



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPÅN

(MODELLUTKAST)

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Teologiskt samförstånd om jämställdhet och likabehandling.....	3
3. Jämställdhet och likabehandling	4
4. Jämställdhets- och likabehandlingsplanering	5
5. Utvärdering av förverkligandet av jämställdhet och likabehandling.....	7
6. Mål.....	7
7. Åtgärder.....	7
8. Lagstiftning och begrepp.....	8
8.1 Jämställdhetslagen.....	8
8.2. Diskrimineringslagen	12
8.3. Arbetsavtalslag (55/2001)	15
9. Material kring jämställdhet och likabehandling	15

Ekumeniska Rådets i Finland styrelse har godkänt dokumentet på sitt möte 1.6.2021.

Dokumentet har utarbetats av Ekumeniska Rådets sektion för jämställdhet.

www.ekumenia.fi

1. Inledning

Den här modellen för en jämställdhets- och likabehandlingsplan är avsedd att användas inom jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen i kristna kyrkor, samfund och organisationer samt som stöd och handledning vid uppgörandet av de egna jämställdhets- och likabehandlingsplanerna.

Avsikten är inte att modellen tas i bruk som sådan. För att göra upp en plan bör varje organisation inleda en process som kartlägger nuläget i organisationen och bedömer vilka åtgärder som behövs för att bättre förverkliga jämställdhet eller likabehandling. Verktyg för den här processen finns framför allt i kapitel 4.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen gäller en arbetsgemenskap som kan bestå av såväl anställda som frivilliga. Planen är ett verktyg och ledningsinstrument för arbetsgivaren.

2. Teologiskt samförstånd om jämställdhet och likabehandling

En viktig utgångspunkt för kyrkornas och de kristna samfundens jämställdhets- och likabehandlingsplanering är det teologiska samförståndet om att jämställdhet och likabehandling är värderingar som hör till det kristna livet. Som kristna vill vi agera med respekt för andra människor. Vi ser oss själva, varandra och alla världens människor som Skaparens skapelser, och allas vårt ursprung finns i Gud. "Gud skapade människan till sin avbild, till Guds avbild skapade han henne. Som man och kvinna skapade han dem" (1 Mos 1:27). Det ursprunget bör leda oss till att agera med kärlek.

Ändå kan fördomar styra vårt beteende så att vi inte handlar mot vår nästa såsom vi gör mot oss själva, utan i stället behandlar henne orättvist. Liknelsen om den barmhärtige samariern (Luk 10:25–37) lär oss att vi ska visa barmhärtighet mot vår nästa, oberoende av bakgrund.

Likabehandling kan uppnås på två sätt. Vi måste vägra behandla människor på olika sätt utan saklig grund, alltså ta avstånd från diskriminering. Samtidigt måste vi också vägra behandla alla på precis samma sätt om deras utgångspunkter och förutsättningar är olika. Det är en förutsättning för genuin likabehandling.

Som kristna kan vi be om nåden att välja rätt väg. Jesus sade: "Jag är vägen, sanningen och livet. Ingen kommer till Fadern utom genom mig".

"Allt vad ni vill att människorna skall göra för er, det skall ni också göra för dem." (Matt 7:12)

"Sannerligen, vad ni har gjort för någon av dessa minsta som är mina bröder, det har ni gjort för mig."

(Matt 25:40)

"Du skall älska Herren, din Gud, med hela ditt hjärta och med hela din själ och med hela ditt förstånd. Detta är det största och första budet. Sedan kommer ett av samma slag: Du skall älska din nästa som dig själv." (Matt 22:37–39)

"Är ni döpta in i Kristus har ni också iklätt er Kristus. Nu är ingen längre jude eller grek, slav eller fri, man eller kvinna. Alla är ni ett i Kristus Jesus."

(Gal 3:27–28)

"Här görs ingen åtskillnad. Alla har syndat och gått miste om härligheten från Gud, 24och utan att ha förtjänat det blir de rättfärdiga av hans nåd, eftersom han har friköpt dem genom Kristus Jesus."

(Rom 3:22-24)

"Kom ihåg att visa gästfrihet, ty det har hänt att de som gjort det har haft änglar till gäster utan att veta om det."

(Heb 13:2)

3. Jämställdhet och likabehandling

Syftet med Jämställdhetslagen (609/1986) är att

- förebygga diskriminering på grund av kön
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män
- i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet
- förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten.

Syftet med **Diskrimineringslagen (1325/2014)** är att

- främja likabehandling
- förebygga diskriminering
- effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för 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.

Särbehandling är berättigad i arbets- och tjänsteförhållanden 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. Om något som nämnts som en möjlig grund för diskriminering förhindrar att arbetet sköts ändamålsenligt är det inte diskriminering att inte anställa eller säga upp en person på den grunden.

4. Jämställdhets- och likabehandlingsplanering

Enligt lagen om jämställdhet ska en jämställdhetsplan utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Det är viktigt att processen för att göra upp en jämställdhets- och likabehandlingsplan är jämställd och icke-diskriminerande. För att utarbeta planen är det bra att inrätta en beredningsgrupp med representanter för organisationens ledning och personalen. Om det är möjligt är det bra om olika kön samt personal- och åldersgrupper är representerade arbetsgruppen.

Organisationen informerar om jämställdhets- och likabehandlingsplanering intern och även externt. Det engagerar och förbinder personalen att utarbeta och förverkliga planen.

I en jämställdhetsplan ska det enligt jämställdhetsplanen ingå

- en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
- åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras, och
- en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

För likabehandlingsplanen behövs

- en utredning av följande frågor med hänsyn till de olika diskrimineringsgrunderna: förfarandena bl.a. i fråga om rekrytering och anställning, uppgiftsfördelning, tillgång till utbildning, utbetalning av löner och andra förmåner; omständigheterna på arbetsplatsen, bl.a. arbetslokaler, arbetsredskap, system, arbetskläder, arbetsarrangemang, arbetstidsarrangemang, attityder och beteende på arbetsplatsen.
- bedömning av behoven på arbetsplatsen: Vilka diskrimineringsgrunder visar utredningen att är av betydelse för att likabehandling skall uppnås på arbetsplatsen? Vilka diskrimineringsgrunder kräver åtgärder för främjande av likabehandling? Vilka problem har arbetsplatsen med tanke på förebyggande av diskriminering? På vilka delområden behövs positiv särbehandling för att uppnå faktisk likabehandling? Hur kan arbetsplatsen beakta behoven hos sådana grupper som är i svagare ställning eller riskerar att bli utsatta för diskriminering?

Man kan utvärdera förverkligandet av jämställdhet och likabehandling bland annat

- genom att kartlägga hur existerande strategier, verksamhetsplaner och direktiv beaktar jämställdhet och likabehandlingsaspekter
- genom statistik och material som gäller verksamhetsmiljön och kunderna
- genom statistik och material som gäller personalen (bl.a. kartläggning av löner)
- genom enkäter till personal och kunder
- genom respons angående organisationens verksamhet
- eventuella andra utredningar

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen beskrivs resultatet av utvärderingen och tar upp mål och åtgärder för att utveckla sådant som kommit fram i utvärderingen samt åtgärda missförhållanden. Det är viktigt att slå fast

- på vems ansvar det är att genomföra åtgärder
- enligt vilken tidtabell åtgärderna genomförs
- hur åtgärderna finansieras
- hur man följer upp och utvärderar genomförandet av åtgärderna.

Det är viktigt att göra en utvärdering

- Har vi ställt upp rätt mål? Finns det behov att ändra på målen? Hur väl har vi uppnått målen?
- Har åtgärderna varit effektiva? Är de tillräckliga och lämpliga med tanke på de utvecklingsbehov som föreligger? Har åtgärderna påverkat den faktiska situationen på arbetsplatsen? Behövs det förändringar i åtgärderna?

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen ses över och uppdateras regelbundet.

5. Utvärdering av förverkligandet av jämställdhet och likabehandling

Här tar man upp organisationsspecifika kartläggningar och utvärderingar av jämställdhet och likabehandling och deras resultat.

6. Mål

Här tar man upp mål för förverkligandet av jämställdhet och likabehandling.

Exempel:

- en ömsesidigt uppskattande och respektfull atmosfär
- att ledning, chefer och anställda känner till och i sitt arbete förverkligar de mål och skyldigheter som tas upp i lagstiftningen kring jämställdhet och likabehandling samt organisationens jämställdhets- och likabehandlingsplan,
- att diskriminering eller trakasserier inte förekommer vid rekrytering eller under tjänsteförhållanden
- att alla har lika möjligheter att utvecklas i sitt arbete och avancera i karriären
- att de som är familjelediga hålls à jour i fråga om sitt arbete
- att könsfördelningen i olika uppgifter jämnas ut
- etc...

7. Åtgärder

Här tar man upp åtgärder för att främja de mål som gäller förverkligande av jämställdhet och likabehandling.

Exempel:

- Vi följer kontinuerligt med situationen i fråga om jämställdhet och likabehandling och invagar oss inte i tanken om att allt är bra. Vi strävar efter att identifiera maktstrukturer och privilegier. Vi tar aktivt i missförhållanden som uppdragas.
- Vi kommunicerar till personalen och till omvärlden om innehållet i jämställdhets- och likabehandlingsregler samt innehållet i organisationens jämställdhets- och likabehandlingsplan och ordnar utbildning i anknytning till jämställdhet och likabehandling.

- Vi följer arbetarskyddslagens 28 §:s bestämmelse om trakasserier, där arbetsgivaren är skyldig att avlägsna trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa.
- Vid rekrytering av personal väljs den sökande som är mest meriterad och lämpad utan att utsätta någon för diskriminering. Av jämstarka sökande kan man välja en representant för det kön som i ifrågavarande yrkesgrupp utgör en minoritet, förutsatt att arbetets eller uppgifternas natur eller någon annan berättigad orsak föranleder annat.
- Alla ges möjlighet att utvecklas i sitt arbete genom insatser från personer i överordnad ställning, bland annat utvecklingssamtal.
- Anställda som är familjelediga erbjuds möjlighet att t.ex. delta i utbildningar. De som återvänder till arbetet får tillräcklig inskolning.
- etc.

8. Lagstiftning och begrepp

8.1 Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagens (609/1986) syfte enligt dess 1 § är att

- förebygga diskriminering på grund av kön och
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män
- i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet
- förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

4 § (15.4.2005/232)

Myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män skall beaktas på det sätt som avses i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

6 § (15.4.2005/232)

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

6 a § (30.12.2014/1329)

Åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras,
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den.

Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

6 b § (30.12.2014/1329)

Lönekartläggning

Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna.

Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

6 c § (30.12.2014/1329)

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Den skyldighet som avses i 1 mom. ska beaktas vid beredningen av läroanstalternas i 5 a § avsedda och arbetsgivarnas i 6 a § avsedda jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

7 § (30.12.2014/1329)

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med *direkt diskriminering på grund av kön* avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning,
- 3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med *indirekt diskriminering på grund av kön* avses i denna lag att

- 1) personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön,
- 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. är dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska betraktas som diskriminering enligt denna lag.

Med *sexuella trakasserier* avses i denna lag någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Med *trakasserier på grund av kön* avses i denna lag någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

8 § (30.12.2014/1329)**Diskriminering i arbetslivet**

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2–5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

8 a § (19.12.2008/1023)**Förbud mot motåtgärder**

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska också anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster missgynnar en person eller behandlar personen så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder efter att ha åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

8 d § (15.4.2005/232)**Trakasserier på arbetsplatser**

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna.

4 a § (29.6.2021/657)**Sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt (Kyrkolagen 23:8 §)**

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ, i välfärdsområdets och välfärdssammanslutningars organ och organ för samverkan mellan välfärdsområden samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för välfärdsområdesfullmäktige och kommunfullmäktige, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte något annat följer av särskilda skäl.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag där kommunen, välfärdsområdet eller staten har majoritet, har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, ska i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte något annat följer av särskilda skäl.

Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som avses i denna paragraf ska i möjligaste mån föreslå både en man och en kvinna för varje post.

8.2. Diskrimineringslagen

Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) enligt dess 1 §:n är att

- främja likabehandling
- förebygga diskriminering
- effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

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.

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.

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.

13 §

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering ska anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som

person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringssättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga.

14 §

Trakasserier

Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks innebär trakasseri, om beteendet har samband med någon av de grunder som anges i 8 § 1 mom. och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.

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

11 §

Legitima grunder för särbehandling

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

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

- 1) utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter,
- 2) villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet,
- 3) erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller av yrkesvägledning,
- 4) medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller,
- 5) särbehandling på grund av etniskt ursprung.

12 §

Legitima grunder för särbehandling i yrkesverksamhet och vid anställning

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

Särbehandling på grund av ålder eller boningsort är dessutom berättigad, om särbehandlingen har ett 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 arbetsförmåga.

15 §

Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås

Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

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

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funktionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänsteansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

8.3. Arbetsavtalslag (55/2001)

2 § Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren skall även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

9. Material kring jämställdhet och likabehandling

- Jämställdhetsombudsmannen
www.tasa-arvo.fi/sv/framsida
- Diskrimineringsombudsmannen
<https://syrijinta.fi/sv/framsida>
- Social- och hälsovårdsministeriet / Jämställdhet
<https://stm.fi/sv/jamstalldhet>
- Justitieministeriet / Likabehandling
<https://likabehandling.fi>

- Utbildningsstyrelsen
<https://www.opf.fi/sv/jamstallldhet-och-likabehandling>
- Delegationen för jämställdhetsärenden
<https://tane.fi/sv/framsida>
- Europeiska kommissionens sidor om jämlikhet och likabehandling
https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality_sv
- Unicef
<https://www.unicef.fi/unicef/vastuullisuus/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/> (på finska)
- Arbetarskyddsförvaltningen
<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/likabehandling>
- AKAVA
<http://www.akava.fi/tyoelama/tasa-arvo/> (på finska) och
<https://akava.fi/sv/yleinen-sv/tillsammans-akavas-program-for-jamstallldhet-och-likabehandling/>
- Statistikcentralen: Jämställdhet mellan könen
<http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index.html> (på finska)
https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index_en.html (på engelska)
- Race and Ethnicity
<https://www.churchofengland.org/more/policy-and-thinking/our-views/race-and-ethnicity>
- Women and the Church (jämställdhet):
<https://womenandthechurch.org/>
- Safeguarding (trygg kyrka)
<https://www.churchofengland.org/safeguarding/promoting-safer-church-safe-guarding>
<https://www.churchofengland.org/about/renewal-reform/digital-team> <https://www.lutheranworld.org/content/resource-lwf-gender-justice-policy>