdirektivet) och 2000/78/EG (direktiv om likabehandling i arbetslivet) som föranledde stiftandet av landskapslag (2005:66) om förhindrande av diskriminering, samt landskapslag (2005:67) om diskrimineringsombudsmannen eftersom direktiven berör ett stort antal angelägenheter som hör till landskapets kompetensområde.*²⁰

År 2008 lade Europeiska Kommissionen fram ett förslag till ett nytt direktiv som gäller likabehandling (KOM(2008) 426 slutlig). Syftet med förslaget är att uppnå ett bättre rättsskydd när det gäller social trygghet, hälso- och sjukvård, utbildning samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster vid diskriminering på grund av religion eller övertygelse, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. I det föreslagna direktivet finns det bestämmelser om rimliga anpassningsåtgärder för att säkerställa likabehandling av personer med funktionsnedsättning, och i direktivet fastställs vägran att vidta anpassningsåtgärder som en form av diskriminering. [ej i kraft]²¹

[Internationella människorättsinstansers rekommendationer som rör Finland](#)²²

FN:s kommitté för barnets rättigheter (2011) fäste uppmärksamhet vid den diskriminering som i synnerhet barn med funktionsnedsättning, invandrabarn, flyktigbarn och barn tillhörande etniska minoriteter upplever. Kommittén uppmanade Finland att effektivisera sina åtgärder mot diskriminering.

”FN:s råd för de mänskliga rättigheterna i maj 2012: uppmanade Finland bland annat att ratificera FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, att fortsätta sina ansträngningar för att förebygga diskriminering, att särskilt uppmärksamma villkoren för etniska minoriteter och att försöka förhindra främlingsfientlighet och hatpropaganda.”

”FN:s kommitté för avskaffande av rasdiskriminering (CERD) rekommendationer 2012: landet bör säkerställa att förbudet mot etnisk diskriminering gäller även rättshandlingar som hör till privatlivet. Kommittén uppmanade Finland att också ytterligare öka sina ansträngningar att skydda romska barn och invandrabarn mot mobbning i skolan samt förbättra villkoren för minoriteter och invandrare och integreringen av dem i samhället. Vidare uppmanade kommittén Finland att fästa uppmärksamhet vid spridningen av rasistiskt, diskriminerande och främlingsfientligt material på internet.” Internationella utvecklingen samt lagstiftning i EU och Sverige (Bilaga 2)

Diskrimineringslag Sverige

Den svenska diskrimineringslagen (2008:567) trädde ikraft 2009 och omfattar sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringslagen ersatte jämställdhetslagen och en ny myndighet, diskrimineringsombudsmannen, bildades och ersatte de tidigare ombudsmännen:

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) eller Jämställdhetsombudsmannen (JämO).

”Diskrimineringslagen i Sverige är förenad med flera förpliktelser med avseende på aktiva åtgärder. I 3 kap. föreskrivs det om aktiva åtgärder såväl i arbetslivet som inom utbildning. I propositionen konstateras det att i lagen utsträcks inte förpliktelserna med avseende på aktiva åtgärder till att omfatta de nya diskrimineringsgrunderna, det vill säga ålder och könsidentitet och könsuttryck, och utvidgas inte tillämpningen av dem till att omfatta nya samhällsområden, i detta fall då värnplikt och civilplikt. I arbetslivet gäller diskrimineringslagens förpliktelser med avseende på aktiva åtgärder följaktligen bara diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Inom området utbildning utsträcks åtgärderna förutom till dessa diskrimineringsgrunder också till diskriminering på grund av funktionsnedsättning och sexuell läggning. De som har ändrat och de som avser att ändra sin könstillhörighet omfattas av begreppet kön.

Enligt diskrimineringslagen i Sverige ska utbildningsanordnaren upprätta en likabehandlingsplan. Enligt lagen ska utbildningsanordnaren varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i utbildningen och den fostrande verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller kön. Planen ska också innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra trakasserier. Lagen förpliktar även förskoleundervisningen.”²³

²³ RP 19/2014 rd sid 32-33 Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 (Bilaga 3)

Bilaga 3: Diskrimineringslag 30.12.2014/1325

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 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. Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 (Bilaga 3)

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. Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 (Bilaga 3)

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,

Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 (Bilaga 3)

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 objektivet 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. Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 (Bilaga 3)

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.

Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 (Bilaga 3)

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 planeringskyldigheterna 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 Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 (Bilaga 3)

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).

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 (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. Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 (Bilaga 3)

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 §**Bevisbörd**

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