

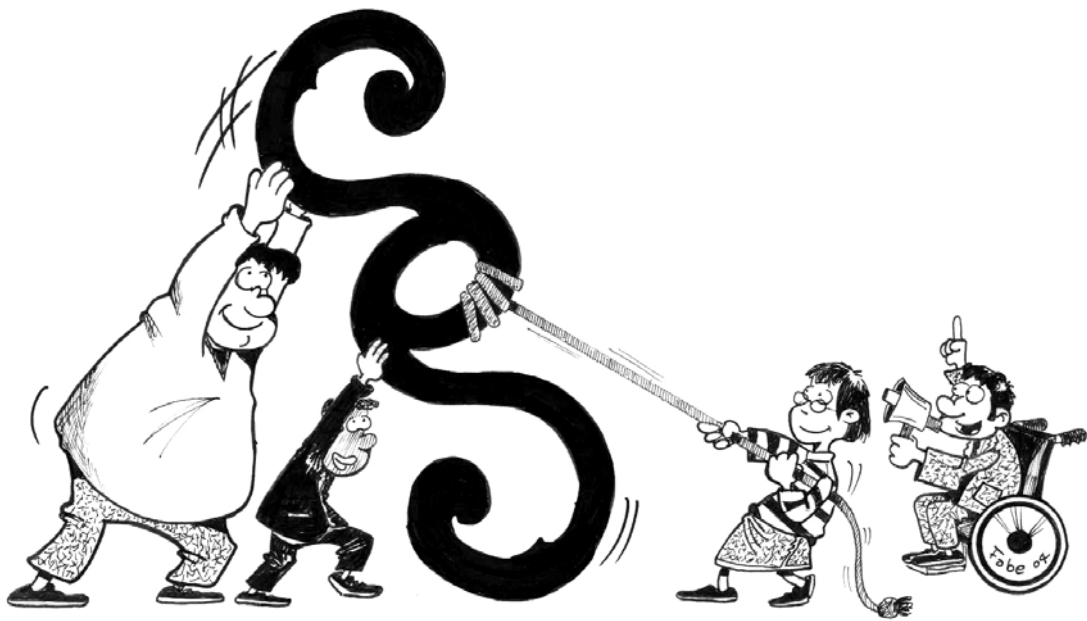
The European Union



against discrimination

Acta de Igualdad

- Una herramienta contra la discriminación



Moninaisuuden puolesta



Syrjintää vastaan

Mayo 2004

Este folleto ha sido diseñado como parte del proyecto STOP - Finlandia Hacia Adelante sin Discriminación

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

El folleto ha sido completado con la contribución del European Community Action Programme to combat discrimination

Ilustraciones: Fabrizio Scarpati

Indice

1. Acta de Igualdad - ¿A quién concierne?	4
2. Acta de Igualdad: Antecedentes	4
3. ¿Qué es la discriminación?	5
4. Aplicación de la ley	7
5. Promoción de la igualdad	9
6. Control del Acta de Igualdad	10
7. La víctima de discriminación tiene derecho a compensación	11
8. ¿Qué hacer ante la discriminación?	12
9. Información adicional	14

APÉNDICES:

Apéndice 1. Puntos de vista del Acta de Igualdad – tres ejemplos

Apéndice 2. Miembros de la Junta de Discriminación.

1. Acta de Igualdad - ¿A quién concierne?

A pesar de que la discriminación esta prohibida por distintas leyes nacionales y de que Finlandia forma parte de numerosos instrumentos internacionales con la función de promover la igualdad, mucha gente sigue expuesta a discriminación en su trabajo o en su tiempo libre.

El Acta de Igualdad, que entró en vigor a principios de Febrero del año 2004, busca la reformulación del problema. El objetivo del Acta es la promoción de la igualdad y la mejora de la protección suministrada por la ley a las víctimas de discriminación.

El Acta de Igualdad prohíbe la discriminación basada en la edad, origen étnico o racial, lugar de procedencia, idioma, religión o creencia, convicción, opinión, estado de salud, discapacidad, orientación sexual u otra característica personal (como posición financiera, embarazo y situación familiar). El término 'origen étnico' hace referencia a inmigrantes y a las minorías étnicas finlandesas, como gitanos, Sámi, Tártaros, judíos y representantes de la antigua comunidad Rusa. De esta forma, el Acta es aplicable a finlandeses nacidos en Finlandia y a hombres, mujeres, niños y niñas –cualquiera que sea su edad- que han inmigrado a Finlandia.

El Acta define el comportamiento discriminatorio y cuando es aceptable colocar a alguien en una posición de desigualdad. Los puntos más importantes incluyen la obligación de las autoridades de trazar un plan de igualdad que promueva la igualdad étnica, la oportunidad de recibir compensación por aquellas personas expuestas a discriminación y la introducción de la carga de prueba compartida.

Este folleto presenta un resumen de las bases y contenidos principales del Acta de Igualdad. En el primer apéndice, los representantes del parlamento sámi, del Forum Finlandés de la Discapacitación y del SETA – Sexual Equality in Finland presentan su punto de vista de la ley.

El objetivo es informar de derechos, obligaciones y de las medidas que ayudarán a prevenir y evitar la discriminación. La igualdad debe ser un derecho de todos en lugar de un privilegio de unos pocos.

2. Ley de Igualdad: Antecedentes

Palabras clave: Constitución finlandesa, directiva de igualdad de raza, directiva de empleo e igualdad

Las raíces de la ley de igualdad se encuentran en la legislación nacional Finlandesa. Conforme a la Constitución Finlandesa Todas las personas son iguales ante la ley. Nadie, sin una razón aceptable, debe ser tratado de forma

diferente basándose en razones de género, edad, origen, idioma, religión, convicción, salud, discapacidad u otra característica personal.

La discriminación también está prohibida en la ley de empleo, la ley de igualdad entre hombre y mujer y en el Código Penal.

De hecho, Finlandia es miembro activo de distintos organismos internacionales en favor de los derechos humanos, como el Convenio Internacional de Derechos Políticos y Civiles, la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales y el Acuerdo Social Europeo.

El Acta de Igualdad endurece la legislación que promueve la igualdad y ofrece nuevas posibilidades para luchar contra la discriminación. Además, con el Acta de Igualdad se implementan los principios de igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico (directiva de igualdad racial) y de igualdad de trato en el empleo (directiva de igualdad de trato en el empleo).

3. ¿Qué es la discriminación?

Palabras clave: Discriminación directa e indirecta, acoso, incitación a la discriminación, discriminación positiva.

El Acta de Igualdad prohíbe la discriminación basada en la edad, origen étnico o racial, nacionalidad, idioma, religión o creencia, opinión, estado de salud, discapacidad, orientación sexual u otra característica personal. El acta prohíbe tanto la discriminación directa como la indirecta, acoso e incitación a la discriminación.

Discriminación puede ser definido como el trato desigual hacia una persona o tipo de personas en comparación con otras. Por ejemplo, debido a creencias religiosas o pertenencia a una minoría sexual. Una sola palabra o acto puede ser considerada como discriminatorio. La discriminación también puede ser consecuencia de la estructura de la sociedad.

Discriminación directa quiere decir que una persona es tratada de forma menos favorable de lo que otra persona es, ha sido o sería tratada en una situación similar.

- Un ejemplo de discriminación directa sería el de un miembro de la plantilla de un restaurante que se niega a servir a una persona debido a su origen étnico.

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente.

- Requerir un gran nivel de finlandés para un trabajo en el que no es necesario constituye un ejemplo de discriminación indirecta.

El acoso tiene como objetivo atentar contra la dignidad de la persona por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El Acta prohíbe el acoso intencionado y las prácticas que den lugar a consecuencias ofensivas.

- Ejemplos de acoso podrían ser una persona que cuenta chistes racistas con la intención de ofender, o que pone moteles relacionados con la orientación sexual.

El acta también prohíbe la incitación u obligación a discriminar. Nadie puede obligar a actuar de forma discriminatoria.

- Un ejemplo de incitación u obligación a la discriminación lo constituiría el dueño de un restaurante que ordena a sus empleados no servir a un grupo étnico determinado. La mera instrucción es considerada como discriminación, aunque nadie la hubiera obedecido.

Todo tratamiento desigual no constituye un acto de discriminación. De acuerdo con el Acta de Igualdad, la discriminación positiva es aceptable si es probado que una persona necesita una protección especial en base a su origen étnico, edad o estado social. El objetivo de la discriminación positiva es lograr la igualdad y debe estar fundamentada en la prevención o disminución de efectos dañinos resultantes de una probada discriminación.

- Un ejemplo de discriminación positiva aceptable podría ser la asignación de ciertos puestos de trabajo a inmigrantes con el fin de tratar de evitar la importante ausencia sin fundamentos de inmigrantes en ciertos sectores ocupacionales.

La implementación del plan de igualdad (ver página 9) o el requerimiento de ciertas características o habilidades para un determinado puesto de trabajo no es considerado como discriminación.

- Por ejemplo, se puede requerir un determinado origen a un miembro de un grupo artístico étnico con el fin de conservar el carácter del grupo.

Un tratamiento diferencial es también aceptable si está basado en la edad o si viene derivado de la política de empleo, política del mercado de trabajo o educación vocacional. También es aceptable si el tratamiento diferencial es el resultado de límites de edad adoptados por calificación para el retiro o beneficios por minusvalía.

- Por ejemplo, las oficinas de empleo podrían fijar sus esfuerzos en la gente joven con el fin de combatir el desempleo entre los jóvenes.



4. Aplicación de la ley

Palabras clave: Búsqueda de una profesión, reclutamiento de empleados, condiciones de trabajo, educación, afiliación, servicios sociales de salud, beneficios, servicio militar, vivienda y otros servicios

El Acta de Igualdad trata de manera específica la discriminación basada en el origen étnico. La prohibición de la discriminación étnica es más extensa que la basada en otros motivos. Las directivas del Consejo, en las que se basa el Acta de Igualdad, son la razón de la existencia de una prohibición más estricta cuando la discriminación se basa en motivos raciales y de origen étnico.

El Acta prohíbe la discriminación tanto en el sector público como en el privado.

El Acta de Igualdad prohíbe todas las formas de discriminación relacionadas con:

1) La búsqueda de una profesión o medio de vida y ayuda para actividades comerciales

Por ejemplo, decisiones relacionadas con permisos comerciales y ayudas a empresarios para fundar un negocio no deben ser discriminatorias.

2) Condiciones de reclutamiento, trabajo y promoción

- A la hora de reclutar empleados, no se deben requerir aquellas características, habilidades o educación no justificadas desde el punto de vista del trabajo que puedan ser consideradas discriminatorias.
- Cuando se recluta a un empleado, el empleador no debe tratar a los empleados de forma diferente a no ser que exista una causa justificada en el trabajo en

cuestión. Por ejemplo, a un empleado en una iglesia se le puede requerir la pertenencia a la religión en cuestión; no siendo en este caso motivo de discriminación.

- La prohibición de la discriminación también se aplica a decisiones relacionadas con la distribución de las tareas y el desarrollo de la carrera profesional durante la relación contractual.
- El uso de incentivos está permitido si el sistema salarial no es fuente de desigualdad.

3) Acceso a educación general o vocacional, incluyendo formación y reeducación avanzada y orientación vocacional

- Por ejemplo, el sistema de selección, de calificación y disciplina de los estudiantes no debe ser discriminatorio.

4) Pertenencia o participación en asociaciones de trabajadores u otro tipo de sindicato

El Acta también prohíbe el trato diferencial de las personas basado en su origen étnico en relación con:

1) Servicios sociales y sanitarios

- Un municipio no debe tratar a las personas de forma diferente por su origen étnico. Por ejemplo, a la hora de organizar trabajos sociales, servicios de guardería, y servicios de salud, seguridad ocupacional y hospitalarios.

2) Beneficios de la Seguridad Social u otros beneficios concedidos por causas sociales

- Ejemplos de estos beneficios de la seguridad social incluyen la prestación por desempleo, ayudas para la obtención de una vivienda y para los estudios.

3) El cumplimiento del servicio militar, el servicio militar voluntario de la mujer o de la objeción de conciencia

- Respecto al servicio militar, todo aquel al que se le haya concedido la nacionalidad Finlandesa cuenta con los mismos deberes y responsabilidades que los ciudadanos Finlandeses nacidos en Finlandia.

4) Acceso a bienes y servicios

- Como servicios entendemos, por ejemplo, trabajos de instalación o acondicionamiento, almacenamiento, transporte, educación y orientación, y servicios de vivienda. El origen étnico tampoco puede ser usado como base para la restricción de servicios financieros (como créditos) o de restauración.
- Cabe resaltar que la prohibición de la discriminación no cubre las relaciones interpersonales en el ámbito privado. Por ejemplo, la prohibición de la discriminación es aplicable al alquiler o venta de pisos profesionales, pero no cubre la venta o alquiler en el ámbito privado.

5. Promoción de la igualdad

Palabras clave: Obligación a promover la igualdad, plan de igualdad, oportunidades de participación para los discapacitados

El Acta de Igualdad incrementa las obligaciones de las autoridades para la corrección de la discriminación y para la promoción del tratamiento de igualdad. De acuerdo con el Acta, las autoridades deben promover la igualdad en todas sus actividades. Las autoridades deben consolidar prácticas que aseguren la promoción de la igualdad en la toma de decisiones. También son responsables de alterar cualquier tipo de circunstancia que prevenga el establecimiento de la igualdad. Esta obligación de promover la igualdad es aplicable al gobierno central y local y a las autoridades de la iglesia evangélica luterana y ortodoxa.

En una enmienda del Acta se menciona la obligación de las autoridades de diseñar un plan de igualdad y de promover la igualdad. La obligación es también vinculante para las autoridades que no están en contacto directo con minorías étnicas en su trabajo. Las iglesias antes mencionadas no están obligadas a diseñar ningún tipo de plan.

El plan para la igualdad debe incluir medidas que salvaguarden el acceso igualitario de las minorías étnicas e inmigrantes a los servicios planeados, dirigidos o creados por las autoridades competentes. Esto incluye servicios de interpretación, folletos en los distintos idiomas y otra información, servicios en la lengua materna, desarrollo de las comunicaciones electrónicas y la diseminación de la información.

El plan de igualdad puede ser un plan independiente o ser parte de otro programa, como el plan de igualdad entre hombres y mujeres o un programa de integración. El Ministerio de Trabajo proveerá de mas información acerca de sus contenidos.

El Acta de igualdad presta una atención especial a las oportunidades para los discapacitados. La ley estipula que los empleadores y educadores deben mejorar el acceso de la gente con minusvalías al lugar de trabajo o formación. En la práctica, esto significa el apoyo al empleo y formación de aquellos grupos de discapacitados que son capaces de realizar tareas laborales o estudios gracias a unas ayudas razonables. Lo que implica hacer el medio de trabajo mas accesible o la adquisición de equipamiento de ayuda personal.

Al considerar ayudas razonables, se debe prestar una atención especial a los costes, la posición financiera del empleador o educador y la posibilidad de contar con apoyo público para realizar las modificaciones necesarias.

Mientras que la construcción de una rampa para un empleado en silla de ruedas es un ejemplo de ayuda aceptable, la construcción de un ascensor para un empleado minusválido no puede ser considerada como razonable, por lo que el empleador o educador no está obligado a su construcción.

6. Control del Acta de Igualdad

Palabras claves: Organismos de salud y seguridad ocupacional, defensor del pueblo, junta de discriminación

Independientemente del motivo de discriminación, los organismos de salud y seguridad ocupacional son los encargados de realizar un seguimiento y control del Acta de Igualdad en relación con el empleo y el servicio público. El control y seguimiento de la discriminación basada en el origen étnico más allá de los límites del empleo y servicio público cae dentro de la responsabilidad del defensor del pueblo y la Junta de Discriminación.

Los juzgados, donde se pueden tomar medidas, en casos de discriminación y cuando la víctima puede solicitar medidas compensatorias, realizan el seguimiento de la conformidad con el Acta de Igualdad.

El empleador se debe asegurar que la gestión y la toma de decisiones en la empresa no infringen el Acta de Igualdad. Los organismos de salud y seguridad ocupacional realizan un seguimiento de las actividades de los empleados.

El defensor del pueblo debe esbozar las pautas a seguir, dar consejo y apoyo. El defensor del pueblo puede ser requerido a mediar como conciliador. Estas acciones serán llevadas a cabo en la oficina del defensor del pueblo.

Cualquier víctima de discriminación debe presentar sus quejas a la Junta de Discriminación. El defensor del pueblo también debe de presentar el tema a la Junta de Discriminación.

La Junta puede ratificar los acuerdos llevados a cabo entre los distintos partidos o prohibir cualquier tipo de comportamiento que viole la prohibición de la discriminación. En caso de ser necesario, La Junta de Discriminación puede ordenar el pago de una multa disuasoria. La Junta no reemplaza otros métodos de apelación y no tiene el poder de cambiar las decisiones de las autoridades competentes. La junta de discriminación consta de un presidente, seis miembros y una secretaria (ver el Apéndice 2)



7. La víctima de discriminación tiene derecho a indemnización

Palabras clave: Prohibición de la victimización, indemnización, carga de prueba compartida

De acuerdo con el Acta, nadie puede ser colocado en una posición desfavorable por el hecho de haberse quejado o haber contactado con las autoridades con el fin de salvaguardar la igualdad. De esta forma, la prohibición del trato injusto, no solo protege a las víctimas de la discriminación, si no que también protege a las personas que intentan combatir las prácticas discriminatorias y promover la igualdad (como es el caso de testigos, consejeros, etc.)

El castigo por la discriminación sigue dictado por el Código Penal. El Acta de Igualdad, de todas formas, contiene una corrección: una persona, cuya conducta ha violado el Acta puede ser obligada a pagar una indemnización a la parte afectada (bajo las bases de discriminación o trato injusto).

No se puede demandar una indemnización si el motivo de la discriminación es el idioma u otras razones personales, como el estatus social o financiero.

Dicho de otra forma, un sámi que no es servido en su propio lenguaje no puede reclamar una indemnización.

La Junta de Discriminación, el defensor del pueblo para las minorías y los organismos de salud y seguridad ocupacional no pueden ordenar el pago de una compensación. La víctima de un trato discriminatorio debe solicitar una compensación ante un tribunal antes de que pasen dos años de la infracción. Si la discriminación se produce de una forma continuada, el demandante debe solicitar una indemnización antes de que pasen dos años después de que el trato discriminatorio haya acabado.

En situaciones de reclutamiento, la solicitud se debe realizar antes de que pase un año desde la fecha en la que la persona discriminada reciba la notificación de la decisión de reclutamiento.

Una simple declaración no es suficiente para formalizar la denuncia. La víctima del trato discriminatorio debe presentar información concreta a partir de la cual se pueda concluir que ha sido sometido a discriminación. Si hay pruebas suficientes, el defensor debe ser es que pruebe que él/ella no a infringido la prohibición a discriminar. Se espera que la carga de prueba compartida facilite la tramitación del asunto y que anime a más gente a iniciar demandas contra la discriminación.

La cantidad máxima que se puede obtener por compensación son 15,000 euros. A la hora de determinar el montante de la compensación, se debe prestar especial atención al alcance y tipo de discriminación, la actitud del infractor ante su propia acción, cualquier tipo de acuerdo alcanzado entre las partes, y la situación económica del infractor. En caso de ser considerado razonable, el importe máximo (15000€) puede ser aumentado. El tribunal también puede decidir no imponer ningún tipo de indemnización.

En caso de que la discriminación haya inflingido algún daño económico, la parte perjudicada puede reclamar una indemnización extra. Cabe resaltar que esto no evita el pago de la indemnización mencionada anteriormente, puesto que ésta es una consecuencia directa de la ofensa por si misma, no una compensación debido a pérdidas económicas derivadas de la misma o sufrimiento personal.

8. ¿Qué hacer ante la discriminación?

Si has sido víctima de discriminación en el trabajo, en un centro educacional, al requerir servicios sociales o prestaciones de la seguridad social o bajo cualquier otro tipo de circunstancia mencionada en el Acta, y la persona cuyo comportamiento es discriminatorio hace caso omiso a tus súplicas, te aconsejamos contactar con tu superior más cercano, los organismos de salud

y seguridad ocupacional, el defensor del pueblo para las minorías o la Junta de Discriminación o, como ultima posibilidad, emprender acciones legales. La siguiente sección proporciona ejemplos de la tramitación, canales de apelación y programas de temas discriminatorios regidos por el Acta de Igualdad.

A) Cualquier tipo de discriminación: ejemplo de discriminación en el trabajo

- Estas provisiones son aplicables a lo largo de la duración del trabajo y durante su finalización el mismo.
 - *¿Qué puede hacer un empleado perteneciente a una minoría sexual cuando él/ella cree que el ascenso prometido nunca llega debido a los prejuicios del jefe?*

1. Discutir el caso con algún representante de los empleados o con un superior directo con el fin de llegar a una solución.
2. En caso de ser necesario, contactar con los organismos responsables de la salud y la seguridad ocupacional: con el fin de obtener consejo, orientación y un análisis detallado del problema.
3. Emprender acciones legales reclamando compensación en el tribunal de distrito antes de que pasen 2 años del caso de discriminación

B) Cualquier tipo de discriminación: ejemplo de discriminación en un proceso de reclutamiento

- *¿Qué es lo que debe hacer una persona discapacitada si no obtiene un trabajo cuando puede ser probado que es la persona más adecuada tanto desde el aspecto vocacional como del educacional?*

1. Realizar una notificación de una decisión de reclutamiento (discriminatoria).
2. Contactar con los organismos responsables de la salud y la seguridad ocupacional: con el fin de obtener consejo, orientación y un análisis detallado del problema.
3. Emprender acciones legales reclamando compensación en el tribunal de distrito antes de que pase 1 año del caso de discriminación.

C) Discriminación basada en el origen étnico

- Esta disposición es aplicable a prácticas discriminatorias no concernientes con el lugar de trabajo y servicios públicos.

➤ *¿Qué puede hacer una persona cuando cree que ha sido objeto de discriminación en la lista de espera para un piso municipal debido a su origen étnico?*

1. Realizar un encuentro entre la víctima de discriminación (la persona que busca piso) y el infractor (la autoridad local competente) con el fin de resolver el caso.
2. Contactar con el Defensor del Pueblo: con el fin de obtener consejo, orientación y emprender acciones que puedan derivar en la reconciliación de ambas partes.
3. Presentar el caso ante la Junta de Discriminación: declaración, confirmación del acuerdo final, prohibición de continuar discriminando, aplicación de la multa pertinente.
4. Emprender acciones legales reclamando compensación en el tribunal de distrito antes de que pasen 2 años del caso de discriminación.

9. Información adicional

El Acta de Igualdad se encuentra disponible en la dirección de Internet:
<http://www.finlex.fi/linkit/sd/20040021>

También se encuentra disponible, para las autoridades, una guía del Acta de Igualdad que contiene información sobre el Acta y su alcance de aplicación. Este folleto y la guía se pueden encargar del Ministerio de Trabajo. Dirección: Työministeriö/ MT-tiimi, PL 34, 00023 VALTIONEUVOSTO. También se encuentran disponible en la página web del proyecto de educación e información contra la discriminación STOP <http://www.join.fi/seis/> (en finlandés) y <http://www.join.fi/seis/english/> (versión en inglés)

En temas relacionados con el trabajo y el servicio público, la forma más rápida de recibir ayuda y consejo es contactar con los organismos de salud y seguridad ocupacional de tu propia área. Hay ocho cuerpos de inspectores:

Hämeen työsuojelupiiri (Cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional de Häme), tel. 03-2608 800, tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi

Itä-Suomen työsuojelupiiri (Cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional del este de Finlandia), tel. 017-201 401, ita-suomi.tsp@tsp.stm.vn.fi

Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri (Cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional del sureste de Finlandia), tel. 05-6264 100,

lappeenranta.tsp@tsp.stm.vn.fi

Keski-Suomen työsuojelupiiri (Cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional de la Finlandia central), tel. 014-697 211,

jyvaskyla.tsp@tsp.stm.vn.fi

Pohjois-Suomen työsuojelupiiri (Cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional del norte de Finlandia), tel. 08-3159 511,

oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi

Turun ja Porin työsuojelupiiri (Cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional de Turku y Pori), tel. 02-2715 777,

turku.tsp@tsp.stm.vn.fi

Uudenmaan työsuojelupiiri (Cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional de Uusimaa), tel. 09-774 711,

helsinki.tsp@tsp.stm.vn.fi

Hämeen työsuojelupiiri (Cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional de Häme), tel. 03-2608 800, tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi

Información adicional sobre el cuerpo de inspectores de salud y seguridad ocupacional puede encontrarse en la página web: <http://www.tyosuojelu.fi>.

Para consultas relacionadas con otros temas de discriminación étnica, contactar con la oficina del defensor del pueblo para las minorías, tlf. 09- 160 470 48, correo electrónico: vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi

Dirección de la Junta de Discriminación

Syrjintälautakunta

PL 34

00023 VALTIONEUVOSTO

Correo electrónico de la Junta de Discriminación: syrjintalautakunta@mol.fi

Información adicional sobre la Junta de Discriminación se encuentra disponible en la dirección de internet: www.mol.fi/syrjintalautakunta/

Apéndice 1. Puntos de vista del Acta de Igualdad – tres ejemplos

El Acta de Igualdad es principalmente una herramienta práctica que permite a la víctima de discriminación emprender acciones en contra de su discriminación.

En la siguiente sección, se ofrecen tres puntos de vista de las oportunidades que ofrece la ley, de la forma de utilización de la misma y de su utilidad a la hora de prevenir la discriminación.

1. ¿Era el Acta necesaria?

Jussi Nissinen, Secretario General, SETA –Igualdad Sexual en Finlandia

“Había una clara necesidad y demanda del Acta de Igualdad. El límite de aplicación de la prohibición de la discriminación estaba muy alto en el Código Penal existente. El Acta aporta nuevas formas de combatir la discriminación.”

Pirkko Mahlamäki, Secretario General, the Finnish Disability Forum

“El Acta era necesaria debido a que las prohibiciones de la discriminación establecidas en la Constitución no han sido, hasta ahora, incorporadas en una legislación especial que las trate en detalle.”

Pekka Aikio, Presidente, Parlamento Sámi

“El Acta de Igualdad es muy necesaria. Es una nueva herramienta para eliminar la discriminación diaria que muchas veces pasa inadvertida.”

2. Puntos fuertes y debilidades del Acta

Jussi Nissinen

“Para empezar, la introducción de la carga de prueba compartida es muy importante. El segundo punto fuerte del acta es que clarifica las obligaciones de los organismos de salud y seguridad ocupacional y su papel en temas relacionados con la discriminación. Tercero, la incorporación del concepto de acoso al acta ha supuesto un gran paso adelante: Mejorara las alternativas para confrontar el acoso de una forma más eficiente.

Uno de los puntos débiles del Acta es la diferenciación existente entre los distintos motivos de discriminación. Por ejemplo, en lo que concierne a servicios, el Acta solo puede ser aplicada en casos de discriminación basada en el origen étnico; restringiendo el poder de acción del defensor del pueblo para las minorías y la Junta de Discriminación únicamente a la discriminación étnica.”

Pirkko Mahlamäki

“El Acta de Igualdad conforma el primer paso hacia la igualdad. A pesar de que está muchas veces redactada desde el punto de vista de la igualdad entre hombres y mujeres, el Acta manifiesta de una manera explícita que también incluye al resto de las minorías. El Acta también incluye los conceptos utilizados en la UE, a veces un

tanto enrevesados, en la legislación nacional e incluye medidas especiales para mejorar la posición de las minorías.

De todas formas, hemos estimado cuales son las consecuencias directas para los discapacitados. El Acta menciona que en caso de ser necesario, medidas razonables deben ser tomadas para favorecer el acceso al trabajo o a la educación de una persona minusválida. El término “razonable” es ambiguo de por sí, y podría ser cuestionable si este tipo de términos pueden ser utilizados para defender con éxito los derechos fundamentales.”

Pekka Aikio

“El Acta reforzará el derecho de los sámi a su propia identidad y cultura. Encuentro particularmente interesante la distinción entre discriminación y discriminación positiva, puesto que permite identificar y centrar las ayudas en aquellos que son más vulnerables.

La obligación de las autoridades de trazar un plan de igualdad para eliminar la discriminación étnica es un gran paso hacia adelante y espero que se lleve realmente a cabo. Estos planes deben incluir medidas especiales para mejorar la posición de nuestra población indígena, los sámi, y para salvaguardar la forma de vida tradicional de los sámi.

La exclusión del idioma como una base para la indemnización supongo que es debido a los costes que acarrearía, pero espero que esta situación sea corregida próximamente.”

3. ¿Ayuda el Acta a prevenir la discriminación diaria?

Jussi Nissinen

“La discriminación experimentada por minorías sexuales y de género es muchas veces indirecta, y puede ser difícil de probar. De todas formas, la discriminación es algo normal en el mundo laboral.

Es importante que la gente sea consciente de los contenidos del Acta de Igualdad y de las oportunidades que ofrece; de lo contrario se convertirá en papel mojado. Espero que el Acta sea respetada y que obligue a la gente a reflexionar sobre su propio comportamiento y el trato que dispensa a los demás.”

Pirkko Mahlamäki

“La gente discapacitada se enfrenta a la discriminación a diario. A veces es simplemente una cuestión de no ser capaces de acceder a los sitios a los que les gustaría ir. Debido a que la discriminación está implícita en las estructuras sociales y en la actitud de la gente, muchas veces puede ser difícil de identificar. Algunos están tan acostumbrados a ser discriminados que ni siquiera son capaces de darse cuenta de que están siendo discriminados. Muchas personas permanecen encerradas en casa debido a sus discapacidades y falta de oportunidades para mostrar sus habilidades. Creo que el Acta está levantando mucha expectación, pero también creo que, a la hora de la verdad, las expectativas exceden la realidad.”

Pekka Aikio

“En la legislación Finlandesa, los medios de vida tradicional de los sámi, como la

cría de renos y la pesca están en una posición desigual en comparación con otras formas de ingresos. La discriminación a la que se enfrentan los sámi es en su mayoría estructural y/o económica y esta relacionada con su medio de vida. Los medios proyectan una imagen negativa de los sámi en las noticias y programas de entretenimiento creando una atmósfera hostil. No existen programas para niños en el lenguaje sámi aunque en otros países como Noruega si que están disponibles.

El medio de vida tradicional ayuda a fomentar la riqueza del idioma sámi y por lo tanto sería importante para su educación. Debido al alto grado de integración dentro de la población dominante, el sámi “corriente”, es decir, aquel que no obtiene sus ingresos de la cría de renos está menos expuesto a discriminación.

Creo que el Acta de Igualdad es especialmente beneficiosa para aquellos que practican medios de vida tradicionales y ayuda a reforzar su posición y derechos.”

Apéndice 2

Los miembros de la Junta de Discriminación

La primera Junta de Discriminación fue creada el 19 de Febrero del año 2004. La duración de la junta es de cuatro años.

El presidente de la Junta de Discriminación es el Sr. Jukka Lindstedt, Consejero Legislativo del Ministerio de Justicia. La vicepresidenta es la Sra. Vilja Kutvonen, Fiscal de Distrito (Fiscalía de Helsinki). El Sr. Tapio Susi, abogado del Ministerio de Trabajo es el secretario de la junta.

Otros miembros de la Junta:

Mr Markku Fredman, Asianajotoimisto Fredman & Månsson Oy (oficina de abogados)

Ms Thea Lång, Tribunal de Apelaciones de Helsinki

Mr Juhani Kortteinen, Universidad de Helsinki

Ms Inga Jasinskaja-Lahti, Universidad de Helsinki

Mr Adrián Soto, periodista

Miembros suplentes:

Ms Marja Vanamo, Fiscalía de Joensuu

Ms Kirsi Tarvainen, Asianajotoimisto Asianaiset (oficina de abogados)

Mr Jukka Rainio, Juzgado de Tuusula

Mr Timo Makkonen, Åbo Akademi Instituto de los Derechos Humanos

Ms Karmela Liebkind, Universidad de Helsinki

Mr Ahmed Akar, Centro Cultural Internacional Caisa