

Jämställdhetslagen har reformerats

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen, 609/1986) reformerades i början av året i samband med den totala översynen av diskrimineringslagen (1325/2014). I och med reformen är även sådan diskriminering förbjuden som baserar sig på en persons könsidentitet eller könsuttryck. Dessutom utvidgas jämställdhetsplaneringen vid läroanstalterna till grundläggande utbildning. De bestämmelser som gäller arbetsplatsens jämställdhetsplaner preciserades också.

I jämställdhetslagen föreskrivs om främjande av jämställdheten mellan könen, förbud mot diskriminering, rättsmedel som hänför sig till dem och tillsynen över lagen. Jämställdhetslagen gäller kommuner som myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare.

Förbuden mot diskriminering kompletterades

I och med reformen gäller förbuden mot diskriminering i jämställdhetslagen även diskriminering på grund av en persons könsidentitet eller könsuttryck eller att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man. Myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare ska även förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck och beakta detta vid jämställdhetsplaneringen. Genom ändringen säkerställs att det förbud mot diskriminering som avses i grundlagen i fråga om personer som tillhör en könsminoritet – såsom transkönade personer – förverkligas.

Samtidigt förtydligades förbudet mot diskriminering genom att det föreskrevs att diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på en orsak i fråga om personen själv eller någon annan. Ett exempel på sådan diskriminering är att en person diskrimineras på grund av att hans eller hennes make eller sambo är transkönad.

Förbudet mot diskriminering förtydligades också genom att det föreskrevs att diskriminering är förbjuden oberoende av om den baserar sig på ett faktum eller en presumtion. Ett exempel på diskriminering som baserar sig på en presumtion är en situation där en person diskrimineras eftersom hon antas vara gravid.

Läroanstalternas jämställdhetsplanering utvidgas till grundläggande utbildning

Läroanstalternas jämställdhetsplanering utvidgas till att gälla läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning. Jämställdhetsplaneringen har redan tidigare gällt bland annat läroanstalter på andra stadiet, medborgarinstitut och högskolor. Syftet med jämställdhetsplaneringen är att säkerställa att skolorna bedriver systematiskt jämställdhetsarbete.

I planen ingår en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten, åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har ge-



nomförts och av resultaten. Planen utarbetas i regel årligen men lagen gör det möjligt att utarbeta planen för högst tre år i sänder.

De nya planerna för varje läroanstalt ska ha utarbetats senast 1.1.2017. Jämställdhetsplanen kan utarbetas som en del av den lokala läroplanen och skolans läsårsplan eller så kan den kombineras med till exempel likabehandlingsplanen.

Jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna preciserades

Bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplaner preciserades så att de fungerar effektivare för främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet.

I och med reformen definieras lönekartläggningens innehåll i lagen. I fortsättningen ska man i en lönekartläggning utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna om det i grupper av arbetstagare förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna mellan kvinnor och män, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

I lagen ingick även en bestämmelse om skyldigheten att informera personalen om jämställdhetsplanen, medräknat den lönekartläggning som görs som en del av denna. Personalrepresentanternas deltagande stärks.

Arbetsplatsernas jämställdhetsplaner ska hädanefter utarbetas minst vartannat år. Skyldigheten gäller fortfarande arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda.

Organisatoriska förändringar av tillsynen av lagen

Jämställdhetsombudsmannen överfördes 1.1.2015 från social- och hälsovårdsministeriet till justitieministeriets förvaltningsområde. Jämställdhetsnämnden slogs samman med diskrimineringsnämnden till en ny diskriminerings- och jämställdhetsnämnd, som också överfördes i anslutning till justitieministeriet.

Ny diskrimineringslag

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälso-tillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Den nya lagen ger mer likartat skydd mot diskriminering oavsett diskrimineringsgrund.

Skyldigheten att främja likabehandling utvidgades till att gälla förutom myndigheter även utbildningsanordnare och de läroanstalter som de är huvudmän för samt arbetsgivare. Dessa har med vissa undantag en skyldighet att utarbeta en plan för främjande av likabehandling. Främjandet av likabehandling gäller alla diskrimineringsgrunder jämbördigt. De nya planerna ska ha utarbetats senast 1.1.2017.



Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska vid behov genom ändamålsenliga och rimliga anpassningar göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete. Skyldigheten gällde tidigare enbart arbetsgivare.

Den nya diskrimineringsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen i fråga om alla diskrimineringsgrunder. Likabehandling i enskilda fall i arbetslivet övervakas dock fortfarande av arbetarskyddsmyndigheterna.

Ytterligare information:

[Tasa-arvolaki 2015 \(Broschyr 2015\)](#)

[Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus \(Broschyr 2015\)](#)

[Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus \(Broschyr 2015\)](#)

[Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus \(Broschyr 2015\)](#)

[Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus \(Broschyr 2015\)](#)

Broschyrerna utkommer senare på svenska.

[Informationspaket om beaktande av könets mångfald för läroanstalter, arbetsplatser och myndigheter \(Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:22\)](#)

En handbok i jämställdhetsplanering för grundläggande utbildning kommer ut på finska och svenska under hösten 2015.

[Material om utbildningsdagar](#) som behandlar reformen av jämställdhetslagen och diskrimineringslagen i arbetslivet samt en videoinspelning av utbildningsdagen 5.5.2015.

[Centret för jämställdhetsinformation Minna](#) erbjuder information om jämställdhet mellan könen och jämställdhetsplanering.

Ytterligare [information om likabehandling och likabehandlingsplanering](#) finns på en webbplats som justitieministeriet ansvarar för.

Regeringssekreterare Johanna Hautakorpi, tel. 02951 63235, johanna.hautakorpi@stm.fi



SÄNDLISTA:

Kommuner

■
Kommuninfo på Internet:
<http://stm.fi/sv/kommuninfo>

■

