

Diskriminering i Finland 2017-2019

Datarapport

Justitieministeriets publikationer 2021:8

Diskriminering i Finland 2017–2019

Datarapport

Justitieministeriet

ISBN PDF: 978-952-259-884-4

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsinki 2021

Presentationsblad

Utgivare	Justitieministeriet	4.3.2021	
Författare	Simo Mannila		
Publikationens titel	Diskriminering i Finland 2017-2019 Datarapport		
Publikationsseriens namn och nummer	Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2021:8		
Diarie-/ projektnummer	OM 5/014/2015	Tema	Utredningar och anvisningar
ISBN PDF	978-952-259-884-4	ISSN PDF	2490-0990
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-884-4		
Sidantal	56	Språk	svenska
Nyckelord	likabehandling, diskriminering, attityder, hatretorik		
Referat	<p>Diskriminering är fortfarande ett betydande problem i Finland, både på arbetsmarknaden och i det övriga livet. Finländarnas attityder till minoriteter, handikappade och äldre har dock blivit mer toleranta åren 2017–2019. De ligger oftast nära de attityder som är mest allmänna inom Europeiska unionen.</p> <p>Den mest diskriminerade gruppen bland invandrarminoriteterna är de med afrikansk bakgrund, och etnisk diskriminering och diskriminering på grund av hudfärg verkar vara vanligare i Finland än andra former av diskriminering. Man har fått ny information om diskrimineringen av romer, i Finland är attityderna till dem tämligen negativa i en jämförelse på EU-nivå. Det finns tecken på strukturell diskriminering av samer. Funktionshindrades och äldre personers problem har i hög grad att göra med tillgången till tjänster och information om dem samt med att miljön inte är tillgänglig. Diskriminering och trakasserier av könsminoriteter och sexuella minoriteter är fortfarande vanliga, även om situationen klart har förbättrats under den granskade perioden.</p> <p>Uppgifterna från rätts- och tillsynsmyndigheternas verksamhet beskriver endast toppen av isberget när det kommer till diskriminering. Antalet fall är ganska litet, men innehållet i avgörandena är anmärkningsvärt. Justitiekanslerns och riksdagens justitieombudsmans granskningar och ställningstaganden är också exempel på viktiga källor till information om diskriminering.</p> <p>Under den granskade perioden har det samlats in mer information om diskriminering än tidigare och kunskapsnivån har höjts ytterligare.</p>		
Förläggare	Justitieministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi		

Kuvailulehti

Julkaisija	Oikeusministeriö	4.3.2021	
Tekijät	Simo Mannila		
Julkaisun nimi	Syrjintä Suomessa 2017–2019 Tietoraportti		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2021:8		
Diaari/hankenumero	OM 5/014/2015	Teema	Selvityksiä ja ohjeita
ISBN PDF	978-952-259-884-4	ISSN PDF	2490-0990
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-884-4		
Sivumäärä	56	Kieli	ruotsi
Asiasanat	yhdenvertaisuus, syrjintä, asenteet, vihapuhe		
Tiivistelmä	<p>Syrjintä on Suomessa edelleen merkittävä ongelma niin työmarkkinoilla kuin muussakin elämässä. Suomalaisien asenteet vähemmistöjä, vammaisia ja ikääntyneitä kohtaan ovat kuitenkin muuttuneet vuosina 2017–2019 suvaitsevaisemmiksi. Ne ovat useimmiten lähellä Euroopan Unionissa yleisimmin vallitsevia asenteita.</p> <p>Maahanmuuttajavähemmistöistä syrjityin ryhmä ovat afrikkalaistaustaiset, ja etninen ja ihonväriin perustuva syrjintä vaikuttaa olevan Suomessa varsin yleistä. Romanien syrjinnästä on saatu uutta tietoa, Suomessa heitä koskevat asenteet ovat EU-tason vertailussa varsin kielteiset. Saamelaisten tilanteessa on merkkejä rakenteellisesta syrjinnästä. Vammaisten ja ikääntyneiden ongelmat liittyvät paljolti palvelujen ja niitä koskevan tiedon saantiin sekä ympäristön esteellisyyteen. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen syrjintä ja häirintä on edelleen yleistä, vaikka tilanne on tarkastelukautena selkeästi parantunut.</p> <p>Oikeus- ja valvontaviranomaisten toimintatiedot kuvaavat syrjinnästä vain jäävuoren huipun. Tapausmäärät ovat melko pieniä, mutta ratkaisujen sisällöt ovat merkittäviä. Myös esimerkiksi valtioneuvoston oikeuskanslerin ja eduskunnan oikeusasiamiehen tarkastukset ja kannanotot ovat tärkeitä syrjintätiedon tärkeitä lähteitä.</p> <p>Tarkastelukauden aikana syrjintätietoa on kertynyt aiempaa runsaammin ja tiedon taso on entisestään kohentunut.</p>		
Kustantaja	Oikeusministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Justice	4.3.2021	
Authors	Simo Mannila		
Title of publication	Discrimination in Finland 2017–2019 Data report		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Justice, Reports and guidelines 2021:8		
Register number	OM 5/014/2015	Subject	Reports and guidelines
ISBN PDF	978-952-259-884-4	ISSN (PDF)	2490-0990
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-884-4		
Pages	56	Language	Swedish
Keywords	non-discrimination, discrimination, attitudes, hate speech		
Abstract	<p>Diskriminering är fortfarande ett betydande problem i Finland, både på arbetsmarknaden och i det övriga livet. Finländarnas attityder till minoriteter, handikappade och äldre har dock blivit mer toleranta åren 2017–2019. De ligger oftast nära de attityder som är mest allmänna inom Europeiska unionen.</p> <p>Den mest diskriminerade gruppen bland invandrarminoriteterna är de med afrikansk bakgrund, och etnisk diskriminering och diskriminering på grund av hudfärg verkar vara vanligare i Finland än andra former av diskriminering. Man har fått ny information om diskrimineringen av romer, i Finland är attityderna till dem tämligen negativa i en jämförelse på EU-nivå. Det finns tecken på strukturell diskriminering av samer. Funktionshindrades och äldre personers problem har i hög grad att göra med tillgången till tjänster och information om dem samt med att miljön inte är tillgänglig. Diskriminering och trakasserier av könsminoriteter och sexuella minoriteter är fortfarande vanliga, även om situationen klart har förbättrats under den granskade perioden.</p> <p>Uppgifterna från rätts- och tillsynsmyndigheternas verksamhet beskriver endast toppen av isberget när det kommer till diskriminering. Antalet fall är ganska litet, men innehållet i avgörandena är anmärkningsvärt. Justitiekanslerns och riksdagens justitieombudsmans granskningar och ställningstaganden är också exempel på viktiga källor till information om diskriminering.</p> <p>Under den granskade perioden har det samlats in mer information om diskriminering än tidigare och kunskapsnivån har höjts ytterligare.</p>		
Publisher	Ministry of Justice		
Distributed by/ Publication sales	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Innehåll

1. BAKGRUND	7
2. ATTITYDER	11
3. ERFARENHETER OCH OBSERVATIONER AV DISKRIMINERING	18
3.1 Diskriminering i arbetslivet.....	18
3.2 Annan diskriminering enligt diskrimineringsgrund.....	22
3.2.1 Etnisk bakgrund, språk, religion	22
3.2.2 Funktionsnedsättning, dålig hälsa.....	24
3.2.3 Ålder	26
3.2.4 Könsmminoriteter och sexuella minoriteter	26
4. ANMÄLNINGAR AV OCH DOMAR MOT DISKRIMINERING	30
4.1 Tillsyn över arbetarskyddet.....	32
4.2 Diskrimineringsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.....	35
4.3 Riksdagens justitieombudsman	39
4.4 Statsrådets justitiekansler	41
4.5 Högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen.....	42
5. HATBROTT OCH HATRETORIK	45
5.1 Hatbrott 2017–2019	46
5.2 Uppkomsten av hatretorik och dess effekter	48
6. FRÄMJANDE AV LIKABEHANDLING	52

1. BAKGRUND

I denna rapport beskrivs diskriminering och utvecklingen av den i Finland 2017–2019. Med diskriminering avses diskriminering enligt diskrimineringslagen, det vill säga diskriminering i anslutning till följande diskrimineringsgrunder: ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Det gjordes inga ändringar i lagstiftningen om diskriminering (särskilt diskrimineringslagen) under den granskade perioden.

Rapporten baserar sig på rapporten *Syrjinnän seurannan kansalliset tietolähteet* (Nationella informationskällor för uppföljningen av diskriminering) från 2019 och den föregående rapporten *Diskriminering i Finland 2015–2016*. Under den tid som denna rapport omfattar har det samlats mycket information om likabehandling och diskriminering. En ganska stor del av de informationskällor som används är dock nya, vilket innebär att inga utvecklingstrender kan beskrivas utifrån dem.

Denna rapport har sammanställts enligt de olika indikatorområdena i justitieministeriets uppföljningssystem för diskriminering, som är följande:

- Attityder och attitydklimat
- Erfarenheter och observationer av diskriminering
- Diskrimineringsanmälningar och -avgöranden
- Hatretorik och hatbrott
- Främjande av likabehandling

Innehållet i rapporten har sammanställts eller sammanställs också på uppföljningssystemets webbplats <http://www.faktaomdiskriminering.fi>. Rapporten har skrivits av Simo Mannila.

Det är justitieministeriet som samordnar och utvecklar systemet för uppföljning av diskriminering. Uppföljningssystemet har till uppgift att

- producera aktuell och kompletterande information om diskriminering av olika målgrupper i det finländska samhället
- samla information som produceras av andra aktörer
- främja samarbetet mellan aktörer som arbetar med forskning mot diskriminering och
- producera åtgärdsförslag för att utveckla politiken mot diskriminering.

Uppföljningsgruppen för diskriminering har verkat sedan 2008. För närvarande är uppföljningsgruppens arbetssektion det viktigaste organet som utvecklar och samordnar uppföljningen av diskriminering. I det årliga expertforumet, dit representanter från olika ministerier, ämbetsverk, forskningsinstitut och alla intressentgrupper bjuds in, presenteras den senaste och mest intressanta informationen om diskriminering. Där diskuteras även diskriminering och utvecklingen av arbetet mot diskriminering i Finland.

Under den granskade perioden har justitieministeriet och andra finländska instanser deltagit i ett omfattande internationellt samarbete, som på ett betydande sätt kompletterar de nationella instansernas information om diskriminering. Detta innebär bland annat inhämtande av information inom EU:s byrå för grundläggande rättigheter (Fundamental Rights Agency, <https://fra.europa.eu>), som också har utvecklats för nationella behov (barometern för grundläggande rättigheter), samarbete inom EU:s arbetsgrupp High Level Group on non-discrimination, diversity and equality, samt rapportering om internationella människorättskonventioner, som bland annat har uppmärksammats i det nationella programmet för grundläggande och mänskliga rättigheter 2017-2019 (https://julkaisut.valtio-neuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79277/OM_9_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kön är också en viktig bakgrundsfaktor i rapporteringen om diskriminering. Under den granskade perioden har mätningen av jämställdheten utvecklats avsevärt och en preliminär förteckning över Finlands jämställdhetsindikatorer håller på att utarbetas. Kön ska i mån av möjlighet beaktas genomgående även i rapporteringen enligt diskrimineringslagen. I denna rapport presenteras och kommenteras uppgifterna specificerade enligt kön, om skillnader mellan könen har observerats.

Till diskrimineringen hör också en mer omfattande diskurs om delaktighet och upplevelse av delaktighet. Under den granskade perioden har man utvecklat indikatorer för goda befolkningsrelationer inom olika livsområden, funderat på upplevelsen av delaktighet som en del av främjandet av hälsa och välfärd samt tagit upp diskriminering bland uppföljningsindikatorerna för hållbar utveckling. Befolkningsrelationerna och deras utveckling

åren 2017–2019 har inte behandlats i denna rapport, eftersom det framställs en separat kompletterande rapport om dem.

Diskriminering har negativa konsekvenser för hela samhället, men i synnerhet för de personer och befolkningsgrupper som utsätts för diskriminering. Det finns rikligt med nationell och internationell forskning om ämnet som inte tas upp separat i denna rapport. Diskriminering påverkar bland annat ställningen på arbetsmarknaden och inkomstnivån i anslutning till den. Det leder till att det offentliga rummet differentieras genom att man undviker platser och det har många negativa konsekvenser för välfärden.

KÄLLOR

Mannila S (2019) Syrjinnän seurannan kansalliset tietolähteet, Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2019: 35, Helsingfors: Justitieministeriet, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161777/OM_2019_35_Syrjinn%c3%a4n_kansalliset_tietolahteet.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

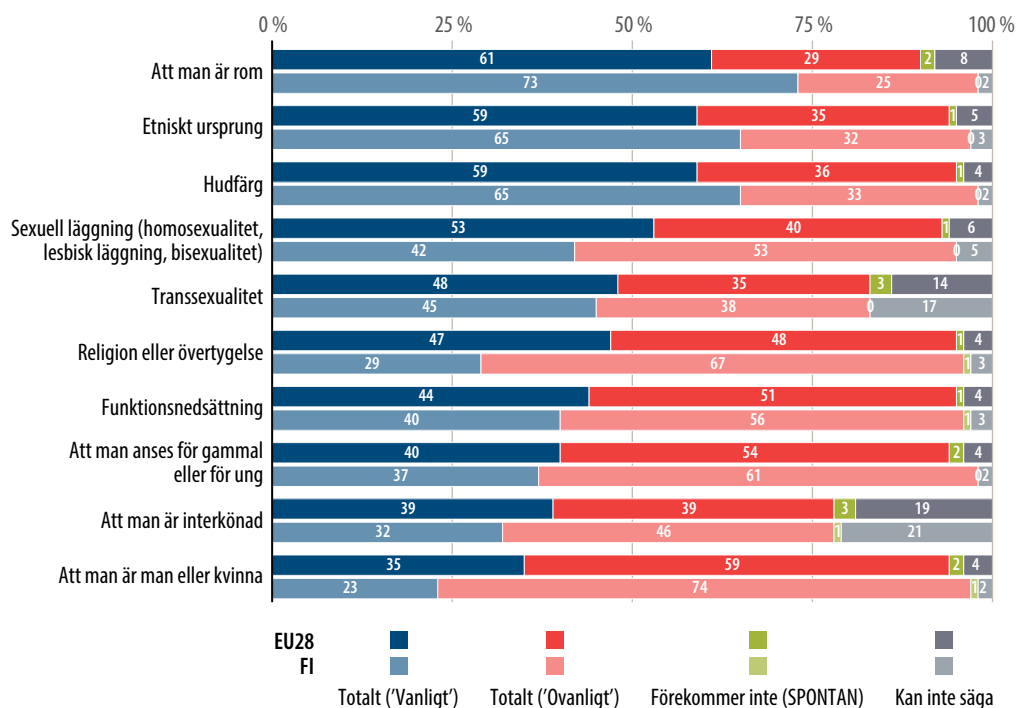
Justitieministeriet (2017), Diskriminering i Finland 2015–2016. Rapport, <http://www.faktaomdiskriminering.fi>

2. ATTITYDER

Under den period som granskas har det i Finland inte gjorts någon attitydundersökning med anknytning till minoritetsgrupper. Sedan 2008 har man emellertid genomfört Eurobarometerundersökningar om diskriminering i EU:s medlemsländer, och de ger rikligt med information om attityderna och gör det möjligt att jämföra den finländska uppgifterna med uppgifterna från andra EU-medlemsländer. Denna datainsamling, som har varierande tyngdpunkter, täcker ganska väl behovet av attitydinformation om diskriminering. Däremot är en internationell jämförelse problematisk, eftersom svarspraxisen i olika länder torde vara ganska olika även kulturellt sett.

Enligt den senaste eurobarometern (2019) anser sammanlagt 73 procent av finländarna att diskriminering av romer är vanlig i Finland, medan motsvarande andel i hela EU var 61 procent. Även diskriminering på grund av etniskt ursprung eller hudfärg anses vara mycket vanlig i Finland (65 %). Däremot anses religiös diskriminering vara klart mindre allmän än etnisk diskriminering. Finländarnas åsikter ligger nära genomsnittet i EU, men diskriminering av romer anses vara vanligare hos oss än i andra länder (figur 1 på nästa sida). Enligt barometern för grundläggande rättigheter skulle över hälften (53 %) av finländarna vara obekväma med att bo granne med en rom.

Enligt den senaste eurobarometern skulle 57 procent av finländarna acceptera att en person som tillhör en etnisk minoritet har en hög politisk ställning, medan motsvarande andel i EU i genomsnitt var 65 procent. Över 70 procent av finländarna godkänner utan förbehåll en mörkhyad eller asiatisk arbetskamrat och 63 procent en romsk arbetskamrat. Siffrorna var likartade när man frågade om man skulle acceptera att ens barns make/maka var mörkhyad, asiatisk eller rom. Toleransen när det gäller detta har ökat både i Finland och i EU sedan 2015.



Figur 1. Uppge för varje form av diskriminering nedan om du anser att den är mycket vanlig, ganska vanlig, ganska ovanlig eller mycket ovanlig (I VÅRT LAND). Diskriminering som grundar sig på...

Etnisk diskriminering eller diskriminering på grund av hudfärg anses vara särskilt vanligt förekommande i Nederländerna, Frankrike, Belgien och Sverige, medan motsvarande siffror i Litauen, Slovakien och Lettland var de lägsta i EU. Observationen torde framför allt återspegla problemet med internationella jämförelser. Förutom att svarspraxisen varierar finns det olika etniska grupper eller grupper med olika hudfärg i olika EU-länder, vilket gör att attityderna också kan variera från land till land. Etnisk diskriminering eller diskriminering på grund av hudfärg anses vara vanligare än andra former av diskriminering i EU.

Enligt barometern för grundläggande rättigheter anser 38–41 procent av finländarna att det är obekvämt att bo granne med en somalier, muslim eller asylsökande. Över hälften (51–54 %) av finländarna ansåg att det var obekvämt om en familjemedlem skulle gifta sig med en somalier, muslim eller asylsökande. Enligt samma källa hade 9 procent av finländarna en negativ inställning till judar. Största delen av finländarna anser att mångkulturalismen i grannskapet är bra, men likaså vill de flesta finländare inte ha människor som hör till vissa etniska grupper som grannar – den kulturella mångfalden är alltså selektiv.

Endast 23 procent av finländarna anser att diskriminering på grund av kön är allmän enligt den senaste eurobarometern, medan motsvarande andel i EU i genomsnitt är 35 procent. Av finländarna anser 45 procent att diskriminering av transpersoner är allmän och

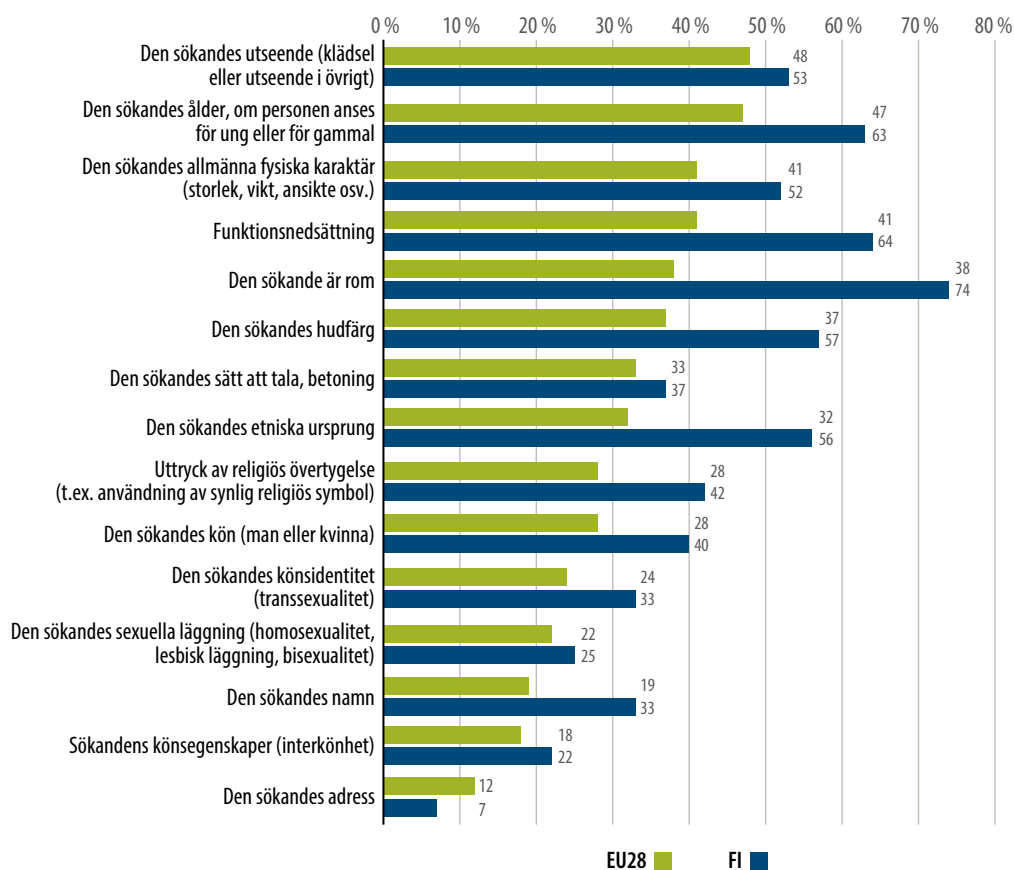
32 procent anser att diskriminering av andra kön är det. Dessa andelar var något lägre än genomsnittet i EU. Cirka hälften av finländarna skulle godkänna om deras barns make eller maka var transperson eller av annat kön. Finländarna är mer toleranta när det kommer till kön än genomsnittet i EU och toleransen har även i detta avseende ökat både i Finland och i EU sedan 2015.

Diskriminering på grund av sexuell läggning (homosexualitet, lesbisk läggning, bisexualitet) betraktas som allmän av 42 procent av finländarna, medan motsvarande andel i EU är i genomsnitt 53 procent. Av finländarna ser 69 procent inget problem om en arbetskamrat är homosexuell, lesbisk eller bisexuell och 61 procent godkänner om deras barns make eller maka är av samma kön som barnet. Attityderna till sexuell läggning har också blivit mer toleranta både i Finland och EU. Det finns dock ett brett spektrum av åsikter inom EU när det gäller både kön och sexuell läggning. Enligt eurobarometern är de mest toleranta länderna Nederländerna, Sverige och Storbritannien, och minst toleranta är Bulgarien, Litauen, Rumänien, Lettland, Cypern och Grekland.

Enligt barometern för grundläggande rättigheter (2020) ansåg 29 procent av de ryskspråkiga att det var obehagligt att ha en homosexuell, lesbisk eller bisexuell granne, medan motsvarande andel av hela befolkningen i Finland var 11 procent. Bland den ryskspråkiga och arabiska minoriteten ansåg över hälften också att det skulle vara obekvämt om en familjemedlem gifte sig med en homosexuell, lesbisk eller bisexuell person. Av hela befolkningen anser 76 procent att det är godtagbart att personer av samma kön lagligen gifter sig i Finland. Över hälften (52 %) av den ryskspråkiga minoriteten anser också detta, bland dem som talar arabiska var andelen 34 procent.

Enligt den senaste eurobarometern är åldersdiskriminering vanligt enligt 37 procent av finländarna, medan den genomsnittliga andelen i EU är 40 procent. Av finländarna arbetade 78 procent gärna med en ung och 76 procent med en gammal kollega. Andelarna är bland de minsta i EU. I hela EU arbetade 89 procent gärna med en ung och 87 procent med gammal kollega. Enligt finländarna är ungdom eller ålderdom också en betydande olägenhet när man söker arbete (63 %) (figur 2). Attityden till åldrande syns också i uppgifterna om diskriminering i arbetslivet (kapitel 3).

Enligt den senaste eurobarometern är andra betydande diskrimineringsgrunder vid arbetssökning enligt finländarna funktionsnedsättning (64 %) och hudfärg (57 %), etniskt ursprung (56 %) och utseende (53 %). Den viktigaste diskrimineringsgrunden i Finland var dock romsk bakgrund (74 %). Enligt finländarna utgör kön och sexuell läggning inga betydande hinder för att få arbete (figur 2).



Figur 2. När ett företag (I VÅRT LAND) vill anställa en person och två sökande har samma färdigheter och kompetens, vilket av följande kriterier anser du kan försätta den ena sökande i en sämre ställning? (FLERA SVAR MÖJLIGA)

Enligt barometern för grundläggande och rättigheter ansåg 25 procent av personerna med funktionsnedsättning att det vara godtagbart att ett småföretag inte anställer invandrare, medan motsvarande andel bland hela befolkningen var 20 procent. Över hälften (52 %) av hela befolkningen ansåg att invandrarna ökar brottsligheten, men lika många (51 %) ansåg de också att de berikar samhället. Sammanlagt 70 procent av de som talar arabiska ansåg att invandrarna generellt har en positiv inverkan på Finlands ekonomi, medan motsvarande andel av hela befolkningen var 29 procent.

Romernas attitydbundna svaga ställning vid arbetssökning bekräftas av resultaten från kampanjen Työnimi (Arbetsnamn). Där sökte fyra kända och meriterade finländare arbete med sina egna meritförteckningar men med romska namn. Ingen tog kontakt med dem. Enligt en utredning som gjorts åt arbets- och näringsministeriet betonas förutom arbetsgivarnas attityder bland annat romernas klädsel och seder som hinder för sysselsättning.

Man borde påverka saken genom en omfattande attitydförändring, vardagliga möten och genom att lyfta fram romerna som jämlika arbetstagare genom kompetens.

Enligt den senaste eurobarometern ansåg 40 procent att diskriminering av personer med funktionsnedsättning var allmän i Finland, medan motsvarande andel i hela EU var 44 procent. Även i detta avseende har toleransen ökat både i Finland och i hela EU sedan 2015. Enligt barometern för grundläggande rättigheter ansåg endast 3 procent av finländarna att det skulle vara obekvämt om en person med funktionsnedsättning bodde i grannskapet.

Enligt en undersökning som gjordes av tankesmedjan e2 som publicerades 2018 förhåller sig cirka två tredjedelar av finländarna neutralt till inhemska finländares och permanent bosatta utlänningars ställning. Det råder en klart större oenighet om asylsökandenas ställning. Var tredje anser att de har en för bra ställning och drygt 40 procent att deras ställning är för dålig. Endast var fjärde respondent bedömer att asylsökandenas ställning är neutral (varken bra eller dålig). Cirka hälften av respondenterna ansåg också att finlands-svenskarnas ställning var för bra och cirka hälften bedömde att ställningen var neutral. Bedömningen av dessa befolkningsgrupper påverkas av en dimension som kan beskrivas i konstellationen värdekonservatism vs. värdeliberalism. Äldre personer och personer med sämre utbildning är oftare värdekonservativa än andra. När man granskar olika partier skiljer sig sannfinländarna från andra finländare när det gäller att vara värdekonservativa. Ungefär hälften av dem ansåg att de infödda finländarna var i en för svag ställning jämfört med andra. Sammantaget är finländarna nordbor till sina värderingar – till exempel är östeuropéer mer individuellt inriktade i sina värderingar.

Enligt den senaste ungdomsbarometern (2018) kan förhållningssättet till invandring och invandrare som helhet anses vara relativt måttligt eller positivt i Finland. Flickornas inställning var mer positiv än pojkarnas. Tre av fyra anser att utlänningarna har gjort den finländska kulturen mångsidigare, men en minoritet anser att utlänningar som flyttar till Finland utnyttjar skatte-medel. Påståenden om attityder som tyder på intolerans eller rasism får dock stöd av en relativt liten minoritet i enkäten. Under millenniets första år har invandrattityderna blivit mer välvilliga, vilket antas bero på ökade kontakter. Unga generationer möter invandringsfrågor oftare än äldre generationer i sina dagliga miljöer, vilket ökar toleransen. Över hälften av de unga anser det vara viktigt att man kan finska eller svenska och följer finländska seder och traditioner, medan finländska släktrötter eller födelseland är viktiga för mindre än hälften av respondenterna (30–40%). Endast 3 procent av respondenterna hade upplevt diskriminering, flickor oftare än pojkar. I fråga om i vilken mån respondenten själv ansåg sig vara rasistisk var andelarna endast några procent, andelen var dock klart större bland pojkarna än bland flickorna.

Även enligt Näringslivsdelegationens (EVA) analys (2019) håller finländarnas invandrarattityder snarare på att mjukas upp än att hårdna. Endast 13 procent av finländarna anser att utlänningar tar för många arbetsplatser från finländarna. 39 procent understöder och 36 procent motsätter sig att man underlättar invandringen till Finland, medan motsvarande andelar år 2000 var 28 procent och 50 procent. Å andra sidan har klimatet förändrats: över hälften (54 %) av respondenterna ansåg att främlingsfientlighet och rasistiskt tal numera är nästan vardagligt i Finland. Det är svårt för personer som upplevs som främmande att få jobb i Finland: enligt en färsk undersökning är arbetssökandes utländska namn ett tydligt hinder för att få arbete, vilket återspeglar de rådande attityderna. Personer med somaliska namn stöter på mest diskriminering, men även engelska namn har sämre möjligheter än finskspråkiga.

Attityderna till kvinnors ställning är intressanta med tanke på jämställdheten. Enligt barometern för grundläggande rättigheter ansåg 13 procent av hela befolkningen att modern i första hand ska stanna hemma och sköta om barnen när de blir sjuka. Motsvarande andel bland ryskspråkiga var 40 procent och bland dem som talar arabiska 70 procent. En klar majoritet av befolkningen och de undersökta minoriteterna (88–94 %) anser dock att kvinnor är lika bra ledare som män. Attitydskillnaderna anknyter till synen på mäns och kvinnors roll i familjen och inte till synen på mäns och kvinnors förmågor.

KÄLLOR

- Preliminära uppgifter om Finlands resultat i FRA:s barometer för grundläggande rättigheter (justitieministeriet).
- DIAK (Deaconess Applied University of Helsinki) (2018) Palkkaisetkö? Romanian osallisuus, 28.11.2018, <https://peda.net/diak/romanien-osallisuus>.
- European Commission, Public Opinion (2019) Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU, <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>.
- Haavisto I (2019) Härmä sulaa. Suomalaisten maahanmuuttoasenteet pehmenevät mutta muutos on hidas, EVA Analyysi no. 68, 18.3.2019, https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2019/03/eva_analyysi_no_68-1.pdf.
- Jauhola L, Keinänen J, Oosi O & Roos J (2017) Hur går det för oss? En kartläggning av relationerna mellan befolkningsgrupperna i Finland – med fokus på förläggningssorter, Justitieministeriets publikation 32/2017, Helsingfors: Justitieministeriet, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80007/A_OMSO_32_2017_Miten_meilla_menee.pdf.
- Pekkarinen E & Myllyniemi S (2018, red.) Vaikutusvaltaa Euroopan laidalla, Ungdomsbarometern 2018, Helsingfors: Statens ungdomsråd, Ungdomsforskningsällskapet, https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2019/03/NB_2018_web.pdf.
- Pitkänen V, Saukkonen P & Westinen J (2019) Samaa vai eri maata? Tutkimus viiden kieliryhmän arvoista ja asenteista Suomessa, Helsingfors: e2 Forskning, <https://e2.fi/publication/229>.

3. ERFARENHETER OCH OBSERVATIONER AV DISKRIMINERING

Upplevelser av diskriminering utreds vanligen genom en så kallad offerundersökning, där man frågar respondenterna om de har upplevt diskriminering, trakasserier, orättvist bemötande eller dylikt. Den här undersökningsinriktningen grundar sig på samhällsvetenskapens grundläggande tanke att människor ganska väl vet vad som händer med dem och hur det ligger till med deras angelägenheter. Däremot är observationer av diskriminering händelser som uppfyller rekvisitet för diskriminering och inte alltid grundar sig på egen erfarenhet utan på annan information. De mest betydande diskrimineringsobservationerna kan anses vara diskrimineringsanmälningar och diskrimineringsdomar, som behandlas i kapitel 4 nedan.

I de två följande underkapitlen presenteras först erfarenheter och observationer av diskriminering i arbetslivet och därefter annan information enligt diskrimineringsgrund för den granskade perioden 2017–2019.

3.1 Diskriminering i arbetslivet

Enligt helhetsöversikten över integrationen (2019) var sysselsättningsgraden 2017 bland män med utländsk bakgrund endast 57 procent och bland kvinnor 49 procent. Under samma tid var sysselsättningsgraden för alla män i arbetsför ålder 71 procent och för kvinnor 69 procent. Sysselsättningen bland personer med utländsk bakgrund var sämst i Norra Karelen, Kajanaland, Lappland, Kymmenedalen, Södra Savolax och Mellersta Finland, men på Åland överskred den sysselsättningsgraden i hela landet. Av dem med utländsk bakgrund har endast cirka 30 procent ansetts vara placerade i ett arbete som motsvarar deras utbildning, och både visstids- och deltidsarbete är vanligare än bland urbefolkningen.

Under den granskade perioden har arbetslöshetsgraden bland personer med utländsk bakgrund enligt helhetsöversikten av integrationen varit mer än dubbelt så hög som hos

urbefolkningen, även om skillnaden har minskat något. Internt är gruppen dock mycket heterogen. Engelskspråkiga invandrare har den starkaste ställningen, de svagaste är de som talar somaliska och arabiska. Sysselsättningsgraden för personer med utländsk bakgrund varierar stort mellan landskapen. Den högsta sysselsättningsgraden finns på Åland, i Nyland och Södra Österbotten, den lägsta i Lappland, Norra Karelen och Kymmenedalen.

OECD-rapporten Working Together från 2017: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland har redan påpekat invandrarnas svaga ställning på arbetsmarknaden i Finland. Finländarnas sysselsättning har varit högre än genomsnittet i OECD-länderna, men invandrarnas sysselsättning har hållit sig under genomsnittet i OECD-länderna. Det är endast situationen för estniska och svenska och i viss mån ryska invandrare som liknar situationen för urbefolkningen. Sysselsättningen är särskilt svag bland invandrarkvinnor i Finland. Enligt uppgifterna i helhetsöversikten av integrationen är den lägsta i Norden. Enligt OECD var invandrarna oftare koncentrerade till låglönebranscher i Finland än i OECD-länderna i genomsnitt. Arbetsmarknaden har differentierats etniskt, även om det fortfarande finns ganska få invandrare: utnyttjandet av invandrare i arbetslivet är ett strukturellt fenomen. Enligt helhetsöversikten av integrationen har även det nuvarande uppehållstillståndssystemet ansetts skada jämställdheten på arbetsmarknaden.

Även utbildningsbakgrund och övrig kompetens har en betydande inverkan på arbetsmarknadsställningen. Enligt helhetsöversikten av integrationen (2019) var det 29 procent av de unga männen och 24 procent av kvinnorna med utländsk bakgrund som varken arbetade eller studerade 2017. Andelarna är tio procent högre än bland urbefolkningen. Löne- och företagarinkomsterna för personer med utländsk bakgrund var cirka 80 procent av urbefolkningens inkomster, och de svagaste inkomsterna hade de som flyttat från Afrika och Asien. De afrikanska kvinnornas inkomster var cirka hälften av inkomsterna hos kvinnorna i urbefolkningen. Inkomstöverföringar förbättrar ställningen för personer med utländsk bakgrund. Av de arbetande männen bland urbefolkningen hörde dock endast 4 procent till hushåll med låga inkomster, medan motsvarande andel bland män med asiatisk bakgrund var 17 procent. Över 40 procent av barnen med utländsk bakgrund hörde till hushåll med låga inkomster, medan motsvarande andel av barnen i urbefolkningen var 11 procent.

Enligt en undersökning gjord av Tammerfors universitet (2018) urskiljer sig Finland i Europa som ett land med hög diskriminering i arbetslivet. Enligt den grundade sig den vanligaste formen av diskriminering på arbetsplatsernas favoritsystem, som kan ha eller inte ha någon koppling till diskriminering enligt diskrimineringslagen. Efter favoritsystemen grundade sig den vanligaste diskrimineringen i arbetslivet enligt undersökningen på ålder eller kön eller båda två, vilket gjorde att kvinnorna var i en sämre ställning än männen. Undersökningen baserade sig i första hand på material från Statistikcentralens

arbetsmiljöundersökningar, där andelen etniska grupper är liten och deras erfarenheter inte syns. Enligt den senaste arbetsmiljöbarometern (2018) bedömde sex procent av respondenterna att det förekommer diskriminering av kvinnor på arbetsplatsen, medan endast två av hundra hade observerat diskriminering av män. Diskriminering på grund av kön har enligt barometern knappt förändrats på drygt tio år.

Enligt arbetslivsbarometern är visstidsanställda oftast föremål för diskriminering eller ojämlig behandling. Sammanlagt 14 procent av löntagarna ansåg 2018 att det förekommer i den egna organisationen. Åtta procent av löntagarna hade observerat diskriminering av deltidsanställda. Diskrimineringsgrunderna i anslutning till anställningens kvalitet har varit med i barometern sedan 2008 och diskriminering av både visstids- och deltidsanställda har blivit vanligare under de senaste åren. Invandrarna har oftare visstidsanställningar än andra, vilket också beror på deras yrkesstruktur – det kan alltså också vara fråga om etnisk diskriminering. Av dem som har invandrare på arbetsplatsen frågas det i arbetsmiljöbarometern om det förekommer diskriminering på arbetsplatsen som grundar sig på annan än finländsk härkomst. Enligt den senaste arbetsmiljöbarometern uppskattar fem procent att det finns. Andelen har varierat mellan åtta och tre procent under 2000-talet.

I arbetsmiljöbarometern har man frågat om diskriminering av hälsotillståndet först sedan 2015. Observationerna av diskriminering är tämligen vanliga, var tionde löntagare berättade om sådana. Enligt barometern för grundläggande rättigheter hade 39 procent av personerna med funktionsnedsättning under de senaste fem åren upplevt diskriminering i arbetet eller arbetssökningen.

Enligt arbetslivsbarometern 2018 bedömde 34 procent av löntagarna att mobbning från arbetskamraternas sida ibland förekommer på arbetsplatsen och tre procent sade att det sker kontinuerligt. Det har inte skett några tydliga förändringar under de senaste sju åren. Män rapporterar mer sällan om mobbning än kvinnor. 29 procent av männen och 39 procent av kvinnorna sade att det på arbetsplatsen ibland förekommer mobbning från arbetskamraternas sida. Mobbarna kan vara arbetskamrater men också arbetsgivarens representanter och kunder. 26 procent av männen och 41 procent av kvinnorna berättade att kunder ibland mobbar på arbetsplatsen. Mobbning på arbetsplatsen är vanligare inom den offentliga och i synnerhet den kommunala sektorn än inom den privata sektorn. På det hela taget är andelarna stora och kvinnorna är i en svagare ställning än männen. Detta kan också gälla olika yrken för män och kvinnor.

Enligt arbetslivsbarometern (2018) hade nästan en fjärdedel av löntagarna observerat och 11 procent själv upplevt våld eller hot om våld. Siffrorna har ökat under den granskade perioden. Våld som kvinnor upptäcker och upplever är mer än dubbelt så vanligt som våld mot män. Fördelningen av kontakterna till jämställdhetsombudsmannen visar också att kvinnor oftare än män upplever diskriminering och andra motsvarande problem. Könet

har betydelse i många diskrimineringsfall och när man begrundar diskriminering på flera grunder bör man fästa särskild uppmärksamhet vid det. En riskgrupp för diskriminering på flera grunder utgörs också av asylsökande och flyktingar, som enligt arbetsförvaltningens uppgifter väldigt ofta diskrimineras på grund av dålig hälsa.

Enligt arbetslivsbarometern 2018 bedömde sex procent att det i den egna organisationen förekommer diskriminering på grund av ung ålder och åtta procent bedömde att det förekommer diskriminering på grund av hög ålder på arbetsplatsen. Förändringarna i åldersdiskrimineringen är små, men den åldersrelaterade diskrimineringen har minskat något sedan början av 2000-talet. Enligt näringslivets (EK) utredning har var femte finländare i sin karriär upplevt åldersdiskriminering, och 90 procent av de diskriminerade har inte gjort någon anmälan. Största delen av åldersdiskrimineringen sker i rekryteringssituationen. Enligt samma utredning fanns det inga skillnader mellan könen, och personer i åldern 35–44 år utsattes för minst diskriminering. I en medlemsenkät som Servicefacket PAM gjorde 2017 upplevde 30 procent av 41–50-åringarna åldern som ett betydande hinder för sysselsättning, och motsvarande andel bland personer över 50 år var hela 82 procent. I takt med att åldern ökar är förändringen dramatisk: av personer under 30 år var motsvarande andel 4 procent. I de öppna svaren på en enkät som genomfördes av region- och forskningscentralen vid Östra Finlands universitet (2019) ansåg alla över 45 år att åldern är ett hinder för sysselsättning. Även i en utredning om främjande av likabehandling på arbetsplatserna var misstanke om diskriminering oftast förknippad med ålder, hälsotillstånd eller "annan orsak som gäller personen".

Det viktigaste skedet med tanke på diskriminering i arbetslivet är jobbsökningen, då man kan bli utan arbete på grund av diskriminering. I en undersökning som gjordes i en testuppställning vid Helsingfors universitets utreddes att även utländska namn (engelska, ryska, arabiska, somaliska) var en klar olägenhet i arbetssökningen, och icke-europeiska namn påverkade sysselsättningen mer negativt än europeiska namn. De mest utsatta är arbetssökande vars namn tydde på somalisk bakgrund. Från 1 000 arbetsansökningar där sökandenas kompetens var exakt likadan kallades 390 med finländska namn, 134 irakier och 99 somalier till intervju. Personer med engelska och ryska namn upplevde mindre diskriminering, men även deras namn var en betydande olägenhet i arbetssökningen. I fråga om hudfärg är resultaten mer uppmuntrande: enligt en enkät som gjordes 2019 skulle endast 28 procent av respondenterna gynna ljushyade finländare som söker jobb. Resultatet kan också bero på att hudfärgen syns först vid intervjun, då den viktiga tröskeln har över-skridits och även andra faktorer kan påverka.

Enligt översikten över integration hade 31 procent av personerna med utländsk bakgrund upplevt diskriminering eller ojämnt bemötande i arbetslivet under de senaste fem åren. Estniska män hade upplevt det mest sällan (20 %), medan det var vanligast att personer från Indien, Vietnam, Thailand, Kina och övriga Asien hade upplevt det (44 %). Enligt

barometern för grundläggande rättigheter hade 50 procent av de arabiska och 47 procent av de ryskspråkiga – de invandrargrupper utredningen gällde – upplevt diskriminering i arbetet eller arbetssökningen, medan motsvarande andel bland hela befolkningen var 25 procent. Orsaken till diskrimineringen uppgavs oftast vara etniskt ursprung. Dock uppgav 13 procent av de som talade arabiska att orsaken var religionen, medan motsvarande andel i hela befolkningen bara var 1 procent. Enligt uppgifter från tankesmedjan e2 ansåg 89 procent av de personer som talar somaliska att deras språkgrupp åtminstone i viss mån är diskriminerad på arbetsmarknaden. Motsvarande andel bland dem som talar arabiska var 57 procent och bland ryskspråkiga 51 procent. Upplevelsen av diskriminering i arbetslivet var enligt denna källa mest sällsynt bland dem som talar estniska (27 %). Resultaten skiljer sig något från varandra, men enligt dem är diskriminering mycket vanlig. De ger en bild av den etniska hierarki som råder på den finländska arbetsmarknaden.

Med tanke på lägesbilden av diskriminering i arbetslivet är också uppgifter om brott mot diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet viktiga (se kapitel 4). Arbetsrelaterad människohandel kan betraktas som en extrem form av diskriminering i arbetslivet, och antalet offer ökar. Enligt översikten för 2019 omfattades hjälpsystemet av 33 personer som bland annat har verkat i restaurang-, städ- och byggbranschen. Tvångsarbete utförs oftast av andra än finska medborgare, men bland arbetsgivarna finns också infödda finländare.

3.2 Annan diskriminering enligt diskrimineringsgrund

Diskriminering förekommer även inom andra livsområden (t.ex. olika privata och offentliga tjänster, undervisning, motion) än i arbetslivet och dessutom förekommer strukturell diskriminering. I följande underkapitel presenteras dock andra uppgifter än om diskriminering i arbetslivet klassificerade enligt diskrimineringsgrund. Livsområdena framträder i varierande grad i olika underkapitel. Ganska ofta handlar diskriminering om verbala eller fysiska trakasserier i det offentliga rummet, och ibland om skadegörelse eller våld.

3.2.1 Etnisk bakgrund, språk, religion

Enligt undersökningen ROOSA om den romska befolkningens välbefinnande i Finland hade 21 procent av de förvärvsarbetande upplevt orättvist bemötande på arbetsplatsen, och sammanlagt 6 procent av de män och 14 procent av de kvinnor som besökt arbets- och näringsbyrå eller servicecentret för arbetskraft hade motsvarande erfarenheter. Över 40 procent av romerna hade upplevt **orättvist beteende på en offentlig plats**, till exempel på gatan eller i en restaurang. Diskriminering leder till att man undviker platser, vilket skadar sysselsättningen och den sociala integrationen.

Det saknas motsvarande uppgifter om situationen för samerna i den andra traditionella minoriteten i Finland. De uppgifter som erhållits under beredningen av sannings- och försoningsprocessen som inleddes 2017 tyder på strukturell diskriminering som har gett sig uttryck i att sametinget inte hörs när man gör upp betydande planer för samernas hembygdsområde. Som strukturell diskriminering torde man också kunna betrakta det som observerats i undersökningen om samiska personer med funktionsnedsättning och personer som hör till sexuella minoriteter, att bristen på information beror på att det finns så lite material på samiska. Informationen om både romernas och de samiskspråkigas situation har dock ökat under den granskade perioden.

Över hälften av den svenskspråkiga minoriteten har upplevt begränsningar när de använder **kollektivtrafik** och nästan hälften när de äter på restaurang. Under den period som granskas i rapporten har ingen språkbarometer gjorts i Finland. Uppgifterna i föregående språkbarometer är från 2016. Det bör dock nämnas att 44 procent av de svenskspråkiga i tvåspråkiga kommuner upplevde att de ofta eller ibland har blivit trakasserade och/eller diskriminerade på grund av språket, medan motsvarande siffra bland finskspråkiga var 20 procent.

Enligt undersökningen FinMonik (2019) har nästan 40 procent av Finlands befolkning med utländsk bakgrund upplevt diskriminering eller trakasserier under det senaste året. Definitionen av diskriminering och trakasserier var mycket omfattande och tog hänsyn till många olika situationer. Det var vanligast att personer från Mellanöstern och Nordafrika (43 %) och övriga Afrika (55 %) hade upplevt diskriminering, och det var minst vanligt bland personer från Ryssland och andra områden i före detta Sovjetunionen (32 %) – även om det alltså var vanligt bland dem också. Till gruppen "övriga Afrika" hörde bland annat personer med somalisk bakgrund.

Enligt EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA 2018) upplever personer med afrikansk bakgrund exceptionellt mycket rasism i Finland. Hela 63 procent av respondenterna uppgav sig ha utsatts för rasistiska trakasserier under de senaste fem åren, medan motsvarande andel i exempelvis Danmark och Sverige var 41 procent och medeltalet för de 12 länder som deltog var 30 procent. Rasistiska trakasserier framkom som aggressiva gester, olämpligt stirrande, hotfulla kommentarer och hot om våld eller fysiskt våld. Oftast har gärningsmannen varit okänd. I Finland hade hela 14 procent av de intervjuade med afrikansk bakgrund upplevt rasistiskt fysiskt våld under de senaste fem åren. Resultaten från undersökningen FinMonik om bland annat av upplevelser av våld går i samma riktning. I ljuset av dessa siffror är erfarenheter av rasism exceptionellt vanliga i Finland, även om attityderna har utvecklats positivt under den granskade perioden.

Enligt barometern för grundläggande rättigheter berättar särskilt de som talar arabiska oftare än hela befolkningen om trakasserier såsom förolämpningar och utskällningar (60 %),

kränkande eller hotfulla gester eller stirrande (62 %). De som talade arabiska hade också oftare upplevt våld än andra. Den vanligaste gärningsmannen är en person som tillhör majoritetsbefolkningen. Sammanlagt 26 procent av männen och 33 procent av kvinnorna upplevde otrygghet på offentliga platser. Uppgifterna i undersökningen FinMonik (2019) om upplevelser av otrygghet i Finland är mycket likartade. Enligt rådet för brottsförebyggande (2019) kan tillhörighet till en etnisk minoritet till och med fördubbla risken för att bli offer för våld.

Enligt en separat undersökning i enkäten Hälsa i skolan 2017 hade 13 procent av ungdomarna i familjer med mångkulturell bakgrund, 26 procent av ungdomarna med utländsk bakgrund i andra generationen och 31 procent av ungdomarna med utländsk bakgrund i första generationen stött på rasistisk mobbning (hudfärg, språk, utländsk bakgrund) **i skolan eller på fritiden** under den senaste terminen. Förutom bland ungdomar födda i Mellanöstern (Irak, Iran, Afghanistan) och Somalia var upplevelsen av rasism vanlig i många andra grupper med annat födelseland. Bland personer som kommit till Finland som flyktingar och i synnerhet personer med somalisk bakgrund har man observerat problem i skolgången både i första och andra generationen. Problemen syns bland annat när man söker sig till skolor på andra stadiet, avbryter studierna och i prestationerna i studierna. I andra generationen avviker de övriga invandrarna däremot inte från den infödda befolkningen.

De som hörde till de stora språkliga minoriteterna trivdes dock bra i Finland enligt uppgifter från e2-Tutkimus. Andelen som inte trivdes var under 10 procent, som störst bland de som talar estniska och arabiska.

Religiös diskriminering är mer sällsynt i Finland än diskriminering på grund av etnisk bakgrund (se kapitel 2). Bland de fem stora minoritetsspråken är somaliska de mest religiösa, av dem ansåg 84 procent enligt e2-Tutkimus utredning att de är mycket religiösa. Minst religiösa var de som talar estniska, av vilka över hälften inte var särskilt eller alls religiösa.

3.2.2 Funktionsnedsättning, dålig hälsa

I stället för eller i anslutning till diskursen om personer med funktionsnedsättning håller Finland på att övergå till att fundera över funktionshinder och dess konsekvenser, och i flera datainsamlingar ingår för närvarande Washington Groups så kallade internationellt jämförbara frågor som mäter verksamhetens begränsningar. Detta gör det möjligt att utöver funktionsnedsättning även mäta kopplingen mellan dålig hälsa och diskriminering. Det finns bevis från en tidigare granskningsperiod för att dålig hälsa är bland annat mest betydande orsakerna till diskriminering i arbetslivet.

I barometern för grundläggande rättigheter som gjorts tillsammans med FRA definieras funktionsnedsättning enligt begränsningarna av funktionsförmågan. Resultaten visar att personer med funktionsnedsättning har sämre förtroende för myndigheterna än den övriga befolkningen. De tre viktigaste problemen gäller **offentliga tjänster** och de är svårigheter att hitta information, långsam handläggning av ärenden och brister i informationen på internet. Sammanlagt 60 procent av personerna med funktionsnedsättning klagade över svårigheten att hitta information, medan motsvarande andel bland hela befolkningen och bland annat bland ryskspråkiga var 30 procent. Sammanlagt 15 procent av personerna med funktionsnedsättning klagade över att den offentliga förvaltningen under de senaste fem åren hade avslagit en begäran eller ansökan utan förklaring, medan motsvarande andel av hela befolkningen endast var 2 procent. Enligt barometern för grundläggande rättigheter ansåg 24 procent av personerna med funktionsnedsättning att de inte har behandlats likvärdigt, medan motsvarande andel för hela befolkningen var 17 procent.

I Människorättscentrets och Handikappforums undersökning (2019) behövde 70 procent av respondenterna personlig assistans och 43 procent av dem ansåg att de fick det i otillräcklig utsträckning. I fråga om användning av transporttjänster och rehabilitering samt missnöje med dem var andelarna likartade. Över hälften ansåg att de behövde hjälpmedel för att röra sig eller andra hjälpmedel och cirka var fjärde av dem som behövde dem hade inte fått dem. I de unga åldersgrupperna var skillnaden mellan behov och verklighet störst enligt svaren: "Jag kommer inte till toaletten efter behov. Jag gör hellre andra saker om kvällarna än sitter i en ring framför tv:n, och jag vill inte gå och lägga mig klockan 19." Över hälften av dem under 16 år eller deras familjer hade på grund av funktionsnedsättningen upplevt osakligt bemötande inom **hälso- och sjukvården**, vilket är mer än i andra åldersgrupper. Nästan hälften av dem som upplevt sådan behandling ansåg att det handikappade barnets rätt till liv hade ifrågasatts direkt eller indirekt. Problemen med tjänsterna gäller förutom att få dem även att söka information om dem och söka service. Enligt barn med funktionsnedsättning eller deras föräldrar hade 52 procent upplevt diskriminering i fråga om tillträde till utbildning, 64 procent i utbildningen och 61 procent i fråga om rimliga anpassningar. Det är inte heller ovanligt att svenskspråkiga unga erbjuds endast finskspråkig service. I många fall handlar service för personer med funktionsnedsättning om att begränsa de grundläggande rättigheterna och inte "bara" om diskriminering.

Rapporten lyfter fram **problem med fattigdom, hinder i omgivningen och tillgången till information** som problem för personer med funktionsnedsättning. Av de kvinnliga respondenterna hade 51 procent upplevt diskriminering i arbetslivet, 41 procent av männen. På senare tid hade den osakliga behandlingen av kvinnor ökat mer än för män, och kvinnor med funktionsnedsättning upplevde våld 2–3 gånger oftare än män. Mobbning, diskriminering och osakligt beteende var enligt enkäten ett vanligt fenomen i motionshobbyer för barn och unga med funktionsnedsättning.

3.2.3 Ålder

I något skede leder åldrandet till att begränsningarna ökar, så ovan beskrivna uppgifter om diskriminering av personer med funktionsnedsättning är relevanta även med tanke på åldersdiskriminering.

Enligt erfarenheter från personer i åldrarna 55–84 år (2019) upplever tre av fyra respondenter att det förekommer mycket åldersbaserad diskriminering i Finland, och 64 procent ansåg att äldre personer behandlas som andra klassens medborgare. Enligt resultaten identifierar också unga åldersdiskriminering, och endast en av fem ansåg att pensionärernas intressen tas i beaktande i alltför stor utsträckning i beslutsfattandet. De äldre behöver ofta mer **social- och hälsovårdstjänster** än de yngre, och en ganska stor del av dem upplever att de inte får tillräckligt med eller är missnöjda med kvaliteten på dem. Till exempel hade 23 procent av dem som fyllt 65 år inte fått tillräckligt med eller inga läkartjänster alls på hälsovårdscentralen. Missnöje med användningen av hemvårdstjänster var ungefär lika vanligt.

Användningen av tjänster för äldre påverkas av inkomstnivån: över 10 procent av de 65 år fyllda som hör till de två lägsta inkomstfemtedelarna hade under året låtit bli att besöka läkare på grund av brist på pengar, medan andelen i andra grupper var några procent. Merparten av de äldre med låga inkomster upplever också att de inte får tillräckligt med utkomststöd. I Finland finns det många pensionärer med dålig utkomst. Enligt Pensionsskyddscentralens uppgifter får 17 procent av männen och 23 procent av kvinnorna under 1 000 euro i pension i månaden, vilket är under gränsen för relativ fattigdom om de inte bor i en ägarbostad. Med åldern ökar kopplingen mellan inkomstnivå och utbildning och hälsa snarare än minskar. Det här är **strukturella** problem och är därmed kopplat till diskriminering.

3.2.4 Könsmminoriteter och sexuella minoriteter

Enligt den färskaste undersökningen LGBTI II från EU:s byrå för grundläggande rättigheter är hälften av dem som hör till en könsmminoritet eller sexuell minoritet i Finland relativt öppna med sitt kön eller sin läggning, vilket är ungefär motsvarar genomsnittet i EU. I Finland anser 70 procent av dem som hör till könsmminoriteter eller sexuella minoriteter att toleransen har ökat under de senaste fem åren och 11 procent har den har minskat. I EU var motsvarande andelar 40 och 36 procent. Över 60 procent av de finländska respondenterna ansåg också att landets regering aktivt arbetar för att minska fördomar och intolerans, medan andelen i hela EU var en tredjedel. Toleransen upplevs ha ökat även i skolorna och studierna oftare än i EU-länderna i genomsnitt. Av rädsla för våld undviker 15 procent vissa platser i Finland, medan motsvarande andel i hela EU är 33 procent. Under det senaste året hade 14 procent erfarenhet av diskriminering i arbetslivet, jämfört med 21 procent i EU.

Enligt undersökningen LGBTI II var uppgifterna om diskriminering, trakasserier och upplevelser av våld bland sexuella minoriteter och könsminoriteter något lägre i Finland än i genomsnitt i EU. Trots det är upplevelser av trakasserier vanliga även i Finland. 51 procent av respondenterna hade under de föregående 12 månaderna upplevt trakasserier på någon grund, 32 procent på grund av att de tillhörde en könsminoritet eller en sexuell minoritet. 31 procent av respondenterna hade upplevt diskriminering inom något livsområde under de senaste 12 månaderna. Respondenterna är en tämligen heterogen grupp: till exempel hade 46 procent av transpersonerna och 70 procent av de interkönade personerna upplevt diskriminering inom något område i livet under den senaste månaden. De som blir offer för diskriminering och våld anmäler sällan sina erfarenheter till polisen. Endast 7 procent av respondenterna hade anmält den senaste diskrimineringsupplevelsen, medan 9 procent av respondenterna hade anmält trakasserier.

Situationen för könsminoriteter och sexuella minoriteter har också utretts i Finland i undersökningar som beskriver diskriminering på flera grunder. I undersökningarna har personer som hör till olika religiösa samfund eller etniska minoriteter eller personer med funktionsnedsättning deltagit. En central slutsats av utredningarna var att personer som utsätts för diskriminering på flera grunder oftare utsätts för diskriminering och att det blir mer sannolikt.

Enligt enkäten Hälsa i skolan är mobbning av regnbågsungdomar, särskilt pojkar, mycket vanlig. Enligt uppgifter från 2017 blev 7 procent av regnbågspojkarna i **gymnasiet** och 16 procent vid **yrkesläroanstalter** mobbade minst en gång i veckan. Av de regnbågspojkar som studerade i gymnasiet hade 22 procent och av de studerande vid yrkesläroanstalter 27 procent upplevt fysiska hot under året. Mobbning har en negativ inverkan på bland annat hälsan, även om majoriteten av de mobbade upplever att de vid behov får hjälp i sin situation. Enligt uppgifter från 2019 har situationen inte förbättrats. Regnbågsungdomar upplever oftare än andra psykiskt eller fysiskt våld **hemma**.

KÄLLOR

- Preliminära uppgifter om Finlands resultat i FRA:s barometer för grundläggande rättigheter (justitieministeriet).
- Akhlaq A (2019) Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla, Kazi V, Alitolppa-Niitamo A & Kaihovaara A (red.) Översikt över integration 2019: Forskningsartiklar om integration, ANM guider och andra publikationer 2019: 10, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet, s. 15–27, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf.
- Akhlaq A (2019) When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market, Sociological Inquiry, <https://doi.org/10.1111/soin.12276>.
- EETU (2019) Huomisen kynnyksellä: 55-84 –vuotiaiden näkemykset tulevaisuudesta, Helsingfors: Pensionärsförbundens intresseorganisation PIO rf, https://www.eetury.fi/Site/Data/671/Files/2019/Huomisen_kynnyksella_2019_esitys.pdf.
- Fundamental Rights Agency (FRA) (2020) A Long Way to Go to LGBTI Equality, LGBTI II, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality_en.pdf.
- Fundamental Rights Agency (FRA) (2018) Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf.
- Fundamental Rights Agency (FRA) (2017) Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf.
- Fundamental Rights Agency (FRA) (2019) Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Migrant Women – Selected Findings, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-eu-midis-ii-migrant-women_en.pdf.
- Hakanen T, Myllyniemi S & Salasuo M (red. 2019) Takuulla liikuntaa, Kyselytutkimus toimintarajoitteisten lasten ja nuorten liikunnan harrastamisesta ja vapaa-ajasta, Helsingfors: Ungdomsforskningsnätverket, https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/Takuulla_liikuntaa_Verkkojulkaisu_020619.pdf.
- Halme N, Kanste O, Klemetti R, Kuusio H, Rajala R & Seppänen J (2017) Ulkomaista syntyperää olevien nuorten hyvinvointi kouluterveyskyselyssä vuonna 2017, Tutkimuksesta tiiviisti 26/ 2017, Helsingfors: Institutet för hälsa och välfärd, https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135234/URN_ISBN_978-952-302-910-1.pdf?sequence=1.
- Hannikainen K (2018) Ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluiden tarve ja käyttö eroavat tulotason mukaan, Suomen sosiaalinen tila 1/2018, Helsingfors: Institutet för hälsa och välfärd, https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136061/URN_ISBN_978-952-343-067-9.pdf?sequence=1.
- Jauhola L, Oosi O, Rausmaa S & Keinänen J (2018) Selvitys yhdenvertaisuuden toteutumisesta sosiaali- ja terveyspalveluiden valinnanvapauskokeiluissa - painopisteenä kielellinen saavutettavuus, Utredningar och anvisningar 33/2018, Helsingfors: Justitieministeriet, https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2018/09/OMSO_33_2018_Selvitys_yhdenvertaisuuden_toteutumisesta_kielellinen_saavutettavuus.pdf.
- Jauhola L, Ärling M, Karinen R, Luukkonen T & Oosi O (2019) Romanian työllisyys, yrittäjyys ja työmarkkinoille integroituminen. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019: 58, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161893/TEM_2019_58.pdf.
- Juuso A-K (2018) Saamelaisten asioita koskeva sovintoprosessi, kuulemisasiakirja, Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 14/ 2018, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161165/14_18_Saamelaisten%20asioita%20koskeva%20sovintoprosessi_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Kazi V, Alitolppa-Niitamo A & Kaihovaara A (red.) Översikt över integration 2019: Forskningsartiklar om integration, ANM guider och andra publikationer 2019: 10, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet, s. 15–27, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf.
- Kazi V, Kaihovaara A & Alitolppa-Niitamo A (red.) (2019) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Indikaattoritieto kotoutumisesta, ANM guider och andra publikationer 2019: 10, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet.
- Keskinen S, Atabong AA, Himanen M, Kivijärvi A, Osazee U, Pöyhölä N & Rousku V (2018) Pysäytetyt – etninen profiilointi Suomessa, 2/2018 SSKH Notat, Helsingfors: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet, http://www.profiling.fi/wp-content/uploads/2018/04/Pysaytetyt_SUOM.pdf.

- Kuusio H, Seppänen A, Jokela S, Somersalo L & Lilja E (red.) Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa, FinMonik-tutkimus 2018–2019, Raportti 1/2020, Helsingfors: Institutet för hälsa och välfärd, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>.
- Könönen J & Himanen M (2019) Maahanmuuton sääntelyn ja etnisen syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan, Kazi V, Alitolppa-Niitamo A & Kaihovaara A (red.) Översikt över integration 2019: Forskningsartiklar om integration, ANM guider och andra publikationer 2019: 10, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet.
- Larja L (2019) Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella, Kazi V, Alitolppa-Niitamo A & Kaihovaara A (red.) Översikt över integration 2019: Forskningsartiklar om integration, ANM guider och andra publikationer 2019: 10, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet, s. 28–42, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf.
- Launonen J (2019) Rasismi ja yhteiskunnallinen osallisuus: tutkimus yhteiskunnallista osallisuutta ennustavista tekijöistä ja osallistumisen sosiaalisista jakolinjoista monikulttuuri- ja ulkomaalaistaustaisten 8.- ja 9.-luokkalaisten keskuudessa, Lapplands universitet, samhällsvetenskapliga fakulteten, pro gradu i socialarbete, https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63773/gradu_painoon.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Lepola O (2018) Koko ajan jännittyneenä - Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana, Utredningar och anvisningar 51, Helsingfors: Justitieministeriet, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161239>.
- Luopa P, Kanste O, Klemetti R (2017) Toisella asteella opiskelevien sateenkaarinuorten hyvinvointi 2017, Kouluterveyskyselyn tuloksia, Tutkimuksesta tiiviisti 25/ 2017, Helsingfors: Institutet för hälsa och välfärd, http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135233/URN_ISBN_978-952-302-909-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Lyly-Yrjänäinen M (2018) Työolobarometri 2018, Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019: 51, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Migrationsverket (2019) Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä, tilannekatsaus 1.1.2019–31.12.2019, Helsingfors: MIGRI, http://www.ihmiskauppa.fi/files/497/Ihmiskaupan_uhrien_auttamisjarjestelman_tilannekatsaus_1.1.-_31.12.2019.pdf.
- Malin M & Kilpi-Jakonen E (2019) Ulkomaalaisten nuorten koulutuspolut, Kazi V, Aliolppa-Niitamo A & Kaihovaara A (red.) Översikt över integration 2019. Forskningsartiklar om integration, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet, s. 103–118, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf.
- OECD (2018) Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9789264305250en>.
- Justitieministeriet (2017) Häirintä om syrjintää, Policy Brief 1/ 2018, <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/11141214/H%C3%A4irint%C3%A4+Policy+Brief+FI/032fded6-8ccd-acab-0c52-d9d-051d50a87/H%C3%A4irint%C3%A4+Policy+Brief+FI.pdf>.
- Pietiläinen M, Viitasalo N, Lipiäinen L, Ojala S, Leinonen M, Otonkorpi-Lehtoranta K, Jokinen E, Korvajärvi P & Nätti J (2018), Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura, Slutrapport, Arbetsrapporter 97/ 2018, Tammerfors: Tammerfors universitet, arbetslivets forskningsinstitut, <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pitkänen V, Saukkonen P & Westinen J (2019) Ollako vai eikö olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen, Helsingfors: e2 Tutkimus, <https://e2.fi/publication/135>.
- Olsen L, Heinämäki L & Harkoma A (2018) Vähemmistöjen sisäisten vähemmistöjen ihmisoikeudet ja moniperustainen syrjintä : saamelaiset vammaiset henkilöt ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt, Juridica Lapponica 43, Rovaniemi: Lapplands universitet, <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63084>.
- Rasistisk diskriminering av elever 2017, Teaviisari, Institutet för hälsa och välfärd, <https://teaviisari.fi/teaviisari/fi/kartta?view=PkOPPSeuB014&y=2017&category=KUNTA>.
- Ranta K & Kanninen J (2019) Vastatuuleen, Saamen kansan pakkosuomalaisamisesta, Helsingfors: Kustantamo S & S.
- Terävä H (2019) Joka neljäs seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluva yläkoululainen kokee kotonaan fyysistä väkivaltaa, YLE 30.11.2019, <https://yle.fi/uutiset/3-11089142>.
- Arbets- och näringsministeriet (2019) Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla, Yleiskuva ja kehittäminen, Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet, 29.1.2019, <https://tem.fi/documents/1410877/11992263/Faktatietoa+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatietoa+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019.pdf>.
- Handikappforum (2019) Hur fungerar FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning i praktiken – Resultat från Handikappforums enkät, presenterad under Handikappforums eftermiddagsseminarium 4.9.2019 (opublicerad).
- Weiste-Paakkanen A, Lämsä R & Kuusio H (2018) Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi. Resultat från välfärdsundersökningen för romer Roosa 2017–2018, Helsingfors: THL Rapport 15/ 2018, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-246-8>

4. ANMÄLNINGAR AV OCH DOMAR MOT DISKRIMINERING

Anmälningar av och domar mot diskriminering är en mycket viktig del av informationen om diskriminering. När tillsynsmyndigheterna och de judiciella myndigheterna tillämpar lagar fastställer de konkret vad diskriminering innebär i juridiskt hänseende, till exempel enligt diskrimineringslagen. Denna definition innebär också att det i en del av tillsynsmyndigheternas och de judiciella myndigheternas avgöranden konstateras att det inte handlar om diskriminering. Å andra sidan vet man att endast en mycket liten del av diskrimineringen behandlas av tillsynsmyndigheterna och de judiciella myndigheterna: att söka rättvisa är ofta en mycket tung process med såväl ekonomiska som andra risker. Rådgivning och främjande av likabehandling är också fullmäktiges och arbetarskyddsmyndigheternas uppgift. De högsta tillsynsmyndigheterna och judiciella myndigheternas verksamhet är särskilt viktig med tanke på definitionen av strukturella problem, vilket konstateras bland annat i justitiekanslerns verksamhetsberättelse (2018).

I tabell 1 nedan presenteras tillsynsmyndigheternas och de judiciella myndigheternas verksamhetsuppgifter om diskriminering åren 2017–2018. Uppgifterna om högsta domstolens och högsta förvaltningsdomstolens verksamhet presenteras dock senare. Brottsrubriceringen "hets mot folkgrupp" presenteras i samband med hatbrott.

Tabell 1. Diskrimineringsärenden som behandlats av tillsynsmyndigheterna och de judiciella myndigheterna 2017–2018. Högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen är inte med i tabellen.

Myndighet och lag	2017	2018	2019
TILLSYNSMYNDIGHETER			
• diskrimineringsombudsmannen (anhängiggjorda)	824	984	920
• arbetarskyddsmyndigheter (begäran om tillsyn)	197	200	180
• diskriminerings- och jämställdhetsnämnden	77	130	51
TINGSRÄTTERNA			
• diskrimineringsbrott (SL 11:11)	9	12	9
• brott mot diskriminering i arbetslivet (SL 47:3, 47:3a)	18	9	9
• jämställdhetslagen	14	10	33
• diskrimineringslagen	25	11	
HOVRÄTTERNA			
• diskrimineringsbrott (SL 11:11)	2	2	1
• brott mot diskriminering i arbetslivet (SL 4:3, 47:3a)	6	2	4
• jämställdhetslagen	6	2	2
• diskrimineringslagen	2	23	4
FÖRVALTNINGSDOMSTOLARNA			
• jämställdhetslagen (avgöranden)	9	12	
• diskrimineringslagen			

Under den granskade perioden har det förekommit mer diskriminering i arbetslivet än diskrimineringsbrott. Det verkar finnas fler ärenden som behandlats med stöd av diskrimineringslagen än med stöd av jämställdhetslagen.

I tabell 2 beskrivs diskrimineringsärenden från polisens förundersökning till åklagaren och tingsrätternas domar 2017–2018.

Tabell 2. Brottmål som gäller diskriminering 2017–2018.

Beteckning	2017			2018		
	förundersökning	åtal	dom	förundersökning	åtal	dom
Diskriminering	60	21	5	44	24	9
Diskriminering i arbetslivet/ockerliknande diskriminering i arbetslivet	89	60	8	89	48	10

Statistiken visar som tidigare att polisanmälningar om diskriminering sällan leder till fällande dom. När det gäller diskrimineringsbrott har dock andelen anmälningar som lett till dom ökat från 19 procent 2017 till 39 procent 2018 och 31 procent 2019.

En särskilt tydlig skillnad mellan förundersökning och fällande domar finns i fråga om diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet, vilket eventuellt beror på att man kommer överens om saker under processens gång.

4.1 Tillsyn över arbetarskyddet

År 2018 fick arbetarskyddsmyndigheterna som lyder under regionförvaltningen cirka 200 och 2019 180 begäran om tillsyn i samband med diskriminering i arbetslivet. Antalet kontakter är mer än dubbelt så stort. På basis av begäran gjordes sammanlagt 157 inspektioner 2018 och 110 inspektioner 2019. Under båda åren hade arbetsgivaren varit diskriminerande i ungefär en tredjedel av fallen.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar dock även diskriminering på myndigheternas initiativ, särskilt som en del av övervakningen av användningen av utländsk arbetskraft. Antalet inspektioner är mångdubbelt så stort som antalet inspektioner som gjordes på basis av kontakterna, till exempel gjordes 1 100 sådana inspektioner under 2018.

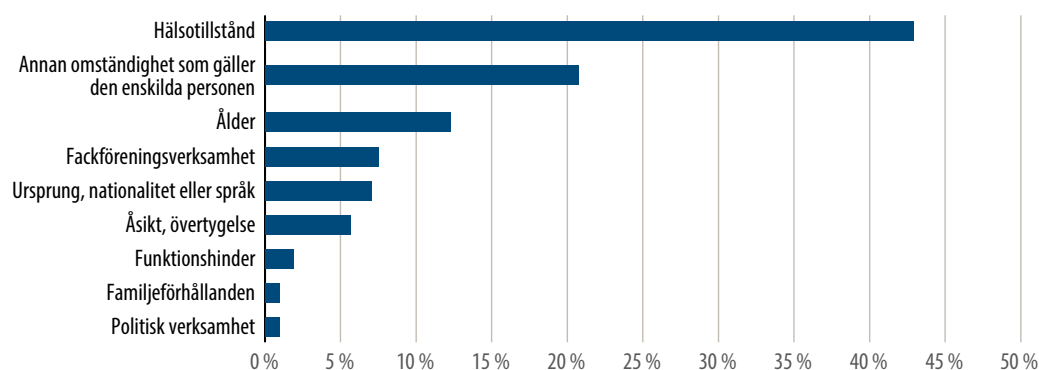
År 2018 övervakade arbetarskyddsmyndigheten förbudet mot diskriminering genom över 700 inspektioner i anslutning till tillsynen över utländsk arbetskraft. Diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet observerades i löneutbetalningen eller andra minimivillkor vid nästan 60 inspektioner, mest inom byggbranschen samt inkvarterings- och förplägnadsbranschen.

I övervakningen observerades 2018 sammanlagt 17 och 2019 sammanlagt 6 diskriminerande arbetsplatsannonser. Oftast gällde diskriminering ursprung, språk eller medborgarskap. Exempel:

- Arbetsgivaren sökte en städare och förutsatte att personen som valdes var finsk medborgare.
- I en arbetsplatsannons för en biltvättare förutsattes att sökanden har fullgjort militärtjänst.

I en tredjedel av begäran om insyn hänförde sig orsaken till begäran både 2018 och 2019 till hälsotillståndet, vilket också på basis av inspektioner på myndigheternas initiativ var den vanligaste diskrimineringsgrunden. Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden var både i begäran och i inspektionerna "annan omständighet som gäller personen". Av dessa begäran om tillsyn gällde många att arbetstagaren hade lyft fram missförhållanden i sina arbetsförhållanden eller krävt sina rättigheter på arbetsplatsen. Därefter hade arbetstagaren sagts upp eller valts ut för permittering, arbetsgivarens inställning till arbetstagaren

hade förändrats, arbetstagaren hade tilldelats en varning eller blivit av med arbetsuppgifter. Minst kontakter gällde religion, politisk verksamhet och sexuell läggning (figur 3).



Figur 3. Diskrimineringsgrunder vid inspektioner som gjorts på basis av begäran om tillsyn 2018. (Arbetskyddsförvaltningen 2018, s. 9)

År 2018 gjorde arbetskyddsmyndigheten i sammanlagt 21 fall en förundersökningsanmälan om misstänkt diskriminering i arbetslivet. Av dessa misstänktes 12 fall av diskriminering på grund av hälsotillstånd.

År 2018 genomfördes sammanlagt 360 och år 2019 sammanlagt 304 inspektioner av planer för likabehandling och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Vid knappt hälften av inspektionerna observerades missförhållanden 2018, men 2019 observerades missförhållanden i 197 fall. Detta beror också på att man på många arbetsplatser inte förstår vad det innebär att främja likabehandling. Typiska missförhållanden var bland annat:

- En bedömning av likabehandlingen på arbetsplatsen saknades helt eller var bristfällig. I bedömningen hade man inte utrett hur likabehandling tillgodoses med tanke på olika diskrimineringsgrunder, eller så omfattade bedömningen inte alla omständigheter eller förfaringssätt såsom rekryteringspraxis.
- Likabehandlingen hade bedömts endast med tanke på förbudet mot diskriminering och inte med tanke på den faktiska likabehandlingen. På arbetsplatsen kände man inte till vilka diskrimineringsgrunder som är betydelsefulla med tanke på likabehandling på arbetsplatsen.
- En likabehandlingsplan saknades.

Åren 2017–2019 har Regionförvaltningsverket i Södra Finland gett 498 företag en anmärkning om lönesättning eller underlåtenhet att iakttä ett allmänt bindande

kollektivavtal. Fallen kan också gälla utnyttjande av papperslösa eller invandrare genom lönediskriminering.

I de följande fallbeskrivningarna ingriper den första i tidigare rådande praxis, enligt vilken minskningen av arbetskraften oftast riktades till äldre arbetstagare, eftersom de direkt eller under de närmaste åren hamnade i det så kallade pensionsröret. Den andra beskrivningen lyfter fram den utländska arbetskraftens ställning.

- Endast uppsägning av äldre arbetstagare var diskriminering. Arbetsgivaren sade upp åtta arbetstagare av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker, som alla var äldre än 50 år. Eftersom arbetsgivaren till största delen hade valt att säga upp äldre arbetstagare, uppstod ett antagande om diskriminering. Enligt arbetsgivaren har arbetstagarna inte sagts upp på grund av ålder, utan arbetsgivaren ville behålla de med tanke på affärsverksamheten mest kompetenta arbetstagarna på grund av deras kompetens och yrkesskicklighet, och som skulle ha bättre förutsättningar att möta även framtida yrkesmässiga utmaningar. Vid inspektionen ansåg man att arbetsgivarens utredning inte räckte till för att upphäva antagandet om diskriminering. Arbetsgivaren specificerade inte på vilket sätt de yngre arbetstagare som behållit sin arbetsplats hade mer kompetens och yrkesskicklighet att svara på framtidens yrkesmässiga utmaningar och framförde inte vilka de aktuella yrkesmässiga utmaningarna var. Arbetsgivaren konstaterades ha diskriminerat arbetstagarna på grund av ålder.
- Utländska arbetstagare diskriminerades i samband med lönebetaling och arbetstider. Alla anställda i ett företag inom fastighetsservicebranschen var medborgare i ett land utanför EU. Största delen av dem hade utfört extra arbete och övertidsarbete som inte ersattes enligt kollektivavtalet för arbetstagare i fastighetsservicebranschen. En del av arbetstagarna hade arbetat utan ledig tid per vecka. Ett antagande om diskriminering uppkom i ärendet. Arbetsgivaren förnekade diskriminering och berättade att han endast anställde thailändska och vietnamesiska arbetstagare. Enligt arbetsgivaren vill arbetstagarna själva arbeta långa arbetsdagar när det finns mera arbete att tillgå. Arbetsgivaren sade att han trodde att övertidsarbete endast ska ersättas om arbetstagarna begär det. Vid inspektionen ansågs arbetsgivaren ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

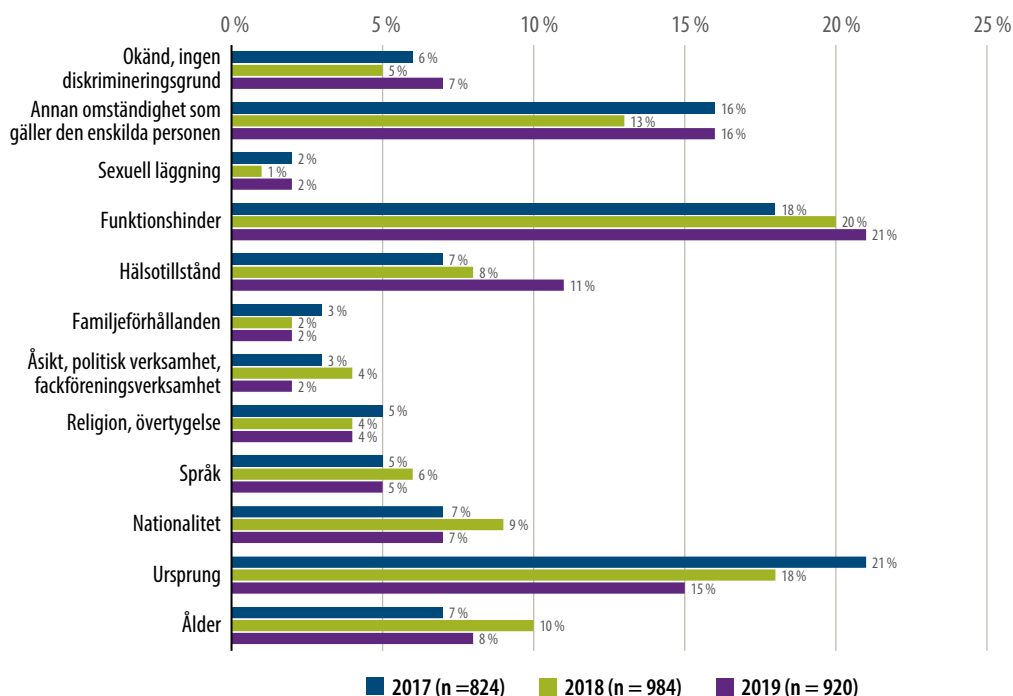
Uppgifterna om tillsynen över arbetarskyddet ger en liknande bild av betydelsen av olika diskrimineringsgrunder i arbetslivet som de tidigare beskrivna upplevelserna och observationerna av diskriminering.

4.2 Diskrimineringsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

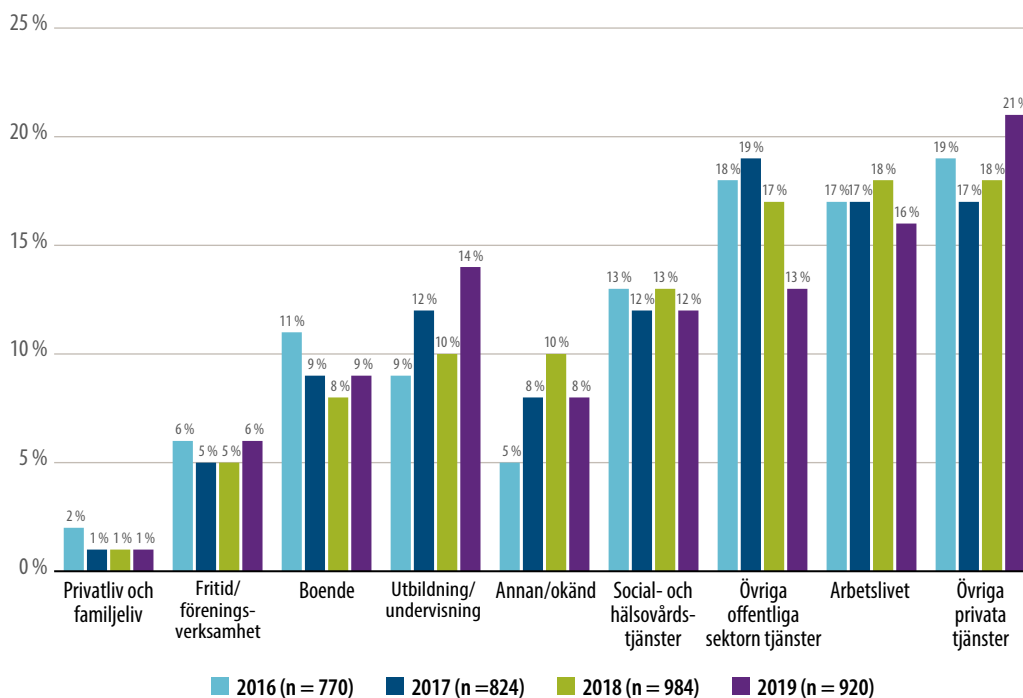
År 2018 behandlade diskrimineringsombudsmannens experter sammanlagt 1 192 kontakter som gällde diskriminering. Som diskrimineringskontakter räknas ärenden där det är fråga om diskriminering (cirka 90 %), vägran att göra rimliga anpassningar eller trakasserier. År 2018 inleddes 984 kontakter, vilket var nästan 20 procent fler än 2017. I en stor del av fallen är det fråga om rådgivning. År 2017 var 72 procent av alla behandlade ärenden av detta slag. Antalet inledda kontakter minskade något 2019, då antalet var 920 (tabell 1 ovan).

Under den granskade perioden har funktionsnedsättning gått förbi ursprung som den vanligaste orsaken till att man tagit kontakt. Detta kan ha att göra med ratificeringen av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och den ökade medvetenhet den medfört. Den tredje viktigaste orsaken till att man tagit kontakt har varit någon annan orsak som gäller personen. Kontakterna med anledning av diskriminering i olika livsområden gällde oftast "andra" privata eller offentliga tjänster eller arbetslivet. Andelen övriga privata tjänster har ökat kraftigt under perioden, medan antalet kontakter som gällde andra offentliga tjänster och arbetslivet minskade klart 2019 (figur 4).

Kontakter enligt diskrimineringsgrund



Diskrimineringskontakter enligt livsområde



Figur 4. Kontakter enligt diskrimineringsgrund och livsområde enligt diskrimineringsombudsmannens statistik 2016–2019 (nya förhandsuppgifter, kommer i rapporten för 2019).

Den romska befolkningens kontakter gällde under den granskade perioden oftast förutom privat service även boende. Funktionsnedsättning var den vanligaste orsaken till att man tog kontakt med anledning av social- och hälsovårdstjänster, andra offentliga och privata tjänster samt utbildning. Vid kontakter som gällde privata tjänster var dock ursprung en lika vanlig orsak, och vid kontakter som gällde boende var det den vanligaste. Andra orsaker som gäller personen var vanligast i samband med kontakter som rörde arbetslivet, och hälsotillståndet var näst vanligast.

Exempel:

- Ett gym lät tydligt förstå att asylsökande inte är välkomna som kunder. Det finns dock inga godtagbara grunder för begränsningen. Jämlikheten utgår från att människor ska behandlas och bedömas som individer, inte utifrån fördomar som grundar sig på representanter för någon grupp.
- Diskrimineringsfall som gäller åldersdiskriminering hör ofta ihop med åldersgränser som fastställts utan godtagbart skäl. Unga ges inte tillträde till ett självbetjäningbibliotek eller en servicestation, personer som fyllt 65 år kan inte söka sig till ansvarsuppgifter i en förening, en läkarcentral häver avtal för yrkesutövare för läkare som fyllt 70 år utan individuell bedömning eller studerande som fyllt 30 år får inte samma rabatter som personer under 30 år. I en del fall kan diskriminering ha skett förutom på grund av ålder till exempel på grund av kön, funktionsnedsättning eller etniskt ursprung. Åldern är en typisk diskrimineringsgrund i fall av diskriminering på flera grunder.
- Diskrimineringsombudsmannen yttrade sig i Helsingfors förvaltningsdomstol i ett ärende som gällde ansökan om uppehållstillstånd för en somalisk arbetstagare. Det var omöjligt för personen att skaffa sig det resedokument som behövdes för ansökan. Finska myndigheter godkänner inte Somalias pass som resedokument. Ombudsmannen uppmärksammade förvaltningsdomstolen på att Migrationsverkets ståndpunkt att inte bevilja en person främlingspass kan anses leda till indirekt diskriminering enligt 13 § i diskrimineringslagen på grund av medborgarskap och ett för sökanden oskäligt slutresultat. Arbets- och näringsministeriet hade meddelat ett positivt delbeslut om beviljande av uppehållstillstånd i ärendet. Ombudsmannen fäste också förvaltningsdomstolens uppmärksamhet vid två av högsta förvaltningsdomstolens årsboksbeslut (HFD: 2015:107 och HFD:2014:22), där det konstaterades att förvägrande av uppehållstillstånd i familjeåterföreningsärenden på grund av att

personen inte har och inte kan få ett sådant resedokument av den somaliska staten som finska myndigheter skulle godkänna begränsade sökandens rätt mer än nödvändigt.

I sin årsrapport (2018) fäste diskrimineringsombudsmannen uppmärksamhet vid bland annat tillgänglighet, diskrimineringsrisker i samband med användning av artificiell intelligens, bostadsmarknadens funktion, handikappidrott, främjande av likabehandling inom armén, människohandel, flyktingars rätt till familjeliv och övervakning av avlägsnande ur landet. I sin berättelse till riksdagen (2018) behandlade ombudsmannen samma ärenden och dessutom på basis av en undersökning gjord av ämbetsverket i stor utsträckning bland annat de asylsökandes ställning och förändringar i den samt människohandel genom att lägga fram utvecklingsförslag. Diskrimineringsombudsmannen är nationell rapportör om människohandel.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden är ett självständigt och oberoende rättskyddsorgan som utnämns av statsrådet. Den övervakar att diskrimineringslagen och jämställdhetslagen följs i den privata verksamheten samt i den offentliga förvaltnings- och afärsverksamheten. Ett ärende kan i fråga om diskrimineringslagen hänskjutas till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden av den som utsätts för ett diskriminerande förfarande eller med målsägandens samtycke av diskrimineringsombudsmannen eller en sammanlutning som främjar likabehandling. Till de delar som gäller jämställdhetslagen kan ärendet föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden av jämställdhetsombudsmannen eller arbetsmarknadens centralorganisation. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan förbjuda att diskriminering eller motåtgärder fortsätter eller upprepas och förena beslutet med vite och döma ut det. Nämnden kan ålägga den som saken gäller att inom skälig tid vidta åtgärder för att fullgöra de skyldigheter som föreskrivs i diskrimineringslagen. Nämnden kan inte bestämma att gottgörelse eller annan ersättning ska betalas. Ändring i nämndens beslut kan sökas hos förvaltningsdomstolen.

Av diskriminerings- och jämställdhetsnämndens avgöranden gäller de flesta eller åtminstone en mycket stor del diskriminering på grund av funktionsnedsättning eller tillgänglighet.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden behandlade 2017 sammanlagt 77 ärenden, åren 2018 och 2019 var antalet 130 och 51 (tabell 1 ovan). Här har både ansökningar och rättelseyrkanden räknats med.

4.3 Riksdagens justitieombudsman

Riksdagens justitieombudsmans tillsyn producerar betydande information om diskriminering i Finland. Justitieombudsmannen utför laglighetsövervakning av olika inrättningar och myndigheter, utför inspektioner i detta syfte och fattar beslut om klagomål. Detta är viktigt bland annat med tanke på tillgodoseendet av utlänningars, barns, åldringars och funktionsnedsattas rättigheter och icke-diskriminering.

Ombudsmannen är bland annat en del av den nationella strukturen i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. I verksamhetsberättelsen för 2018 kommenteras också övervakningen av äldre personers och barns rättigheter. Justitieombudsmannen övervakar de äldres rätt till jämlikt bemötande, självbestämmanderätt, personlig frihet och integritet, skydd för privatlivet, religions- och samvetsfrihet, rätt att delta, språkliga rättigheter och rättsskydd även när de inte hänför sig till social- och hälsovårdstjänster. Människorättscentret, som grundats under justitieombudsmannens ledning, följer upp tillgodoseendet av äldre personers rättigheter och genomförandet av konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som Finland har godkänt, men behandlar inte klagomål. Även människorättsdelegationen, som utnämns för fyra år i sänder, bistår i denna uppgift.

I verksamhetsberättelserna för 2017 och 2018 räknade riksdagens justitieombudsman upp tio centrala problem kopplade till de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. De är följande:

- Brister i förhållandena för och bemötandet av personer med funktionsnedsättning
- Brister i barnskyddet
- Brister i tillgodoseendet av rättigheter för personer med funktionsnedsättning
- Begränsande praxis som kränker självbestämmanderätten för dem som befinner sig på anstalter
- Brister i utlänningarnas rättshjälp och så kallade papperslösa personers utsatthet
- Missförhållanden i fångars och häktades förhållanden och bemötande
- Brister i tillgången till hälso- och sjukvårdstjänster och lagstiftningen
- Brister i studiemiljön och beslutsfattandet inom den grundläggande utbildningen
- Långa handläggningstider för rättsprocesser och brister i domstolarnas strukturella oberoende

- Brister i förebyggandet och gottgörelsen för kränkningar av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna

År 2018 avgjordes sammanlagt 257 klagomål som gällde rättigheter för personer med funktionsnedsättning och antalet klagomål har ökat: År 2017 avgjordes 166 klagomål. Flest klagomål (150) inkom inom socialvårdens ärendekategori. 38 avgöranden gällde personlig assistans enligt handikappservicelagen, 28 ärenden gällde rättigheter för utvecklingsstörda och 19 ärenden gällde transporttjänster. 55 hälso- och sjukvårdsärenden, 28 socialförsäkringsärenden och sammanlagt 7 ärenden som hörde till undervisning avgjordes. I klagomålen som gällde tjänster enligt handikappservicelagen handlade det bland annat om beslutsfattande som gällde tjänster och klientavgifter, rådgivning och handledning som gällde servicen, bemötande i kundbetjäningssituationer eller på boendeenheter, bedömning av servicebehovet, fördröjning av behandlingen av ansökan eller besvär, tillämpningsanvisningar för kommunens tjänster samt ordnande av service. Folkpensionsanstaltens (FPA) förfarande bedömdes som anordnare av tolkningstjänst för handikappade och beviljare av förmåner, såsom handikappbidrag och rehabiliteringsstöd. Inom hälso- och sjukvården handlade det om vård och bemötande av rehabiliteringsklienter inom mentalvården, ersättning för hjälpmedel för medicinsk rehabilitering, ordnande av medicinsk rehabilitering och ordnande av tillräcklig hälso- och sjukvård. I klagomål som gällde handikappservice eller specialomsorger om utvecklingsstörda var det ofta fråga om brister i beslutsfattandet eller fördröjningar i behandlingen av ärendet.

Riksdagens justitieombudsman granskar också boende- och anstaltsenheternas och de psykiatriska sjukhusens verksamhet för personer med funktionsnedsättning och tar också ställning till de grundläggande fri- och rättigheterna. Under 2018 gjordes kritiska observationer om tillgänglighet, tillgång och främjande av delaktighet. År 2017 kommenterade justitieombudsmannen främjandet av likabehandling genom skäliga anpassningar som behövs för att åtgärda den otillgängliga miljön. Två exempel från 2018:

- Socialvården är inte av god kvalitet om service inte erbjuds på svenska. Språket är en central faktor i hemvårdens kvalitet. JO ansåg situationen vara problematisk även med tanke på jämlikheten som tryggas som en grundläggande rättighet, då klienter som behöver hemvård behandlades på olika sätt på språkliga grunder. Det var dock inte fråga om att svenskspråkiga inte alls skulle ha fått hemvårdstjänster, utan det handlade om tjänstens språk och därmed om kvaliteten och skillnaderna mellan språket.
- (-) det var klart att staten i ljuset av grundlagen och internationella överenskommelser som är bindande för Finland utan obefogat dröjsmål borde ha sett till att samers namn kan skrivas in

i befolkningsdatasystemet i enlighet med det samiska språkets stavning. Det var fråga om en väsentlig faktor när samernas rätt att upprätthålla och utveckla sin kultur samt bevara sin identitet tillgodosågs.

År 2018 lämnades sammanlagt 142 klagomål om utlänningar till JO och 133 avgjordes, 2017 var antalet 136 och 138 avgjordes. Andelen klagomål från utlänningar av alla klagomål varierar mellan 1 och 3 procent. Typiska utlänningsklagomål var missnöje med myndigheternas negativa beslut om uppehållstillstånd eller asyl och missnöje med myndigheternas förfarande. Klagomål framfördes till exempel om myndigheternas långa handläggningstider och förfaringsätt som upplevts strida mot god förvaltning. Justitieombudsmannen gav Migrationsverket sex anmärkningar.

Enligt berättelsen 2018 har problemen med tillgodoseendet av äldre personers rättigheter ofta varit förknippade med hemvård och tillgång till information. Problem med anknytning till tillgodoseendet av barns rättigheter har ofta handlat om att definiera kontaktytan för begränsning och fostran. År 2018 fanns det endast en direkt diskrimineringsavgörande som gällde de övre åldersgränserna som tillämpades i den grundläggande konstundervisningen och som ansågs strida mot diskrimineringslagen (diarienummer 6832/2017). Riksdagens justitieombudsman föreslog att en ändring av lagstiftningen om verksamheten i fråga eller andra åtgärder utreds. År 2017 förekom inga fall av direkt diskriminering.

4.4 Statsrådets justitiekansler

År 2017 kommenterade justitiekanslern i statsrådet beaktandet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna i lagberedningen och fördröjningen av handläggningen hos myndigheterna. Under samma år gjordes ett kontrollbesök hos Migrationsverket, där man konstaterade några lagstridiga förfaranden för asylsökande och fäste uppmärksamhet bland annat vid att man sparar intervjuer med asylsökande. Under den granskade perioden 2017–2019 fattade justitiekanslern bland annat följande avgöranden som gällde likabehandling.

- **I platsannonsen borde man inte ha kunnat förutsätta en viss ålder.** Diarienummer: OKV/377/1/2016. Staden hade ansökt om en projektkoordinator för ett anställningsförhållande för viss tid vid sina museer, och enligt platsannonsen förutsattes att den som väljs till tjänsten var under 30 år. Det kunde inte anses vara en lagenlig situation som berättigar till särbehandling, där behandlingen skulle

ha varit berättigad till exempelvis av ett sysselsättningspolitiskt mål eller ett mål som gäller arbetsmarknaden.

- **Varje patient har rätt till hälso- och sjukvård av god kvalitet.** Diarienummer: OKV/1121/1/2017. Jourkliniken vid centralsjukhuset uppmärksammades på att den klagandes vård på jourkliniken inte till alla delar hade varit i enlighet med bestämmelserna i patientlagen, det vill säga av god kvalitet och i enlighet med patientens hälsotillstånd. Den klagande misstänkte diskriminering på grund av sitt efternamn på främmande språk och bipolär sjukdom.
- **Enhetsoberoende webbtjänster skulle främja likabehandling.** Diarienummer: OKV/338/1/2018. Arbets- och näringsförvaltningens webbtjänster för arbetssökande har inte anpassats till alla mobila enheter. Justitiekanslern bad ministeriet meddela före utgången av 2019 vilka åtgärder ministeriet har vidtagit för att trygga serviceprincipen såväl i fråga om ärenden som uträttas på ort och ställe som i fråga om enhetsoberoende digital ärendehantering.

4.5 Högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen

I högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen är avgöranden som är relevanta med tanke på diskriminering och tillämpningen av diskrimineringslagen fåtaliga, men desto viktigare. Utöver tillämpningen av diskrimineringslagen kan man i vilket annat ärende som helst hänvisa till bestämmelsen om jämlikhet i 6 § i grundlagen. I tabell 3 presenteras antalet fall under den granskade perioden.

Tabell 3. Högsta domstolens och högsta förvaltningsdomstolens avgöranden där det hänvisas till jämställdhets- eller diskrimineringslagen 2017–2019.

	2017	2018	2019
HÖGSTA DOMSTOLEN			
• jämställdhetslagen	2	0	
• diskrimineringslagen	1	2	2
HÖGSTA FÖRVALTNINGSDOMSTOLEN			
• jämställdhetslagen	8	7	
• diskrimineringslagen	2	3	2

I högsta domstolen avgjordes enligt ansökningsuppgifterna fem ärenden som omfattas av diskrimineringslagen och som gäller diskriminering under den granskade perioden.

I flera fall åberopades lagen, men domstolen ansåg ofta att ärendena inte omfattades av diskrimineringslagen.

Med tanke på ämnet i rapporten är dock följande ärende som avgörs av hovrätten också intressant.

- Högsta domstolen prövar inte ett brottmål där det var fråga om att döma en man som vägrat fullgöra värnplikt och civiltjänst av pacifistiska skäl för vägran att fullgöra civiltjänst. Helsingfors hovrätts friande dom förblev därmed i kraft. Åklagaren ansökte om besvärstillstånd hos högsta domstolen. Hovrätten förkastade i februari 2018 åtalet för vägran att fullgöra civiltjänst. Enligt hovrätten kunde den pacifistiska övertygelse som svaranden företräder inte försättas i en ojämlig ställning i förhållande till Jehovas vittnens övertygelse. Tillämpningen av straffbestämmelsen i civiltjänstlagen skulle ha lett till en uppenbar konflikt med grundlagens jämlikhetsprincip och diskrimineringsförbud. Efter hovrättens dom har riksdagen fått ett lagförslag där man föreslår att lagen om befrielse för Jehovas vittnen från fullgörandet av värnplikt upphävs (diarienummer R2018/286, 13.11.2018).

I högsta förvaltningsdomstolen avgjordes sju ärenden som omfattas av diskrimineringslagen och som gäller diskriminering under den granskade perioden. Lagen åberopades i flera fall, men domstolen ansåg ofta att ärendena inte omfattades av diskrimineringslagen.

I rättspraxis talar man också om jämlikhet bland annat när det är fråga om jämlik behandling av delägare i ett bolag eller alla anbud i ett anbudsförfarande.

KÄLLOR

- Högsta domstolens och högsta förvaltningsdomstolens avgörande, 2017–2019, som sökts med sökorden "diskriminering" (syrijintä) och "jämlighet" (yhdenvertaisuus) 1.2–2.3 2020.
- Statistikcentralens PxWeb-databaser "Brott och deras upplärning efter brottsbenämning 2010–2018" och "Åtalade, dömda och straff 2009–2018".
- Förhandsuppgifter om arbetarskyddsförvaltningens övervakning av likabehandling och förbudet mot diskriminering samt diskrimineringsombudsmannens verksamhetsberättelse, 2019.
- Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens statistik för åren 2017–2019.
- Riksdagens justitieombudsmans berättelse för 2017 (2018), Helsingfors: Riksdagens justitieombudsman, https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B_16+2018.pdf.
- Riksdagens justitieombudsmans berättelse för 2018 (2019), Helsingfors: Riksdagens justitieombudsman, https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B_11+2019.pdf
- Arbetarskyddsförvaltningen (2019) Övervakning av likabehandling och förbudet mot diskriminering i arbetslivet 2018, Arbetarskyddsförvaltningens publikationer 7/2019, https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_valvonta_2018/#/article/1/page/1.
- Justitiekanslerns i statsrådet berättelse för 2017 (2018). Helsingfors: Justitiekanslersämbetet, https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B_4+2018.pdf
- Justitiekanslerns i statsrådet berättelse för år 2018 (2019), Helsingfors: Justitiekanslersämbetet, https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B_2+2019.pdf
- Diskrimineringsombudsmannen (2018) Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2018, <http://www.faktaomdiskriminering.fi>.
- Diskrimineringsombudsmannen (2018) diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen, K 6/2018 rd, https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B_6+2018.pdf

5. HATBROTT OCH HATRETORIK

I den nationella lagstiftningen definieras inget brott med brottsrubriceringen "hatretorik". Definitionen av hatretorik har behandlats ingående i en rapport från en arbetsgrupp ledd av ärkebiskop Mäkinen 2019. Enligt den är hatretorik ett brott när det uppfyller rekvisitet för ett brott. Det vanligaste brottet är hets mot folkgrupp eller grov hets mot folkgrupp. Föremål för skydd mot hets är grupper som bestäms utifrån hudfärg, härkomst, nationellt eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionsnedsättning eller på någon annan jämförbar grund. När gärningar med anknytning till hatretorik riktar sig mot en eller flera identifierbara personer kan det bli fråga om ärekränkning eller olaga hot. Det kan också vara fråga om offentlig uppmaning till brott, spridning av information som kränker privatlivet, olaga förföljelse eller uppmaning till krig. När hatretorik uppfyller rekvisitet för ett brott betraktas det som hatbrott.

Hatbrott kan vara ett brott mot en person, en grupp, någons egendom, en institution eller en företrädare för dessa. Motiveringen till brottet är fördomar eller fientlighet mot offrets antagna eller verkliga etniska eller nationella bakgrund, religiösa övertygelse eller livsåskådning, sexuella läggning, könsidentitet, könsuttryck eller till exempel funktionshinder. Hatbrottsmotiv är en straffskärpande omständighet. Utöver den egentliga delaktigheten har straffbarheten utvidgats: till exempel jämställer strafflagen rasistiska organisationer med organiserade kriminella sammanslutningar och det är straffbart att delta i deras verksamhet.

Även om hatretorik inte uppfyller rekvisitet för ett brott kan det vara förbjudet som trakasserier enligt diskrimineringslagen (1325/2014). Med detta avses uppförande som avsiktligt eller faktiskt kränker en persons människovärde, om beteendet till exempel på grund av människans ursprung, handikapp eller sexuella läggning skapar en atmosfär som förnedrar eller förödmjukar en person eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv mot honom eller henne. I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen, 609/1986) förbjuds sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Lagstiftningen begränsar även yttrandefriheten på annat sätt. Bland annat är marknadsföring som kränker eller diskriminerar människovärdet förbjuden i strid med god sed.

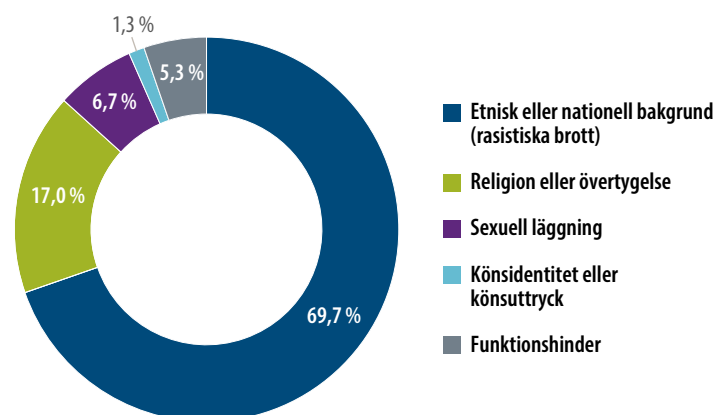
Polisen som tar emot polisanmälan klassificerar händelsen som ett hatbrott genom att använda polisens gemensamma skriftliga anvisning. Som hjälp för definitionen används skriftliga anvisningar som utarbetats för utredningen. Utifrån klassificeringen definieras fallet som ett hatbrott om någon av parterna i fallet (polisen, offret, ett vittne osv.) misstänker att ett av motiven till brottet var misstänksamhet eller fientlighet mot någon av offrets (förmodade) referensgrupper. Dessa kan vara referensgrupper som hänför sig till 1) etnisk bakgrund eller nationalitet, 2) religion eller övertygelse, 3) sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck eller 4) funktionsnedsättning.

Fallet definieras också som hatbrott om det i själva förklaringen till polisanmälan förekom hatbrottsbaserade antydningar, såsom rasistiskt språkbruk hos den misstänkte. Analysen av hatbrott visar att brottens motiv ofta kan sammanflätas. Detta sker ofta bland annat i fråga om etnisk bakgrund, hudfärg och religion och även i fråga om könsidentitet och sexuell läggning.

5.1 Hatbrott 2017–2019

År 2018 gjordes sammanlagt 910 polisanmälningar om misstänkta hatbrott. Antalet anmälningar minskade jämfört med året innan med 255 fall (-22 %). Antalet misstänkta huvudbrott var 1 300, vilket är 256 färre (-16 %) än året innan. Tingsrätterna dömde sammanlagt 62 fall 2017, 55 fall 2018 och endast 22 fall 2019 av hatbrott som klassificerats av polisen.

Majoriteten av de anmälningar om hatbrott som polisen tar emot klassificeras inte som hatbrott. Det finns betydande variation mellan olika år, vilket också syns under den granskade perioden. År 2017 användes klassificeringen för 39 procent av fallen och år 2018 för 26 procent av fallen. År 2018 var motivet i de fall där motivet registrerats etnisk eller nationell bakgrund (80 %) eller religion eller övertygelse (16 %). Det tredje vanligaste motivet var könsidentitet, sexuell läggning eller könsuttryck. I polisens informationssystem finns också fall där hatmotiv har framkommit i utredningen, men brottet inte har registrerats som hatbrott (figur 5).



Figur 5. Andelen olika hatbrottsmotiv i brottsanmälningar om misstänkta hatbrott 2018 (Rauta 2019, s. 10, figur 3).

År 2018 var huvudbrottets vanligaste brottstyp vid misstanke om brott som kommit till polisens kännedom liksom tidigare år misshandel (37 %), dock har antalet minskat med 17 procent sedan 2017. Näst vanligast var ärekränkningar, som också minskade (-7 %). Antalet fall av olaga hot ökade med tre procent och skadegörelse med sju procent. Hets mot folkgrupp minskade däremot betydligt (-78 %). Antalet diskrimineringsbrott och brott mot hemfriden har ökat något.

Exempel:

- En man talade nedsättande om en annan kund i en bar på grund av hans etniska bakgrund, och blev därefter misshandlad av personen som blivit förolämpad. Den ena misstänks för ärekränkning och den andra för misshandel.
- Svaranden har tillsammans med en okänd person begått fysiskt våld mot målsägande A och målsägande B. Motiveringen till dessa handlingar har varit A:s och B:s sexuella läggning. Svaranden har erkänt att han förfarit på det sätt som beskrivs i åtalet. Tingsrätten konstaterar att svaranden har gjort sig skyldig till misshandel av de för honom okända målsägandena, för vilken det inte har funnits någon annan förklaring än målsägandenas sexuella läggning. När brottet har begåtts på grund av ett motiv som grundar sig på sexuell läggning, godkänner tingsrätten åklagarens yrkande på tillämpning av straffskärpningsgrund. Tingsrätten dömde svaranden till ett ovillkorligt fängelsestraff på 80 dagar.

Under granskningsåret var målsägande i 66 procent av alla huvudbrott som innehöll hatmotiv en man och i 34 procent av fallen var målsägande en kvinna (tabell 5). Motiven i

båda grupperna var mycket likartade. De vanligaste fallen av brott var bland män miss-handelsbrott (47 %) medan brotten mot kvinnor oftast var ärekränkningar (35%).

Hets mot folkgrupp har varit ett mycket sällsynt hatbrott i Finland, men det har åtminstone tillfälligt blivit vanligare. År 2017 meddelade tingsrätterna 13 domar och 2018 31 domar där hets mot folkgrupp var den huvudsakliga brottsrubriceringen. År 2019 kom 29 domar. Antalet polisanmälningar var klart högre, till exempel år 2017 sammanlagt 189 och år 2018 sammanlagt 34 (tabell 4).

Tabell 4. Ärenden som gäller hets mot folkgrupp (st.) från förundersökning till åtal och dom i tingsrätterna åren 2017–2019.

Beteckning	2017			2018			2019
	förundersökning	åtal	dom	förundersökning	åtal	dom	dom
Hets/grov hets mot folkgrupp	189	87	13	34	72	31	29

5.2 Uppkomsten av hatretorik och dess effekter

Hatretorik och att bli utsatt för hatretorik verkar vara vanligast i de unga åldersklasserna. Enligt Statistikcentralens undersökning hade 39 procent av respondenterna sett hatretorik i sociala medier 2017. Ökningen var 13 procent på fyra år.

Internationella pressinstitutet har utrett trakasserier mot finländska journalister på webben. Enligt institutet är asylsökande, invandring och Ryssland ämnen som ofta gör skribenter föremål för trakasserier på webben. Enligt en enkät om arbetshälsa som skickats till kommundirektörerna hade 41 procent av kommundirektörerna upplevt hot eller trakasserier. De upplevda trakasserier har dock minskat under tio år. Enligt åklagarföreningens enkät svarade 40 procent av åklagarna 2018 att de på grund av sitt arbete hade utsatts för osakligt beteende och enligt domarförbundets enkät ansåg två tredjedelar av domarna att de hade utsatts för osakligt beteende eller påverkan. När det gäller de judiciella myndigheterna har situationen försämrats jämfört med tidigare. Hatretorik och trakasserier har uppenbarligen en koppling till det upplevda myndighetsförtroendet.

Enligt undersökningen Viha vallassa om hatretorik som statsrådets kansli låtit göra hade 45 procent av riksdagsledamöterna och deras assistenter och cirka 15 procent av deras närstående upplevt hatretorik. Mindre än hälften av riksdagsledamöterna svarade dock på enkäten. Enligt denna enkät riktas hatretorik mer mot män än mot kvinnor, och särskilt

mycket hatretorik har förekommit i Helsingfors-Nyland. Största delen av hatretoriken mot kommunala beslutsfattare kommer från okända. Det är dock intressant att nästan hälften har fått ta emot hatretorik av fullmäktigeledamöter eller förtroendevalda i den egna kommunen och nästan 40 procent av bekanta. Kommunala beslutsfattare har ganska sällan anmält hatretorik, oftast har de anmält den till det egna partiet (41 %) eller polisen (24 %). De anser att den viktigaste stödåtgärden är att fördöma hatretorik och trakasserier i offentligheten och de flesta behöver anvisningar om hur man ska agera när man blir föremål för hatretorik. Över hälften av de hatmeddelanden på Twitter som mottagits av riksdagsinstanserna, 5 500 stycken, hade skickats av 204 konton. Sammanlagt hade cirka 2 200 konton skickat hatmeddelanden, så mindre än 10 procent hade skickat över hälften av meddelandena och den flitigaste skribenten hade skickat 115 meddelanden. I undersökningen kunde man också utreda i vilken mån kontona hade kontakt med varandra. Cirka 75 procent av hatmeddelandena kunde räknas till samma så kallade nätverk, som kännetecknades av en konservativ och invandringsfientlig ideologi.

Med könsrelaterat våld avses förutom fysiskt våld även sexuella trakasserier och hatretorik på grund av kön eller könsuttryck. Analyserna av jämställdhetsbarometern visar att kvinnor upplever det betydligt oftare än män. Även ung ålder, minoritetstillhörighet och låg inkomst ökar på ett betydande sätt risken för att sådana upplevelser hopar sig. Med tanke på diskriminering på flera grunder är kön den viktigaste bakgrundsfaktorn: på många ställen är riskerna för kvinnor större än för män.

Enligt enkäten Hälsa i skolan upplever barn med utländsk bakgrund och funktionshinder mer mobbning och trakasserier än andra. Enligt en utredning som gjordes 2017 hade över hälften av dem som svarade på enkäten från olika minoriteter upplevt hatretorik eller trakasserier och därför undvikit vissa platser. Endast ungefär en av fyra anmäler sina upplevelser, anmälan blir oftast ogjord för att man inte tror att anmälan leder någonstans.

Forskarna i hatretorikundersökningen Viha vallassa har delat in den finländska hatretoriken i tre huvudgrupper:

- politiska påtryckningar
- hatretorik som grundar sig på politisk motsättning och
- impulsiv störning

En arbetsgrupp tillsatt av inrikesministeriet, justitieministeriet och undervisnings- och kulturministeriet föreslog bland annat följande metoder för att ingripa i hatretorik:

- ett åtgärdsprogram mot hatretorik utarbetas
- ett kompetenscentrum inrättas, forskning och kunskapsbaserat ledarskap utökas

- lagstiftningen utvecklas
- beslutsfattarnas värdeledarskap och ingripande i hatretorik
- tydliga gränser för accepterat tal inom det politiska systemet
- tydligare ansvariga instanser och metodurval för valkandidater och personer med förtroendeuppdrag i kommunerna
- utveckla plattformernas ansvar för att avlägsna fientliga meddelanden och stänga konton och
- synliggörande av hatretorik som påverkar politiken
- lärarnas och skolans personals möjligheter att ingripa i hatretorik och nätmobbning utökas
- man säkerställer att arbetsgivarens och uppdragsgivarens ansvar förverkligas när en anställd är föremål för hatretorik eller en hatkampanj
- stödet till offer för hatretorik förbättras

Effekterna av hatretorik och hatbrott motsvarar effekterna av diskriminering, de är av många olika slag och långvariga: även diskriminering är hatbrott. Det påverkar bland annat den fysiska och psykiska hälsan, trygghetskänslan och behovet av skydd, viljan att uppträda offentligt och delta i den offentliga debatten och förtroendet för okända människor. Enligt en finländsk undersökning påverkar de tydligaste negativa konsekvenserna tilliten till okända människor (50 %), viljan att uppträda offentligt (42 %) och den allmänna känslan av trygghet (41 %).

KÄLLOR

- Statistikcentralens PxWeb-databaser "Brott och deras uppkläring efter brottsbenämning 2010–2018" och "Åtalade, dömda och straff 2009–2018".
- Aaltonen M (2019) Viharikokset kärjäoikeuksissa 2018, Helsingfors: Justitieministeriet, https://api.hankeikuna.fi/asiakirjat/80ac0a59-5434-4983-b89e-e2ab0013ba21/f8cd2930-307a-4c79-9df3-d36defb38e91/MUISTIO_20190524105518.pdf.
- Hiltunen I (2018), Experiences of external interference among Finnish journalists: Prevalence, methods and implications, *Nordicom Review*, No. 1, 1–19.
- International Press Institute (2018), Online Attacks on Journalists in Finland: Overview and Best Newsroom Practice, International Press Institute, <https://ipi.media/countering-online-harassment-in-newsrooms-finland/>.
- Kaakinen, M, Oksanen A & Räsänen P (2018), Did the Risk of Exposure to Online Hate Increase after the November 2015 Paris Attacks? A Group Relations Approach, *Computers in Human Behavior*, No. 78, 90–99.
- Kaakinen, M, Räsänen P, Näsi M, Minkkinen J, Keipi, T & Oksanen A (2018), Social capital and online hate production: A four country survey, *Crime, Law, and Social Change* Vol. 69, No. 1, 25–39.
- Knuutila A, Kosonen H, Saresma T, Haara P & Pöyhtäri R (2019), Viha vallassa: vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon, *Statsrådets kansli: Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet* 2019: 57, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161812/57_19_Viha%20vallassa_Vihapuheen%20vaikutukset%20_Netti%20.pdf.
- Juristförbundet (2019), Lakimiesliitto vaatii järeitä toimia oikeudenhoidon ammattilaisten suojaamiseksi vainoamiselta, *Finlands Juristförbund* 21.05.2019, <https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/lakimiesliitto-vaatii-jareita-toimia-oikeudenhoidon-ammattilaisten-suojaamiseksi-vainoamiselta/>.
- Mäkinen K (2019) Ord är handlingar. Åtgärder mot hatretorik och nätmobbning effektiviseras, *Inre säkerhet, Inrikesministeriets publikationer* 2019: 23, Helsingfors: Inrikesministeriet, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161672>.
- Nokso-Koivisto I (2019) Uhrien kokemuksia viharikoksista Suomessa 2014 – 2018, Helsingfors: RESA-forumet rf och Brottsofferjouren, https://www.riku.fi/content/uploads/su_file/2140_Uhrien_kokemuksia_viharikoksista_2014_2018.pdf.
- Justitieministeriet (2017) Trakasserier är diskriminering, Policy Brief 1/2018, <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/11141214/Trakasserier+%C3%A4r+diskriminering/364c2fb7-e1d5-4cee-e0ca-2d5a02105e6c/Trakasserier+%C3%A4r+diskriminering.pdf>.
- Ollus N, Tanskanen M, Honkatukia P & Kainulainen H (2019) Sukupuolistunut vihapuhe, seksuaalinen häirintä ja risteävät yhteiskunnalliset erot, *Teräsaho M & Närvi J (red.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyysija tasa-arvobarometrista 2017, Raportti 6/ 2019*, Helsingfors: Institutet för hälsa och välfärd, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>.
- Pekola-Sjöblom, M & Airaksinen J (2018), Häirintä ja uhkailu kuntajohtajien työssä, *Kommunförbundets publikationsserie Uutta kunnista*, No. 13.
- Rauta J (2018) Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2017, Tammerfors: Polisyreshögskolan, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-350-7>.
- Rauta J (2019) Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2018, Tammerfors; Polisyreshögskolan, <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019102935508>.
- Rådet för brottsförebyggande (2019) Våld mot kvinnor respektive män, <https://rikosentorjunta.fi/sv/nai-siin-ja-miehiin-kohdistuva-vakivalta1>.
- Lasten ja nuorten kokema seksuaalinen häirintä ja siihen liittyvä digitaalinen kiusaaminen sosiaalisessa mediassa. *Rädda barnen* 2018; Salomaa, Saara 2019. Vihapuhe ja kiusaaminen median välityksellä. PDF.
- Inrikesministeriet (2019) Ord är handlingar. Åtgärder mot hatretorik och nätmobbning effektiviseras, *Inre säkerhet, Inrikesministeriets publikationer* 2019:23, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161613/SM_23_19_Sanat%20ovat%20tekoja%20Vihapuhe%20ja%20nettikiusaamisen%20vastaisten%20toimien%20tehostaminen_final.pdf.
- Finlands officiella statistik (FOS): Befolkningens användning av informations- och kommunikationsteknik [webbpublikation]. ISSN=2341-8699. Helsingfors: Statistikcentralen, http://www.stat.fi/til/sutivi/index_sv.html.
- "Turun synagoga töhrittiin, Sauli Niinistö huolestui", *Helsingin Sanomat* 28.1.2020.

6. FRÄMJANDE AV LIKABEHANDLING

Enligt diskrimineringslagen är myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare skyldiga att främja likabehandling. Det viktigaste verktyget för att främja likabehandling är likabehandlingsplanering. Likabehandlingsplanering innebär att organisationen utvärderar och utvecklar sin verksamhet systematiskt och målinriktat med tanke på likabehandling. Justitieministeriet utvecklar anvisningar och metoder för likabehandlingsplanering och bedömning av likabehandling, upprätthåller ett uppföljningssystem för diskriminering samt koordinerar nationella informationskampanjer mot diskriminering. Webbplatsen lika-behandling.fi, som upprätthålls av justitieministeriet, erbjuder praktiska verktyg och god praxis för likabehandlingsplanering. På webbplatsen finns information om lagstiftning och forskning, utbildningsmaterial och kampanjer och projekt för att främja likabehandling.

Justitieministeriet har också publicerat ett verktyg för bedömning av likabehandling, se <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuden+arvioinnin+opas>.

Innehållet i handboken är bland annat:

- Varför - vilken nytta har man av att bedöma och främja likabehandling?
- Vem berörs av bedömningskyldigheten?
- Bedömning av likabehandling i diskrimineringslagen: myndighet/ utbildningsanordnare/arbetsgivare
- Vad bedöms: identifiering och ingripande i diskriminering; uppföljning av diskriminering och förbud mot behandling av känsliga uppgifter; diskriminering i olika befolkningsgrupper
- Främjande av likabehandling: gruppvis granskning; granskning av organisationens funktioner; granskning av goda befolkningsrelationer
- Hur görs bedömningen? - analys av resultaten och inledande av planeringen; resultat för åtgärder.

Arbetshälsoinstitutets arbete främjar likabehandling i stor utsträckning. Institutet har under rubriken en fungerande arbetsgemenskap producerat rikligt med information och läromedel om bland annat åldersledning och mångfald i arbetslivet, mobbning och bekämpning av mobbning samt även information till invandrare. Under den period som granskas har den publicerat till exempel en handbok om identifiering och utveckling av kompetens på mångkulturella arbetsplatser (<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-803-0>).

Arbetskyddsförvaltningen har publicerat anvisningar för arbetsgivare för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Enligt dem ska främjandet av likabehandling bestå av regelbunden utvecklingsverksamhet i fyra skeden:

1. utred likabehandlingssituationen på arbetsplatsen
2. bedöm arbetsplatsens behov
3. genomför nödvändiga främjande åtgärder
4. följ upp åtgärdernas effekt.

Källa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Yhdenvertaisuus_opas/00ca52a7-d845-ff24-1f7e-8ec9067f9053.

Integrationsarbete kan också anses främja likabehandling. Arbets- och näringsministeriet har sammanställt en omfattande översikt som innehåller information och åtgärder som gäller invandring och integration. Integrationen kopplas där till tillväxt- och välfärdspolitiken (<https://tem.fi/documents/1410877/11992263/Faktatieto+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatieto+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019.pdf>).

Det är viktigt att lokalförvaltningen är aktiv när det gäller att främja likabehandling. Till exempel vill Tammerfors stad vara "huvudstad" för likabehandling och genomföra en rad åtgärder som främjar likabehandling under temat "Tampere. Yhdenvertaisesti sinun" från och med 2019. De första gärningarna som publiceras främjar jämlikheten mellan barn och unga samt evenemangsverksamheten. Likabehandling har också valts som bärande tema i Tammerfors och Birkalands gemensamma kulturhuvudstadsansökan.

Enligt inspektioner som gjorts av Regionförvaltningsverket i Södra Finland är arbetsgivarna intresserade av att främja likabehandling, men de har dålig kunskap om hur det går till. Det behövs mer information och spridning av god praxis. God praxis är bland annat:

- Vid planeringen av allaktivitetsutrymmen beaktades olika begränsningar i anslutning till bland annat ergonomi, parfymallergier och koncentrationssvårigheter.
- Vid rekryteringar såg man till att de elektroniska jobbsökningssystemen är tillgängliga även för specialgrupper såsom synskadade.

- Behoven hos personer i olika åldrar beaktades till exempel genom att öka flexibiliteten i arbetet för att upprätthålla de äldres arbetsförmåga.
- I platsannonserna uppmuntrades personer som hör till minoriteter att söka jobbet.
- Företagets kunder kontaktades genom meddelanden som syftade till att förebygga osakligt beteende mot utländska arbetstagare.
- I arbetsskiftsplaneringen beaktades olika religioners och kulturers högtider.
- Som sommarjobbare rekryterades i första hand personer med funktionsnedsättning.
- För att förbättra sexuella minoriteters ställning grundades en Pride-grupp på arbetsplatsen. Vem som helst fick ansluta sig till gruppen.

Enligt Kommunförbundets enkät 2017 hade största delen av kommunerna (79 %, 100 kommuner) gjort upp en likabehandlingsplan för personalen. Totalt 12 procent (15 kommuner) hade inga planer, men avsikten var att göra det. Endast 9 procent (11 kommuner) uppgav att de inte har någon plan alls för personalen. Enkäten gjordes i alla kommuner i Finland, men svarsprocenten var endast 42 procent. Respondenterna representerade Finlands olika områden och olika typer av kommuner väl. Färre kommuner (36 %) hade en operativ plan som främjar likabehandling eller höll på att planera en plan (17 %). De övriga meddelade att de inte har någon sådan plan och att en sådan inte har planerats. För jämställdhetsplaneringens del var resultaten likartade. De stora städerna hade gjort upp de nödvändiga planerna oftare än de små kommunerna, och planerna var utan undantag omfattande. I planerna beaktades bäst ålder och funktionsnedsättning av diskrimineringslagens målgrupper, och i dem strävade man oftast efter att förbättra tillgången till tjänster och öka medvetenheten, attityderna och påverka diskussionskulturen. Planerna följs upp enligt bästa praxis som en del av kommunens eller stadens budget- och strategiuppföljning.

I utredningen om valfriheten och tillgängligheten inom social- och hälsovårdstjänsterna betonades begreppet språklig tillgänglighet som är mer omfattande än språkliga rättigheter, vilket innebär att klienten eller patienten är medveten om tjänsterna, får service, blir förstådd, förstår även vårdanvisningarna och på så sätt själv kan ta ansvar för sin vård. Detta förutsätter bland annat information, handledning och rådgivning via flera kanaler, tillgång till tolktjänster och tillgång till elektroniska tjänster. Enligt detta ska man i informationen för att främja likabehandling fästa särskild uppmärksamhet vid de grupper som har svårast att få information. För att främja den språkliga tillgängligheten har man producerat rekommendationer i en undersökning som justitieministeriet producerat.

I en färsk utredning om främjandet av likabehandling på arbetsplatserna konstateras att praktiska problem är brister i uppgörandet och förankringen av planer. En ganska stor del av dem som deltog i utredningen konstaterade att det utförda arbetet inte påverkade jämlikheten, dock nämnde de ibland att det inte har funnits några problem med det tidigare heller. Endast cirka en femtedel av arbetstagarna och arbetsgivarna ansåg att främjandet av likabehandling hade haft en positiv effekt. Diskrimineringsfrågor är fortfarande inte särskilt kända och likabehandlings- och jämställdhetsdiskursen blandas ihop. Det finns fortfarande brister i identifieringen av god praxis.

KÄLLOR

- Ekholm E & Tuokkola K (2018) "Samalle viivalle" – havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä, Uutta kunnista, Kommunförbundets publikationsserie 2/2018, Helsingfors: Kommunförbundet, <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Samalla+viivalle+selvitys/f6f1b211-3c3f-4111-9a22-db7b8862e49c/Samalla+viivalle+selvitys.pdf>.
- Jauhola L, Karinen R, Luukkonen T, Nieminen K & Rantala K (2020) Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä palkansaajien ja työnantajien näkökulmasta, Helsingfors: Statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet, Policy Brief 12/ 2020, <https://tietokayttoon.fi/documents/1927382/2116852/12-2020-Yhdenvertaisuuden+edistaminen+tyoelamassa+palkansaajien+ja+tyonantajien+nakokulmasta.pdf/e35e2e70-be67-159d-f05c-88ec993502b4/12-2020-Yhdenvertaisuuden+edistaminen+tyoelamassa+palkansaajien+ja+tyonantajien+nakokulmasta.pdf?version=1.0>.
- Jauhola L, Oosi O, Rausmaa S & Keinänen J (2018) Selvitys yhdenvertaisuuden toteutumisesta sosiaali- ja terveyspalveluiden valinnanvapauskokeiluissa - painopisteenä kielellinen saavutettavuus, Utredningar och anvisningar 33/2018, Helsingfors: Justitieministeriet, https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2018/09/OMSO_33_2018_Selvitys_yhdenvertaisuuden_toteutumisesta_kielellinen_saavutettavuus.pdf.
- Laaja J (2019) Mångfald i kommunen. Handbok för främjande av likabehandling i kommunens verksamhet, Helsingfors: Kommunförbundet, <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Mangfald+i+kommun>.
- Diskrimineringsombudsmannen (2018) Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2018, <http://www.faktaomdiskriminering.fi>.
- Diskrimineringsombudsmannen (2018) Diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen, K 6/2018 rd, https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B_6+2018.pdf

Oikeusministeriö
PL 25
00023 Valtioneuvosto
www.oikeusministerio.fi

Justitieministeriet
PB 25
00023 Statsrådet
www.justitieministeriet.fi

ISSN 2490-0990 (PDF)
ISBN 978-952-259-884-4 (PDF)