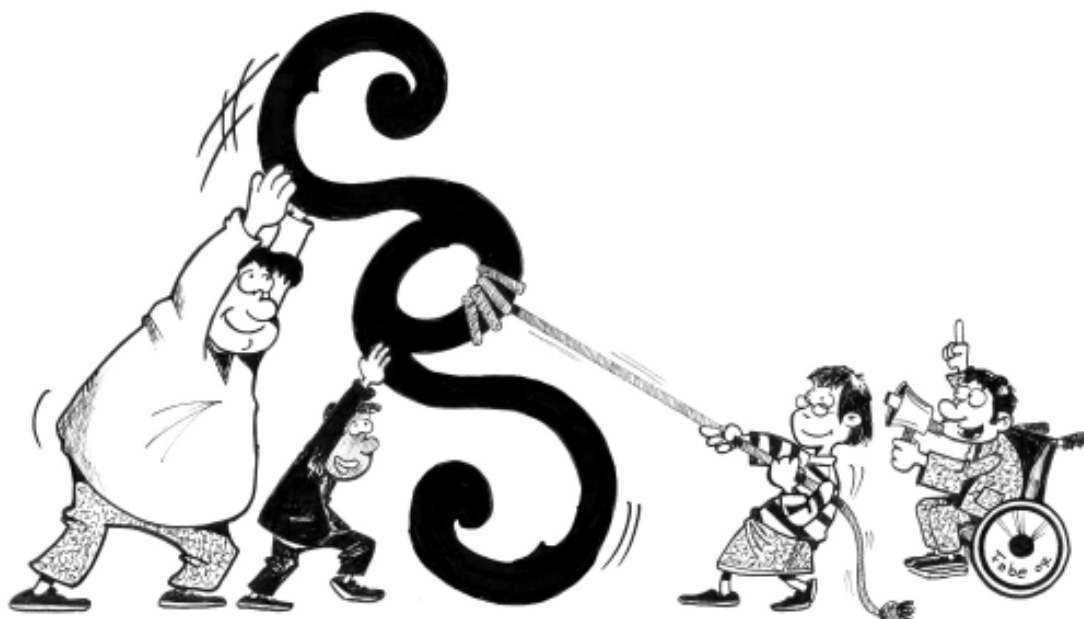


Закон о равноправии

- набор инструментов для борьбы с дискриминацией



Брошюра создана проектом **SEIS** (Финляндия вперед без насилия)

Смотри <http://www.join.fi/seis>

Брошюра подготовлена с финансовым участием Программы Европейского Союза по борьбе с дискриминацией

Рисунки: Фабрицио Скарпати

Перевод на русский язык: Анна Лескинен

Содержание

1. Закон о равноправии – кого он касается?	4
2. Законодательная база	5
3. Что такое дискриминация?	5
4. На кого распространяется действие закона?	7
5. Укрепление равноправия	10
6. Контроль за исполнением закона	11
7. Право пострадавшего от дискриминации на компенсацию	13
8. Коротко о рассмотрении дел, связанных с дискриминацией – в каком порядке?	14
9. Дополнительная информация	16

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Мысли по поводу Закона о равноправии – три примера

Приложение 2. Члены Комиссии по вопросам дискриминации

1. Закон о равноправии – кого он касается?

В Финляндии дискриминация запрещена многими национальными законами, и мы являемся участниками международных договоров, направленных на поддержку равноправия. И все же десятки людей ежедневно сталкиваются с дискриминацией на работе или в иных ситуациях.

Попытка изменить положение предпринята с помощью Закона о равноправии, который вступил в силу с начала февраля 2004 года. Целью закона является укрепление равноправия и, одновременно, предоставление более эффективных возможностей для лиц, столкнувшихся с дискриминацией, влиять на ситуацию.

В соответствии с законом о равноправии запрещенными основаниями для дискриминации являются : возраст, этническое или национальное происхождение, гражданство, язык, вероисповедание, убеждения, взгляды, состояние здоровья, инвалидность, сексуальная ориентация и другие признаки, связанные с личностью (например, имущественное положение, беременность, семейный статус). Этническое происхождение упомянуто и в связи с иммигрантами, и с т.н. «старыми» этническими меньшинствами Финляндии, к которым относятся цыгане, саамы, татары, евреи и представители старой русской общины. Закон касается, таким образом, как коренных жителей Финляндии, так и приехавших в страну позднее, а также детей всех возрастов, мужчин и женщин.

Закон определяет, какое поведение является дискриминирующим и в каких случаях неравенство допустимо. Основными новшествами закона являются: обязанность должностных лиц по составлению плана, обеспечивающего этническое равноправие, возможность получения компенсации лицом, ставшим объектом дискриминации, а также разделение бремени доказывания.

В этой брошюре в сжатой форме излагаются основные принципы Закона о равноправии и наиболее важные моменты его содержания. В приложении изложены мнения о законе представителей Саамского парламента, общественных организаций Vammaisfoorumi и SETA (приложение 1).

Эта брошюра создана для того, чтобы каждый из нас знал бы о своих правах и обязанностях, а также о тех практических способах, с помощью которых можно бороться с дискриминацией и предотвращать ее проявления. Равенство не является привилегией немногих, оно должно быть достижимо для каждого.

2. Законодательная база

Ключевые слова: конституция; директивы, направленные против расизма и дискриминации в трудовой сфере

Основные принципы закона о равноправии содержатся в национальном законодательстве. В соответствии с Конституцией Финляндии, все люди равны перед законом. Без законных оснований не должно проводиться никакого различия между людьми по признаку пола, возраста, происхождения, языка, вероисповедания, убеждения, мнения, состояния здоровья, наличия инвалидности и другим признакам, относящимся к личности.

В дополнение к конституции дискриминация запрещена, в частности, законами о трудовых и служебных отношениях, законом о равноправии между мужчинами и женщинами и уголовным законом.

Финляндия присоединилась к международным соглашениям по правам человека, таким как Международная конвенция по правам граждан и политическим правам, Европейская конвенция по правам человека и Европейская социальная хартия.

Закон конкретизирует нормы по обеспечению равноправия и содержит новые возможности по борьбе с дискриминации. Кроме того, Закон о равноправии реализует положения обязывающих Финляндию директив Совета Европы о дискриминации на основании этнического происхождения (т.н. директива о расовом равенстве) и дискриминации в трудовой сфере.

3. Что такое дискриминация?

Ключевые слова: прямая и опосредованная дискриминация; преследование; приказ, провоцирующий дискриминацию; особое отношение позитивного характера

В соответствии с Законом о равноправии запрещенными основаниями для дискриминации являются: возраст, этническое или национальное происхождение, гражданство, язык, вероисповедание, убеждения, взгляды, состояние здоровья, инвалидность, сексуальная ориентация и другие признаки, связанные с личностью.

Дискриминация – это различие в отношении к людям, основанное на принадлежности их к определенной группе, например, когда они исповедуют определенную религию или являются представителями сексуального меньшинства. Дискриминация может проявиться в одном слове или ситуации, или это может быть следствием общественного строя.

Прямая дискриминация означает, что отношение к кому-то является менее благоприятным, чем к другому лицу, которое оказывается или могло бы оказаться в сходной ситуации.

- Примером прямой дискриминации является отказ обслуживать посетителя ресторана в связи с его этническим происхождением.

Опосредованная (или косвенная) дискриминация - это когда человек оказывается в особенно неблагоприятном положении по сравнению с другими из-за, казалось бы, нейтрального правила, критерия или сложившейся практики без уважительных на то причин.

- Проявлением косвенной дискриминации, например, при приеме на работу является требование о владении в совершенстве финским языком, хотя это не обязательно с точки зрения выполнения работы.

Под преследованием понимается намеренное или фактическое оскорбление по запрещенным основаниям дискриминации личности или человеческого достоинства и неприкосновенности. При этом создается пугающая, враждебная, унижительная или оскорбительная, агрессивная обстановка.

- Примером такого рода преследования является пересказ с оскорбительной целью расистской шутки или оскорбление коллеги, относящегося к сексуальному меньшинству.

Законом запрещено также давать указание или приказ, провоцирующих дискриминацию. Никто не должен требовать от другого действий дискриминирующего характера.

- Ситуация, когда владелец ресторана запрещает работникам обслуживать определенные этнические группы, является примером указания, провоцирующего дискриминацию.

Не все случаи проведения различий между людьми являются дискриминацией. По Закону о равноправии допустимо особое отношение позитивного характера к таким лицам, которые могут рассматриваться как нуждающиеся в специальной поддержке, например, в связи их происхождением, возрастом или социальным положением. Целью особого отношения позитивного характера должно быть достижение равенства. Оно обосновано необходимостью предупреждения или уменьшения вреда от установленного факта дискриминации.

- Например, создание определенных возможностей для работы только для иммигрантов является проявлением особого отношения позитивного характера. Это допустимо, если таким образом удастся исправить положение, когда иммигранты представлены в данной сфере в недостаточной степени без объективных на то причин.

Не является дискриминацией также деятельность, предусмотренная планом по обеспечению равноправия (см. стр.10) или когда выполнение работы предусматривает определенные характеристики и навыки.

- В отношении участников группы, выступающих с демонстрацией этнического искусства, предусматриваются соответствующие характеру группы знания и умения.

Также допустимы возрастные ограничения, если их можно обосновать причинами, связанными с политикой занятости, получением профессионального образования или обучением в рамках организации трудоустройства. Наличие возрастных ограничений возможно, если они обусловлены системой социального страхования для получения пенсий и выплат по нетрудоспособности.

•



4. На кого распространяется действие закона?

Ключевые слова: профессиональная деятельность; прием на работы; условия работы; образование; членство; социальное и медицинское обслуживание; пособия; срочная военная служба; жилищные и другие услуги

В законе о равноправии особое, детальное внимание уделено дискриминации, связанной с этническим происхождением. Запрет дискриминации по этническому признаку распространяется на более широкую сферу, чем запрет по другим основаниям. Объяснением такого расширительного толкования запрета на дискриминацию является содержание директив Совета Европы, которое легло в основу закона о дискриминации.

Закон запрещает дискриминацию как в общественном, так и в частном секторе.

Законом о равноправии запрещена дискриминации по всем указанным в законе основаниям, когда речь идет:

1) Об условиях независимой деятельности в профессиональной и предпринимательской сфере или поддержке предпринимательства

- Например, решения о предоставлении предпринимателям стартового пособия или о выдаче лицензии не должны быть дискриминационными

2) Об основаниях приема на работу, об условиях труда и продвижения по службе/работе

- Работодатель не может устанавливать для выбираемого работника такие требования по профессиональной подготовке и образованию, которые необоснованы с точки зрения характера работы, а, скорее, ставят в неравное положение
- При принятии решения о приеме на работу работодатель не должен делать различия между соискателями, если к тому нет оснований, связанных с работой. Но, например, при приеме на работу в церкви работнику можно выставлять условие членства в приходе, и по закону в данном случае речь не идет о дискриминации.
- Запрет на дискриминацию касается также решений, принимаемых в период трудовых отношений, о распределении работы и продвижении по службе.
- В то же время допускается использование системы поощрительных надбавок к зарплате, если основания для определения ее размера не нарушают принципов равенства.

3) Об общеобразовательном или профессиональном обучении, включая специализированное образование и переобучение, а также о получении услуг по профориентации

- Например, набор учащихся, оценка успеваемости, а также дисциплинарные меры по отношению к учащимся и студентам не должны быть дискриминационными

4) О членстве и деятельности в рамках организаций, объединяющих работников или работодателей, или в других профессиональных организациях

Кроме того, в законе запрещено установление различий в положении человека на основе его этнического происхождения в случаях:

1) Социального и медицинского обслуживания

- Коммуна не может ставить людей в неравное положение между собой на основании их этнического происхождения при организации социального обслуживания, работы детских садов, системы здравоохранения и медицинского обслуживания на рабочем месте

2) Предоставления материальной помощи по линии социального страхования и других выплат, скидок, льгот социального характера

- Примерами выплат в системе социального обеспечения являются пособия по болезни и безработице, пособие при нахождении на рынке труда, пособие на жилье и обучение.

3) Прохождения срочной воинской службы, добровольной воинской службы женщинами или альтернативной службы

- Лица, получившие гражданство Финляндии, при прохождении срочной воинской службы находятся в равном положении с гражданами Финляндии по рождению.

4) Предложение услуг и предметов широкого потребления

- Под услугами понимаются, в том числе, установка, починка, хранение, доставка, обучение и консультации, а также, например, жилищные услуги. Кроме того, недопустимы ограничения на основе этнического происхождения при предоставлении банковских услуг, в частности, ссуд, и ресторанного обслуживания.
- Запрет дискриминации не распространяется, однако, на отношения между частными лицами. Например, запрещена дискриминация в деятельности фирм, профессионально занимающихся предоставлением посреднических услуг по аренде и продаже жилья, но запрет не касается условий продажи или аренды жилья между частными лицами.

5. Укрепление равноправия

Ключевые слова: обязательство по укреплению равноправия; планы по обеспечению равноправия; равные возможности для инвалидов

Закон о равноправии расширяет круг обязанностей должностных лиц по предотвращению дискриминации и обеспечению равенства. По закону должностные лица должны планомерно соблюдать принцип равноправия во всей своей деятельности. При подготовке дел к рассмотрению и в ходе принятия решений необходимо устанавливать методы работы, направленные на укрепление равноправия. Должностные лица должны при этом изменять обстоятельства, препятствующие внедрению этих форм деятельности. Такое общее обязательство по укреплению принципа равноправия касается государственных и муниципальных служащих, а также служащих лютеранских и православных приходов.

Конкретным новшеством, записанным в законе, является то, что должностные лица должны составить план по обеспечению равноправия, посредством которого достигается этническое равенство. Эта обязанность распространяется на всех должностных лиц, в том числе и на тех, в чьи функции не входит непосредственное обслуживание посетителей, относящихся к этническим меньшинствам. Но упомянутым выше служащим церковных приходов не требуется по закону составлять такой план.

План по обеспечению равноправия должен содержать перечень мероприятий, с помощью которых этнические меньшинства и иммигранты получают равные возможности по получению услуг, которые планируются и осуществляются должностными лицами. Такими мерами могут быть, например, предоставление переводческих услуг, выпуск брошюр и иных изданий на разных языках, обслуживание на языке посетителя, а также развитие электронной связи и информирования.

План по обеспечению равноправия может быть принят в форме самостоятельного документа или стать частью иной программы, как, например, плана по обеспечению равноправия между мужчинами и женщинами или программы интеграции. Министерство труда разрабатывает рекомендации в отношении его содержания.

Особое внимание в законе о равноправии уделено также расширению возможностей инвалидов. По закону, работодатели и организаторы обучения должны сделать место работы и учебы более доступными для инвалидов. На практике это означает оказание поддержки по трудоустройству и обучению тем инвалидам, которые могли бы выполнять работу или учиться после организации мер по благоустройству, проведенного в разумных пределах. Речь может идти, например, об устранении препятствий для передвижения на рабочем месте или предоставлении личных вспомогательных средств.

При оценке масштабов благоустройства во внимание принимаются требуемые затраты, финансовое положение работодателя или организатора обучения, а также возможности получить дотацию на необходимые изменения.

Примером благоустройства в разумных пределах может быть пристройка пандуса для работника, передвигающегося на инвалидной коляске. Но установка лифта для доставки работника рассматриваться как мера, выходящая за рамки разумных пределов изменений, и работодателя или организатора обучения нельзя к этому обязывать.

6. Контроль за исполнением закона

Ключевые слова: должностные лица службы охраны труда; уполномоченный по делам меньшинств; Комиссия по вопросам дискриминации

Контроль за исполнением Закона о равноправии в части трудовых и служебных отношений отнесен к ведению должностных лиц службы охраны труда. Этот контроль распространяется на случаи дискриминации по всем предусмотренным законом основаниям. В случаях дискриминации по признаку этнического происхождения за пределами трудовых и служебных отношений (выплаты по социальному страхованию, сфера услуг и т.п.) контроль осуществляют Уполномоченный по делам меньшинств и Комиссия по вопросам дискриминации.

Исполнение закона о равноправии контролируют также суды общей компетенции, куда можно подать заявления по делу, связанному с проявлением дискриминации, и требовать назначения компенсации.

Работодатель должен заботиться о том, чтобы руководство работами и принятие решений на рабочем месте происходило без нарушений законодательства о равноправии. Служба охраны труда осуществляет надзор за действиями работодателя.

Уполномоченный по делам меньшинств может давать инструкции, консультации и рекомендации. Уполномоченного можно просит об оказании содействия в достижении соглашения между сторонами. Такая возможность рассматривается при обращении посетителя в контору Уполномоченного.

Пострадавший от дискриминации или ставший объектом контрмер может передать дело на рассмотрение Комиссии по вопросам дискриминации. Уполномоченный по делам меньшинств тоже может передать дело на рассмотрение Комиссии по вопросам дискриминации.

Комиссия может подтвердить соглашения между сторонами или запретить дальнейшее проявление дискриминации. При необходимости она может назначать стороне, допустившей дискриминацию, штраф. Рассмотрение вопроса в Комиссии по вопросам дискриминации не заменяет собой другие процедуры обжалования. Также в ее компетенцию не входит изменение решений, принятых официальными лицами. В состав Комиссии входят председатель, шесть других членов и секретарь (см. приложение 2)



7. Право пострадавшего от дискриминации на компенсацию

Ключевые слова: запрет на контрмеры; компенсация; разделение бремени доказывания

По закону ничьи права не должны ущемляться в связи с тем, что он подал жалобу по факту дискриминации или обратился к должностным лицам с целью добиться равноправия. Такой запрет на контрмеры защищает помимо самого пострадавшего от дискриминации также других лиц, которые добиваются вмешательства в проявления дискриминации и установления равноправия (например, свидетели, доверенные лица и т.п.)

Наказание за преступления, связанные с проявлением дискриминации, назначаются в соответствии с уголовным законом. Закон о равноправии в дополнение к этому содержит конкретное новшество: суд может принудить лицо, допустившее нарушение закона, заплатить компенсацию тому, кто стал объектом дискриминации или контрмер. Компенсации, однако, нельзя требовать в случае, когда основанием дискриминации является язык или другой личностный признак, как например, общественное или материальное положение. Другими словами, например, саам, не получивший обслуживания на родном языке, не может требовать компенсации.

Комиссия по вопросам дискриминации, уполномоченный по делам меньшинств или работник службы охраны труда не могут назначить компенсацию. Лицо, пострадавшее от дискриминации, должно потребовать компенсацию, подав иск в суд по месту жительства в течение двух лет со дня факта проявления дискриминации. Если это дискриминация была длительного характера, иск должен быть подан в течение двух лет с момента ее прекращения. Однако, в случае проявления дискриминации при приеме на работу лицо, подававшее заявление, должно подать исковое заявление в течение одного года с момента, когда ему стало известно о принятом решении по выбору работника.

Для подачи иска недостаточно обоснования в виде простого утверждения. Лицо, столкнувшееся с дискриминацией, должно представить такие конкретные факты, на основании которых можно предполагать, что имело место проявление дискриминации. Если представлено достаточно свидетельств, то лицо, подозреваемое в проявлении дискриминации, должно, в свою очередь, представить доказательства, что нарушения запрета дискриминации не было. Разделение бремени доказывания должно облегчить разбирательство по делам, связанным с проявлением дискриминации, и придать смелости в передаче случаев дискриминации на рассмотрение в судебные органы активнее, чем прежде.

Максимальный размер компенсации устанавливается в 15 тысяч евро. При определении величины компенсации во внимание принимается, в том числе, характер дискриминации и ее продолжительность; отношение к содеянному со стороны лица, которое нарушил нормы, запрещающих дискриминацию; возможное соглашение, достигнутое сторонами, а также материальное положение лица, допустившего нарушения закона. Может быть вынесено решение как о том, что компенсация не будет взыскана, так и о превышении ее максимального размера, если на то будут основания.

Если лицу, столкнувшемуся с проявлением дискриминации, был кроме этого причинен еще и материальный ущерб, то можно потребовать его возмещения по закону о возмещении ущерба дополнительно к требованию о компенсации. Это не является препятствием к получению компенсации, так как ее взыскание является следствием нарушением прав в связи с фактом дискриминации, а не возможных материальных потерь или моральных страданий.

8. Коротко о рассмотрении дел, связанных с дискриминацией – в каком порядке?

Если вы стали объектом дискриминации на работе, в учебном заведении, при обращении за услугой или социальными выплатами или в другой ситуации, предусмотренной законом, а разговор с лицом, допустившим проявление дискриминации, не изменил положения - не оставайтесь один. Свяжитесь с вашим непосредственным руководителем, с работником службы охраны труда, Уполномоченным по делам меньшинств или Комиссией по вопросам дискриминации и, наконец, передайте дело на рассмотрения в суд.

Далее приводятся в сжатой форме примеры предусмотренных Законом о равноправии процедур рассмотрения дел, связанных с дискриминацией.

А) Все основания дискриминации: пример дискриминации в трудовой жизни

- Распространяется на период трудовых отношений и после их окончания
 - *Как работник из числа представителей сексуальных меньшинств может повлиять на ситуацию, если он считает, что обещанное повышение по службе не состоялось из-за предрассудков работодателя?*
1. Обсуждение с представителем коллектива работников и, по возможности, с непосредственным начальником сложившегося положения и выхода из него.
 2. В случае необходимости контактирование с работниками службы охраны труда: получение консультации, рекомендаций и детальное выяснение ситуации
 3. Подача иска по факту дискриминации в уездный (районный) суд в течение двух лет с момента случившегося проявления дискриминации с требованием компенсации

В) Все основания дискриминации: пример дискриминации при приеме на работу

- *Как должен действовать работник-инвалид, если он не получил работы, хотя был наиболее подходящим соискателем с точки зрения подтвержденного уровня образования и профессиональной подготовки,?*
1. Информация о (дискриминационном) решении о выборе работника.
 2. Контакт с работниками службы охраны труда: получение консультации, рекомендаций и детальное выяснение ситуации
 - 3. Подача иска по факту дискриминации в уездный (районный) суд в течение одного года с момента получения информации решении о выборе работника.**

С) Дискриминация в связи с этническим происхождением

- Распространяется на случаи, не относящиеся к трудовым и служебным отношениям
 - *Что может сделать человек, стоящий в очереди на получение городского арендного жилья, если предполагает, что его права нарушены в связи с его этническим происхождением?*
1. Обсуждение ситуации между тем, кто подвергся дискриминации (подавший заявление на получение квартиры) и стороной, нарушившей его права (служба по предоставлению жилья)
 2. Контакт с Уполномоченным по делам меньшинств: консультация, советы, другие меры по достижению соглашения, например, переговоры.
 3. Передача дела в Комиссию по вопросам дискриминации: заключение, подтверждение соглашения, запрет на проявления дискриминации, штраф
 4. Подача иска по факту дискриминации в уездный (районный) суд в течение двух лет с момента случившегося проявления дискриминации с требованием компенсации

9. Дополнительная информация

С содержанием закона о равноправии можно ознакомиться в интернете на сайте <http://www.finlex.fi/linkit/sd/20040021>

По закону о равноправии для должностных лиц составлена инструкция, которая содержит дополнительные сведения о законе и порядке его применения. Инструкция и эту брошюру можно заказать в Министерстве труда по адресу Työministeriö/ MT-tiimi, PL 34, 00023 VALTIONEUVOSTO. Их можно найти также на сайте антидискриминационного информационного проекта SEIS <http://www.join.fi/seis/>

Самый быстрый способ получить помощь и информацию по вопросам дискриминации в трудовых и служебных отношениях – это связаться со службой охраны труда ближайшего к вам округа. Их всего восемь:

Hämeen työsuojelupiiri, puh. 03-2608 800, tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi
Служба охраны труда округа Хяме

Itä-Suomen työsuojelupiiri, puh. 017-201 401, ita-suomi.tsp@tsp.stm.vn.fi
Служба охраны труда округа Восточной Финляндии

Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri, puh. 05-6264100, lappeenranta.tsp@tsp.stm.vn.fi
Служба охраны труда округа Юго-Восточной Финляндии

Keski-Suomen työsuojelupiiri, puh. 014-697 211, jyvaskyla.tsp@tsp.stm.vn.fi
Служба охраны труда округа Центральной Финляндии

Pohjois-Suomen työsuojelupiiri, puh. 08-3159 511, oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi
Служба охраны труда округа Северной Финляндии

Turun ja Porin työsuojelupiiri, puh. 02-2715 777, turku.tsp@tsp.stm.vn.fi
Служба охраны труда округа Турку и Пори

Uudenmaan työsuojelupiiri, puh. 09-774 711, helsinki.tsp@tsp.stm.vn.fi
Служба охраны труда округа Уусимаа

Vaasan työsuojelupiiri, puh. 020 1236 200, vaasa.tsp@tsp.stm.vn.fi
Служба охраны труда округа Вааса

Дополнительную информацию о службе охраны труда можно найти в интернете на сайте <http://www.tyosuojelu.fi>.

По другим вопросам, связанным с этнической дискриминацией вы можете связаться с конторой Уполномоченного по делам меньшинств
Тел. 09- 160 470 48, адрес эл. почты:
vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi

Почтовый адрес Комиссии по вопросам дискриминации:
Syrjintälautakunta
PL 34
00023 VALTIONEUVOSTO

Адрес электронной почты Комиссии по вопросам дискриминации
syrjintalautakunta@mol.fi

Мысли по поводу Закона о равноправии – три примера

Закон о равноправии разрабатывался, прежде всего, как практический инструмент, с помощью которого человека, столкнувшегося с дискриминацией, может влиять на ситуацию.

Ниже приведены высказывания троих человек о том, как они рассматривает предоставляемые законом возможности, как можно использовать закон на практике и как он, по их мнению, может предотвратить проявления дискриминации.

1. Нужен ли новый закон?

Ответственный секретарь Юсси Нисиинен, общество Сексуальное равенство SETA

«Существует настоятельная необходимость в Законе о равноправии. Слишком высок барьер для применения уголовного закона по запрету дискриминации. Закон о равноправии даст новые средства для борьбы с дискриминацией»

Ответственный секретарь Пиркко Махламяки, общество Форум инвалидов

«Закон необходим, так как принцип, запрещающий дискриминацию, содержащийся в Конституции, до сих пор не конкретизирован в специальном законодательстве в достаточной степени.»

Председатель Пекка Айкио, Саамский парламент

«Закон о равноправии безусловно необходим. Это новый шаг по устранению такой повседневной дискриминации, которую даже не всегда замечают»

2. Что можно отнести к сильным и слабым сторонам закона?

Юсси Ниссинен

«Разделение бремени доказывания – действительно важная норма. Другой сильной стороной закона является то, что он конкретизирует и подчеркивает обязанности работников службы охраны труда и их значительную роль в вопросах дискриминации. В-третьих, хорошо, что понятие преследования включено в закон, и теперь с это формой дискриминации можно бороться более успешно.

Слабой стороной закона считаю то, что основания дискриминации не равны между собой. Например, в отношении обслуживания закон касается только такого основания, как этническое происхождение. Сфера деятельности и Уполномоченного по делам меньшинств, и Комиссии по вопросам дискриминации ограничивается только дискриминаций по этническому признаку.»

Пиркко Махламяки

«Закон о равноправии, прежде всего, начало пути к равноправию. Чаще всего говорится о равенстве между мужчинами и женщинами, но закон о равноправии направлен на распространении принципа и на другие меньшинства. Кроме того, закон перенес трудно воспринимаемую подчас терминологию ЕС в национальное законодательство и содержит также особые меры позитивного характера, для улучшения положения меньшинств.

Мы долго думали о том, что конкретно предлагает закон для инвалидов. В законе упоминается, что при необходимости должны быть приняты меры, в разумных пределах, для обеспечения инвалидам доступа к месту работы и учебы. Термин «разумные пределы» сам по себе неясен, и потому вызывает сомнение, можно ли вообще подходить к вопросу о реализации основных прав с точки зрения таких «разумных пределов».

Пекка Айкио

«Закон закрепляет право саамов на собственную идентичность и культуру. Особенно важным считаю то, что закон устанавливает разницу между дискриминацией и особым отношением позитивного характера. Это позволяет оказывать поддержку тем, кто находится в более уязвимом положении.

Обязанность должностных лиц составлять план по устранению этнической дискриминации тоже хороший момент, и я надеюсь, что это будут делать и использовать. Эти планы должны содержать специальные позитивные меры по улучшению положения саамов, как коренного народа, и обеспечить сохранение саамских традиционных промыслов. Исключение языка, как основания для истребования на практике компенсации, связано, видимо, больше с вопросом расходов, который со временем, надеюсь, удастся решить.»

3. Каковы проявления дискриминации в повседневной жизни и есть ли польза от закона по искоренению дискриминации?

Юсси Ниссинен

«Дискриминация, с которой сталкиваются представители сексуальных меньшинств, чаще всего опосредована, и потому бороться с ней нелегко. Чаще всего дискриминация происходит в трудовой жизни. Теперь важно, чтобы люди познакомились с содержанием Закона о равноправии и предоставляемыми им возможностями для того, чтобы он не остался бы только на бумаге. Надеюсь, что закон начнут использовать и люди начнут больше задумываться над своим поведением и отношением к себе.»

Пиркко Махламяки

Инвалиды сталкиваются с дискриминацией ежедневно. Чаще всего проблема состоит в том, что они не могут попасть туда, куда хотят. Дискриминация часто в отношении и часть системы, потому так трудно с ней бороться. Многие уже так привыкли к дискриминации, что даже перестали замечать ее. Многие компетентные работники сидят по домам из-за своей инвалидности и не могут продемонстрировать свои способности. Верю, что вначале закон вызовет большой энтузиазм, но ожидания с легкостью превысят реальные возможности закона.»

Пекка Айкио

«Традиционные промыслы саамов, оленеводство и рыболовство, игнорируются законами Финляндии. Формы дискриминации, с которой сталкиваются саамы, прежде всего структурная, экономическая, которая затрагивает, прежде всего, эти промыслы. Средства массовой информации предлагает негативный образ саамов, как в новостных, так и развлекательных программах., что частично способствует созданию недружелюбной обстановки. Для саамов также не предусмотрено детских телевизионных передач, какие доступны, например, в Норвегии.

Традиционные промыслы позволяют сохранять богатство саамского языка и забота о них важна и с этой точки зрения. Так называемым обычным саамам, которые имеют отличные от занятия оленеводством источники средств к существованию, не так угрожает стать объектом дискриминации, так как они во многом уже ассимилировались с основным населением.

Хотелось бы верить, что Закон о равноправии будет полезен именно для тех, кто занимается традиционными профессиями, и что он укрепит их положение и права.»

Члены Комиссии по вопросам дискриминации

Первая комиссия по вопросам дискриминации была назначена 19 февраля 2004 года. Срок работы комиссии – 4 года

Председателем комиссии по вопросам дискриминации является советник по вопросам законодательства из министерства юстиции, доктор юриспруденции Юкка Линдстед и заместителем председателя – обвинитель Хельсинкского округа, вице-судья Вилья Кутвонен. Секретарь комиссии – вице-судья Тапио Суси из министерства труда.

Другие члены комиссии:

Маркку Фредман, Адвокатское бюро Fredman & Månsson Oy
Теа Лонг, Хельсинкский Надворный суд
Юхани Корттейнен, Хельсинкский университет
Инга Ясинская-Лахти, Хельсинкский университет
Адриан Сото, журналист

Заместители:

Марья Ванамо, канцелярия обвинителя в округе Йоенсуу
Кирси Тарвайнен, Адвокатское бюро Asianaiset
Юкка Райнио, Туусульский уездный (районный) суд
Тимо Макконен, Институт прав человека при Або Академии
Кармела Лебкинд, Хельсинкский университет
Ахмед Акар, Международный центр Caisa