

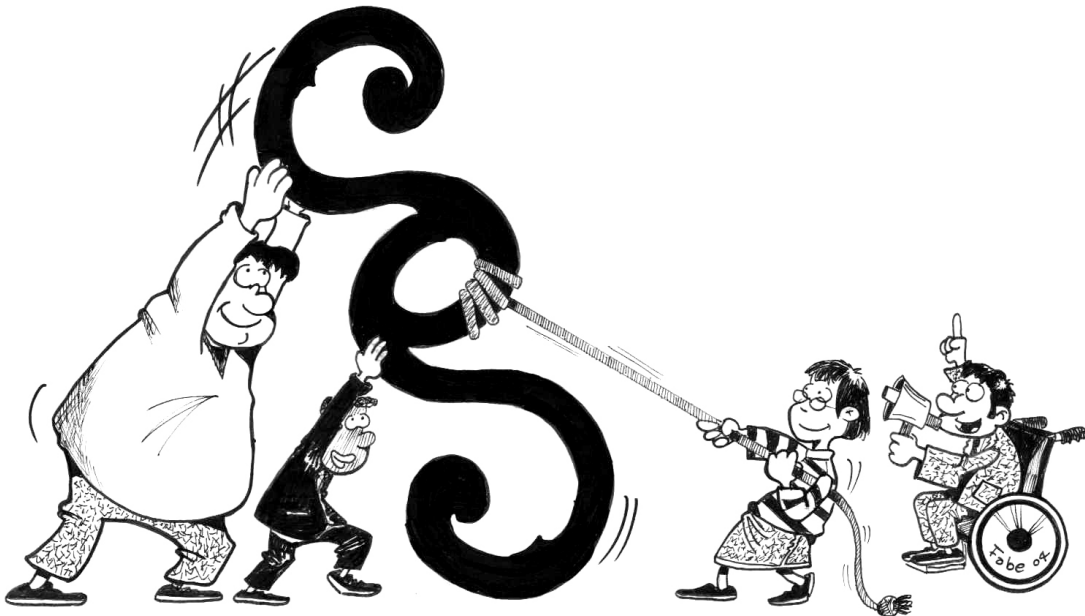
The European Union



against discrimination

Lagen om likabehandling

- Verktygslåda mot diskriminering



Moninaisuuden puolesta



Syrjintää vastaan

Maj 2004

Broschyren har utarbetats av SEI S - Finland framåt utan diskriminering

Se <http://www.join.fi/seis>

Broschyren är framställd med stöd från Gemenskapens handlingsprogram för bekämpning av diskriminering/ With the contribution of the European Community Action Programme to combat discrimination

Bilder: Fabrizio Scarpati

Innehåll

1. Lagen om likabehandling – vem gäller den?	4
2. Lagens bakgrund	4
3. Vad är diskriminering?	5
4. När tillämpas lagen?	7
5. Att främja likabehandling	9
6. Tillsyn över lagen	10
7. En diskriminerad har rätt till gottgörelse	11
8. Kort om behandlingen av diskrimineringsärenden – hur gå framåt?	12
9. Tilläggsuppgifter	14

Bilagor:

Bilaga 1. Tankar om lagen om likabehandling – tre
exempel

Bilaga 2. Medlemmar i diskrimineringsnämnden

1. Lagen om likabehandling – vem gäller den?

Diskriminering är förbjuden i Finland i flera inhemska lagar och vi har bundit oss till många internationella avtal som främjar likabehandling. Trots det utsätts dagligen tiotals människor diskriminering i arbetet eller på fritiden.

Med lagen om likabehandling försöker man ändra den här situationen. Lagen om likabehandling trädde i kraft i början av februari 2004. lagens mål är att gynna likabehandling och också att effektivera möjligheterna för dem som utsatts för diskriminering att agera mot den behandling de utsatts för.

I lagen om likabehandling förbjuds diskriminering på följande grunder: ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder sexuell läggning samt någon annan orsak som gäller någons person (t.ex. förmögenhet, graviditet, familjeförhållanden). Etniskt ursprung avser både invandrare och Finlands s.k. gamla etniska minoriteter, d.v.s. romerna, samerna, tatarerna, judarna och de som hör till det gamla ryska samfundet. Lagen gäller således såväl infödda finländare som dem som senare flyttat till Finland, barn, kvinnor och män i alla åldrar.

Lagen fastställer vad som räknas som diskriminerande behandling och när det är tillåtet att ställa människor i olika ställning. De viktigaste reformerna i lagen är myndigheternas skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan som gynnar etnisk jämlikhet, möjligheten till gottgörelse för den som utsatts för diskriminering och den delade bevisbördan.

I denna broschyr behandlas grunderna i lagen om likabehandling samt dess innehåll i korthet. I bilagedelen talar företrädare för Sametinget, Vammaisfoorumi ry (Forum för funktionshindrade) samt SETA rf (bilaga 1).

Målet är, att var och en känner till sina rättigheter och skyldigheter och de medel som står till buds för att ingripa i diskriminering och förhindra diskriminering. Likabehandling är en rättighet som inte får vara ett privilegium för ett fåtal; den skall vara tillgänglig för var och en.

2. Lagens bakgrund

Nyckelord: grundlagen, rasism- och diskrimineringsdirektiven

Lagen om likabehandling har sina rötter i Finlands egen lagstiftning. Enligt Finlands grundlag är grundlag är alla människor lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl 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.

Diskriminering är förbjuden, utöver i grundlagen, bl.a. i lagstiftningen om arbets- och anställningsförhållanden, i lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor och i strafflagen.

Finland har också bundit sig till internationella avtal om mänskliga rättigheter, såsom den internationella konventionen om medborgarrättigheter och politiska rättigheter, Europarådets människorättskonvention och dess sociala stadga.

Lagen om likabehandling gör lagstiftningen om jämställdhet strängare och bjuder nya möjligheter att ingripa i diskriminering. Dessutom förverkligas genom denna lag europeiska direktiv som binder Finland om anti-diskriminering p.g.a. etniskt ursprung (det s.k. rasismdirektivet) och om diskriminering i arbetslivet (det s.k. direktivet om arbetsdiskriminering).

3. Vad är diskriminering?

Nyckelord: direkt och indirekt diskriminering, trakasseri, befallning att diskriminera, positiv särbehandling

I lagen om likabehandling förbjuds diskriminering p.g.a. ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning samt någon annan orsak som gäller någons person. Lagen förbjuder direkt diskriminering och indirekt diskriminering, trakasseri samt instruktion eller befallning att diskriminera någon.

Diskriminering handlar om att behandla människor olika p.g.a. att de hör till en speciell grupp, t.ex. bekänner sig till en speciell religion eller hör till en sexuell minoritet. Ett enskilt ord kan vara diskriminering, liksom en situation, eller så kan det vara fråga om en följd av samhällsstrukturen.

Direkt diskriminering betyder att någon behandlas oförmånligt jämfört med hur andra behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i motsvarande situation.

Direkt diskriminering är det fråga om t.ex. när någon inte får service i en restaurang p.g.a. sitt etniska ursprung.

Indirekt diskriminering betyder att någon hamnar i en särskilt ogynnsam ställning jämfört med andra p.g.a. en skenbart neutral bestämmelse, grund eller praxis, utan att det finns ett godtagbart skäl för detta.

Indirekt diskriminering är det fråga om t.ex. när man förutsätter fullständiga kunskaper i finska vid en anställning, även om det inte är nödvändigt med hänsyn till arbetets utförande.

Trakasseri avser en avsiktlig eller faktisk kränkning av en persons eller människogrups värdighet och integritet på basis av en förbjuden

diskrimineringsgrund, så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas. Lagen förbjuder såväl avsiktligt trakasseri som förfaringssätt som faktiskt leder till kränkningar.

T.ex. rasistiska vitsar, framförda i syfte att kränka, eller att använda kränkande benämningar på arbetskamrater som hör till en sexuell minoritet räknas som trakasseri.

Lagen förbjuder även instruktioner eller befallningar att diskriminera. Ingen får ge instruktioner åt någon annan att handla diskriminerande.

Ett exempel på befallning att diskriminera är en situation där en restaurangägare förbjuder sin personal att servera en speciell etnisk grupp. Befallningen är diskriminering, även om den ännu inte följts.

All särbehandling är inte diskriminering. Enligt lagen om likabehandling är det tillåtet med positiv särbehandling av personer som behöver speciellt beskydd, t.ex. till följd av dera ursprung, ålder eller sociala ställning. Målet för positiv särbehandling skall vara likabehandling och den skall böttna i strävan att hindra eller lindra förfång som orsakas av redan konstaterad diskriminering.

- Exempelvis är det tillåtet positiv särbehandling att reservera vissa arbetstillfällen endast för invandrare, när det sker i syfte att korrigera en grundlös och betydande underrepresentation av invandrare i yrkesbranschen i fråga.

Det är inte heller fråga om diskriminering när man handlar i enlighet med en likabehandlingsplan (mera om likabehandlingsplan på sid. 9) eller när arbetsuppgiften kräver särskilda egenskaper eller färdigheter.

- Av en medlem i en grupp som visar etnisk konst kan krävas en bakgrund som motsvarar gruppens natur t.ex.

Det är också tillåtet med särbehandling som böttnar i ålder när det kan motiveras med sysselsättningspolitiska eller arbetsmarknadspolitiska orsaker eller orsaker som hänför sig till yrkesutbildning. Det kan också godtas när det grundar sig på åldersgränser som fastställts i socialskyddssystemet för pensions- eller arbetslöshetsförmåner.

- t.ex. kan Arbetskraftsbyråerna rikta medel till ungdomar, så att ungdomsarbetslösheten minskar.



4. När tillämpas lagen?

Nyckelord: utövande av yrke, anställning, arbetsförhållanden, utbildning, medlemskap, social- och hälsovårdsservice, förmåner, värnplikt, boende- och annan service

I lagen om likabehandling ingrips särskilt noggrant i diskriminering, som beror på etniskt ursprung. Förbudet mot etnisk diskriminering är mer omfattande än förbudet mot annan diskriminering. Det strängare diskrimineringsförbudet har sin förklaring i de direktiv som Europeiska gemenskapernas råd gett. Lagen förbjuder diskriminering såväl i offentlig som privat verksamhet.

Lagen om likabehandling förbjuder diskriminering på alla de diskrimineringsgrunder som nämns i lagen, när det är fråga om:

- 1) Förutsättningarna för att utöva yrke eller idka näring samt stödandet av näringsverksamhet**
 - T.ex. får inte besluten om startpenning eller näringstillstånd till företagare vara diskriminerande.
- 2) Anställningsgrunder, arbetsförhållanden och –villkor samt avancemang i karriären**
 - En arbetsgivare får inte ställa krav på den som skall anställas på sådan yrkesskicklighet eller utbildning som inte är motiverade med hänsyn till uppgiften, utan snarare diskriminerande.
 - Vid ett anställningsbeslut får arbetsgivaren inte särbehandla sökandena om det inte finns ett skäl som klart hänför sig till arbetet. T.ex. kan kyrkan kräva av sina arbetstagare att de hör till kyrkan, och det är inte fråga om diskriminering i

ett sådant fall.

- Diskrimineringsförbudet gäller också medan anställningsförhållandet varar och de beslut som under denna tid fattas om fördelning av arbetet och avancemang i karriären.
- Däremot är det tillåtet med bl.a. sporrande lönesystem, om lönen inte bestäms utifrån grunder som är ojämlika.

3) Allmänbildande eller yrkesutbildning, inklusive specialiseringskolning och omskolning samt möjligheten att få yrkesvägledning

- T.ex. får inte elevurval, bedömningen av studieprestationer samt disciplinära påtgärder mot elever och studeranden vara diskriminerande.

4) Medlemskap och verksamhet i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer eller andra fackorganisationer.

Utöver dessa förbjuder lagen särbehandling av någon p.g.a. etniskt ursprung när det är fråga om:

1) Social- och hälsovårdstjänster

- En kommun får inte särbehandla människor p.g.a. etniskt ursprung t.ex. när den ordnar socialarbete, barndagvård, sjukvård och arbetsplatshälsovård.

2) Socialskyddsförmåner eller andra stöd, rabatter och förmåner som ges på social grund

- Exempel på socialskyddsförmåner är sjuk- och arbetslöshetsdagpenning, arbetsmarknadsstöd, bostadsbidrag och studiestöd.

3) Fullgörandet av värnplikt, frivillig värnplikt för kvinnor samt civiltjänst

- De, som beviljas finsk medborgarskap, är i samma ställning som infödda medborgare i Finland när det gäller värnplikt.

4) Tillhandahållandet av service och nyttigheter

- Med service avses bl.a. installationer, reparationer, förvaring, transport, utbildning och rådgivning som utförs för eller ges till någon annan samt t.ex. boendeservice. P.g.a. etniskt ursprung är det inte heller tillåtet att begränsa tillhandahållandet av finansieringstjänster, såsom krediter, samt restaurangservice.
- Förbudet mot diskriminering omfattar dock inte förhållandet mellan privatpersoner. Diskrimineringsförbudet gäller t.ex. yrkesmässig uthyrning, förmedling och försäljning av bostäder, men inte försäljning och uthyrning av bostad som sker mellan privatpersoner.

5. Att främja likabehandling

Nyckelord: skyldighet att främja likabehandling, likabehandlingsplan, funktionshindrade personers möjlighet att delta

Lagen om likabehandling vidgar myndigheternas skyldigheter att ingripa i diskriminering och främja jämlik behandling. Enligt lagen skall myndigheterna systematisk gynna likabehandling i all sin verksamhet. Myndigheterna skall införa förfaranden för beredning av ärenden och beslutsfattande som stöder likabehandling och ändra förhållanden som hindrar att likabehandling förverkligas. Denna allmänna skyldighet att främja likabehandling gäller myndigheterna inom staten, kommunerna samt evangelisk-lutherska och ortodoxa kyrkans församlingar.

En konkret nyhet som är inskriven i lagen är, att myndigheterna skall utarbeta likabehandlingsplaner som främjar etnisk likabehandling. Skyldigheten omfattar alla myndigheter, även dem som inte har uppgifter inom det egentliga klientarbetet med etniska minoriteter. De tidigare nämnda kyrkosamfunden behöver dock inte utarbeta planer enligt lagen.

Likabehandlingsplaner skall innehålla åtgärder som medför, att etniska minoriteter och invandrare kan åtnjuta den service som myndigheterna planerar, styr och producerar på lika villkor som andra. Sådana åtgärder är t.ex. tolktjänster, broschyrer och annan information på olika språk, service på det egna språket samt utveckling av elektronisk kommunikation och information.

Likabehandlingsplanen kan vara en separat plan eller en del av en annan plan, såsom en jämställdhetsplan eller integrationsplan. Arbetsministeriet ger närmare rekommendationer om dess innehåll.

I lagen om likabehandling fästs speciell uppmärksamhet vid funktionshindrade personers möjlighet att delta. Enligt lagen skall arbetsgivare och utbildningsarrangörer förbättra sysselsättnings- och utbildningsförutsättningarna för funktionshindrade personer. I praktiken innebär det att de skall stöda funktionshindrades sysselsättning och utbildning, när de funktionshindrade har förutsättningar att klara av arbetsuppgifterna eller studierna med hjälp av skäliga arrangemang. Det kan vara fråga om t.ex. att arbetsmiljön ändras så den är lättare att röra sig i eller att personliga hjälpmedel skaffas.

När arrangemangens skälighet bedöms beaktas kostnaderna, arbetsgivarens eller utbildningsarrangörens ekonomiska ställning samt möjligheten att få bidrag för de ändringar som behövs. Ett exempel på skäliga arrangemang är att bygga skenor för en rullstolsbunden arbetstagare. Att däremot bygga en hiss för en funktionshindrad arbetstagare kan inte anses skäligt, och en arbetsgivare eller en utbildningsarrangör kan inte förpliktas till det.

6. Tillsyn över lagen

Nyckelord: arbetarskyddsmyndigheter, minoritetsombudsmannen, diskrimineringsnämnden

I arbets- och tjänsteförhållanden övervakas lagen om likabehandling av arbetarskyddsmyndigheterna, oavsett vilken av lagens diskrimineringsgrunder det är fråga om. Utanför arbets- och tjänsteförhållanden (socialskyddsförmåner, service etc.) här tillsynen över diskriminering på etnisk grund till minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

Också de allmänna domstolarna övervakar att lagen om likabehandling följs. I domstolarna kan diskrimineringsärenden anhängiggöras och gottgörelse krävas.

Arbetsgivare skall se till att arbetsledningen och beslutsfattandet på arbetsplatsen fungerar så. Att lagstiftningen om likabehandling inte åsidosätts. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar arbetsgivarnas verksamhet.

Minoritetsombudsmannen kan ge anvisningar, råd och rekommendationer. Ombudsmannens bistånd kan begäras också för att åstadkomma förlikning. Detta bedöms i ombudsmannens byrå när klientens ärende sköts.

En person som utsatts för diskriminering eller repressalier kan föra ärendet till diskrimineringsnämnden. Även minoritetsombudsmannen kan föra ett ärenden till nämndens behandling.

Nämnden kan fastställa förlikningar eller förbjuda att diskriminerande verksamhet fortsätts. Vid behov kan diskrimineringsnämnden också utsätta ett vite att betalas av den som diskriminerar. Nämnden ersätter inte andra sätt att söka ändring och den kan inte ändra de beslut andra myndigheter fattat. Diskrimineringsnämnden består av en ordförande, sex andra medlemmar och en sekreterare (se bilaga 2).



7. En diskriminerad har rätt till gottgörelse

Nyckelord: förbud mot repressalier, gottgörelse, delad bevisbörda

Enligt lagen får ingen försättas i oförmånlig ställning för att han eller hon har vidtagit åtgärder p.g.a. diskriminering eller tagit kontakt med myndigheterna för att trygga likabehandling. Detta förbud mot repressalier skyddar sålunda inte bara den som blivit utsatt för diskriminering, utan också andra som strävar efter att ingripa i diskriminering och främja likabehandling (t.ex. vittnen och ombud).

Straffen för diskrimineringsbrott bestäms också framledes enligt strafflagen. Lagen om likabehandling innehåller dock en konkret nyhet: den som brutit mot lagen kan dömas till att betala gottgörelse för kränkningen till den som utsatts för diskriminering eller repressalier.

Gottgörelse kan dock inte krävas när diskrimineringsgrunden är språk eller någon annan omständighet som hänför sig till personen, såsom samhällsställning eller förmögenhet. Med andra ord kan exempelvis inte en same som inte får service på sitt eget språk, kräva gottgörelse för det.

Diskrimineringsnämnden, minoritetsombudsmannen eller arbetarskyddsmyndigheterna kan inte besluta om gottgörelse, utan den som utsatts för diskriminering skall kräva det med ett käromål vid den domstol som finns på hans eller hennes hemort inom två år från det att diskrimineringen har upphört. När det gäller anställningar skall talan dock väckas inom ett år från det att en diskriminerad sökande fått reda på valet.

Ett käromål kan inte motiveras endast med ett påstående utan som utsatts för diskriminering skall lägga fram sådan konkret utredning som medför, att han eller hon kan antas ha blivit utsatt för diskriminering. Om det finns tillräcklig bevisning skall den som misstänks för diskriminering i sin tur visa bevis, att han eller hon inte har brutit mot diskrimineringsförbudet. Den delade bevisbördan har som syfte att underlätta behandlingen av ärendet och uppmuntra allt flera att föra diskrimineringsärenden till domstol.

Maximibeloppet för gottgörelsen är 15 000 euro. När gottgörelsens storlek bestäms beaktas bl.a. diskrimineringens art och varaktighet, hur den som brutit mot diskrimineringsförbudet förhåller sig till sin gärning, eventuell förlikning mellan parterna samt gärningsmannens ekonomiska ställning. Gottgörelse behöver inte dömas ut, och maximibeloppet överskridas, om detta är skäligt med beaktande av omständigheterna.

Om diskrimineringen också har lett till förlust av ekonomisk art, kan den som utsatts för diskriminering utöver gottgörelse kräva skadestånd enligt skadeståndslagen. Detta är inget hinder för utbetalning av gottgörelse, eftersom gottgörelsen framför allt är en följd av den kränkning som den som utsatts för diskriminering har lidit, inte en följd av eventuell ekonomisk förlust eller lidande.

8. Kort om behandlingen av diskrimineringsärenden – hur gå framåt?

Om du har blivit diskriminerad i arbetet, en utbildningsanstalt, när du sökt om service eller socialförmåner eller andra motsvarande situationer som nämns i lagen, och en diskussion med den som diskriminerar inte ändrar situationen, bli inte ensam med frågan. Ta kontakt med din närmaste förman, arbetarskyddsmyndigheterna, minoritetsombudsmannen eller diskrimineringsnämnden och för i sista hand ditt ärende till domstol.

I det följande visas ännu i korthet exempel på behandlingsprocessen, besvärvägarna och tidtabellen enligt lagen om likabehandling.

A) Alla diskrimineringsgrunder: diskriminering i arbetslivet som exempel

- Tillämpas medan arbetsförhållandet varar och när det avslutas.

Hur kan en arbetstagare som hör till en sexuell minoritet påverka en situation, där han eller hon tror att en utlovad befordran har stupat på arbetsgivarens fördomar?

1. Diskussion med representanten för personalen och möjligen med den närmaste förmannen för att lösa situationen.
2. vid behov kontakt med arbetarskyddsmyndigheterna: anvisningar, råd och utredning av detaljerna i ärendet.
3. Talan om gottgörelse p.g.a. diskriminering vid tingsrätten inom två år från händelsen.

B) Alla diskrimineringsgrunder: diskriminering vid anställning som exempel

Hur skall en funktionshindrad arbetssökande handla, när han eller hon inte får jobbet, även om han eller hon bevisligen är mest kompetent med hänsyn till utbildning och fackkunskap?

1. Vetskap om (det diskriminerande) valbeslutet.
2. Kontakt med arbetarskyddsmyndigheterna anvisningar, råd och utredning av detaljerna i ärendet.
3. Talan om gottgörelse p.g.a. diskriminering vid tingsrätten inom ett år från vetskap om valbeslutet.

C) Diskriminering på etnisk grund

- Tillämpas när det är fråga om annat än ärenden som hänför sig till arbets- eller tjänsteförhållanden.

Vad kan en bostadssökande göra, när han eller hon tror sig ha blivit diskriminerad i stadens hyresbostadskö på grund av sin etniska bakgrund?

1. Kontakt mellan den diskriminerade (bostadssökanden) och den som diskriminerat (bostadsförmedlaren) för att lösa frågan.
2. kontakt med minoritetsombudsmannen: anvisningar, råd, rekommendationer, andra åtgärder för att nå förlikning, t.ex. förhandlingar.
3. Ärendet till diskrimineringsnämnden: utlåtande, fastställande av förlikning, förbud mot fortsatt diskriminering, vite.
4. Talan om gottgörelse p.g.a. diskriminering vid tingsrätten inom två år från den diskriminerande händelsen.

9. Tilläggsuppgifter

Lagen om likabehandling finns till påseende på Internet. Adressen är <http://www.finlex.fi/linkit/sd/20040021>.

För myndigheternas bruk har en speciell guide över lagen om likabehandling utarbetats. Den innehåller tilläggsuppgifter om lagen och dess tillämpning. Guiden och denna broschyr kan beställas från arbetsministeriet på adressen: Arbetsministeriet/MT-teamet, PB 34, 00023 STATSRÅDET. De finns också på sidorna för informationsprojektet SEIS , <http://www.join.fi/seis>.

I arbets- och tjänsteförhållanden är det snabbaste sättet att få hjälp och bistånd i diskrimineringsärenden att at kontakt med det egna arbetarskyddsdistriktet. Det finns åtta arbetarskyddsdistrikt:

Tavastlands arbetarskyddsdistrikt tel. (03) 260 880,
tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi

Östra Finlands arbetarskyddsdistrikt tel. (017) 201 401, ita-
suomi.tsp@tsp.stm.vn.fi

Sydöstra Finlands arbetarskyddsdistrikt tel. (05)626 4100,
lapeenranta.tsp@tsp.stm.vn.fi

Mellersta Finlands arbetarskyddsdistrikt tel. (014) 697 211,
jyvaskyla.sp@tsp.stm.vn.fi

Norra Finlands arbetarskyddsdistrikt tel. (08) 315 9511,
oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi

[Åbo och Björneborgs arbetarskyddsdistrikt](#) tel. (02) 271 5777,
turku.tsp@tsp.stm.vn.fi

[Nylands arbetarskyddsdistrikt](#) tel. (09) 774 711, helsinki. tsp@tsp.stm.vn.fi

[Vasa arbetarskyddsdistrikt](#) tel. 020 123 6200, vaasa. tsp@tsp.stm.vn.fi

Tilläggsuppgifter om arbetarskyddsdistrikten finns också på Internet på adressen <http://www.tyosuojelu.fi>.

I andra ärenden, diskriminering på etnisk grund, kan du ta kontakt med [minoritetsombudsmannens byrå](#), tel. (09) 160 470 48, e-post: vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi

[Diskrimineringsnämndens](#) adress:

Diskrimineringsnämnden

PB 34

00023 STATSRÅDET

Diskrimineringsnämndens e-post: syrjintalautakunta@mol.fi

Tilläggsuppgifter om diskrimineringsnämnden finns på Internet på adressen www.mol.fi/syrjintalautakunta/

Bilaga 1.

Tankar om lagen om likabehandling – tre exempel

Lagen om likabehandling har utarbetats framför allt som ett praktiskt verktyg, med hjälp av vilket en person som utsatts för diskriminering kan ingripa mot behandlingen.

I det följande berättar tre personer hur de ser på de möjligheter lagen ger, hur lagen borde utnyttjas och hur den hindrar diskriminering enligt deras åsikt.

1. Fanns det behov för en ny lag?

Generalsekreterare Jussi Nissinen, Sexuellt likaberättigande SETA rf.

”Det fanns ett klart behov och en klar beställning på lagen om likabehandling. Tröskeln för att tillämpa diskrimineringsförbudet i strafflagen har varit för hög. Lagen om likabehandling ger flera medel att ingripa i diskriminering.”

Generalsekreterare Pirkko Mahlamäki, Vaimmaisfoorumi ry. (Forum för funktionshindrade)

”Lagen är nödvändig eftersom grundlagens diskrimineringsförbud inte hittills har öppnats i tillräcklig mån i speciallagstiftningen.”

Ordförande Pekka Aikio, Sametinget:

”Lagen om likabehandling är absolut nödvändig. Den är en ny öppning som gör det möjligt att undanröja sådan diskriminering i vardagen, som inte ens alltid märks.”

2. Vilken är lagens styrka och svaghet?

Jussi Nissinen

”Den delade bevisbördan är verkligen viktig. En annan styrka i lagen är att den klarlägger och lyfter fram arbetarskyddsmyndigheternas skyldigheter och deras centrala roll i diskrimineringsfrågor. För det tredje är det bra att termen trakasseri finns i lagen, så att man förhoppningsvis kan ingripa i det bättre än förut. Lagens svaghet är att diskrimineringsgrunder är i olika ställning. T.ex. i fråga om service gäller lagen bara etnisk diskrimineringsgrund och verksamhetsfälten för både minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden gäller bara etnisk diskriminering.”

Pirkko Mahlamäki

”Lagen om likabehandling är framför allt en början på vägen till jämställdhet. Jämlikhet uppfattas ofta endast som något som gäller relationerna mellan kvinnor och män, men lagen om likabehandling lyfter fram att begreppet också gäller andra minoriteter. Dessutom importerar lagen EU-begrepp, som ofta uppfattas som

krångliga, till den inhemska lagstiftningen och den innehåller också positiva säråtgärder för att förbättra olika minoriteters ställning.

Vi har funderat mycket på vad lagen erbjuder funktionshindrade rent konkret. Lagen nämner att vid behov skall man vidta skäliga åtgärder för att en funktionshindrad skall ha möjlighet att delta i utbildning eller arbetslivet. Termen skälig är redan i sig oklar och dessutom kan man ifrågasätta om en sådan här skälighets-aspekt passar ihop med förverkligandet av grundläggande rättigheter.”

Pekka Aikio

”Lagen stöder samernas rätt till egen identitet och kultur. Jag uppskattar speciellt att lagen gör skillnad mellan diskriminering och positiv särbehandling, vilket gör det möjligt att stöda dem som är i svagare ställning.

Också myndigheternas skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan för att undanröja etnisk diskriminering är bra och jag hoppas, att man också utarbetar och använder sådana planer. De borde innehålla positiva säråtgärder för att bättra samernas ställning som urbefolkning och för att trygga samernas traditionella näringars kontinuitet. Att språk som diskrimineringsgrund har lämnats utanför gottgörelsepraxisen är säkert väldigt långt en kostnadsfråga, som förhoppningsvis korrigeras småningom.

3. Hurudan är diskrimineringen i vardagen och är lagen till någon nytta i att utesluta den?

Jussi Nissinen

”Diskrimineringen mot sexuella minoriteter är ofta indirekt, vilket betyder att det kan kännas svårt att bevisa det. Det förekommer dock allmänt diskriminering i arbetslivet. Nu är det viktigt att människorna lär känna innehållet i lagen om likabehandling och vilka möjligheter den ger, så att lagen inte blir en död bokstav. Jag hoppas att lagen används och att människorna funderar mera över sitt eget beteende och över den behandling de får.”

Pirkko Mahlamäki

”Funktionshindrade personer möter dagligen diskriminering; ofta är det helt enkelt fråga om att en funktionshindrad inte kan komma dit hon eller han vill. Diskrimineringen är ofta inbyggd i strukturen och attityderna och det är därför svårt att ingripa i det. Många är så vana vid att bli diskriminerade att de inte ens märker det. Många kompetenta personer sitter hemma p.g.a. sitt handikapp och kan inte använda sina färdigheter. Jag tror att lagen väcker ett stort intresse i början, men förväntningarna kan lätt vara större än lagen i praktiken kan infria.”

Pekka Aikio

”Samernas traditionella näringar, renskötsel och fiske, intar en diskriminerad ställning i Finlands lagstiftning. Den diskriminering samerna möter är framför allt strukturell, ekonomisk diskriminering som riktar sig mot dessa näringar. Massmedierna ger en

negativ bild av samerna i såväl nyhets- som underhållningsprogram, vilket i sin tur skapar en fientlig atmosfär. Samerna har inte heller fått barnprogram på samiska språk, även om de finns tillbuds bl.a. i Norge.

De traditionella näringarna upprätthåller samernas språkliga rikedom och värnandet av dem är viktigt också av detta skäl. De s.k. vanliga samerna som får sin utkomst från annat än renskötsel löper inte så stor risk att bli diskriminerade, eftersom de långt har integrerats i majoriteten. Jag skulle tro, att lagen om likabehandling är nyttig uttryckligen för dem som idkar traditionella näringar och att den stärker deras ställning och rättigheter.”

Bilaga 2.

Medlemmar i diskrimineringsnämnden

Den första diskrimineringsnämnden utnämndes den 19 februari 2004.
Nämnden verkar i fyra år i sänder.

Ordföranden för diskrimineringsnämnden är lagstiftningsrådet, juris doktor Jukka Lindstedt från justitieministeriet och viceordföranden häradsåklagaren i Helsingfors, vicehäradshövding Vilja Kutvonen. Nämndens sekreterare är vicehäradshövding Tapio Susi från arbetsministeriet.

Övriga medlemmar i nämnden:

Markku Fredman, Advokatbyrå Fredman & Månsson Ab
Thea Lång, Helsingfors hovrätt
Juhani Kortteinen, Helsingfors universitet
Adrián Soto, redaktör

Suppleanter:

Marja Vanamo, Åklagarämbetet I Joensuu härad
Kirsi Tarvainen, Asianajotoimisto Asianaiset
Jukka rainio, Tusby tingsrätt
Timo Makkonen, Åbo Akademi Institutet för mänskliga rättigheter
Karmela Liebkind, Helsingfors universitet
Ahmed Akar, Internationella kulturcentret Caisa