

Ett jämlikt Finland

Statsrådets handlingsprogram mot rasism och
för goda relationer

Ett jämlikt Finland

Statsrådets handlingsprogram mot rasism och för goda relationer

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Justitieministeriet

© 2021 författare och justitieministeriet

ISBN pdf: 978-952-259-812-7

ISSN pdf: 2490-1172

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsingfors 2021 Finland

Ett jämlikt Finland

Statsrådets handlingsprogram mot rasism och för goda relationer

Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2021:35 Tema Betänkanden och utlåtanden

Utgivare Justitieministeriet

Utarbetad av Justitieministeriet, arbetsgruppen för beredning av handlingsprogrammet
Språk finska **Sidantal** 71

Referat

I regeringsprogrammet för statsminister Marins regering ingår ett mål om att rasism och diskriminering ska bekämpas inom alla delområden i samhället och att regeringen ska utarbeta ett handlingsprogram mot rasism och diskriminering. Dessutom utarbetas under regeringsperioden ett omfattande handlingsprogram för att främja goda relationer mellan olika befolkningsgrupper och för att komplettera statens program för integrationsfrämjande. Statsrådets handlingsprogram mot rasism och för goda relationer förenar dessa två mål i regeringsprogrammet.

För att utarbeta handlingsprogrammet tillsattes den 21 mars 2020 en brett sammansatt beredningsarbetsgrupp med företrädare för alla ministerier och statsrådets kansli, Kommunförbundet, Sametinget, delegationen för etniska ärenden, delegationen för romska ärenden, Folktinget, Människorättscentret och diskrimineringsombudsmannen. Arbetsgruppen fortsätter sin verksamhet till utgången av 2023 och styr genomförandet och utvärderingen av handlingsprogrammet.

Handlingsprogrammet baserar sig på en lägesbedömning utifrån vilken åtta centrala mål och 52 åtgärder har ställts upp inom olika förvaltningsområden för åren 2021–2023. Syftet med handlingsprogrammet är bland annat att avveckla ojämlika strukturer i samhället, främja icke-diskriminering i det finländska arbetslivet, stärka myndigheternas kompetens i fråga om likabehandling, öka medvetenheten om rasism och dess olika former samt utveckla forskningen och datainsamlingen om rasism.

Nyckelord bekämpning av rasism, etniska relationer, jämlikhet, förvaltningsövergripande verksamhet, diskriminering

ISBN PDF 978-952-259-812-7

ISSN PDF 2490-1172

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-812-7>

Yhdenvertainen Suomi

Valtioneuvoston toimintaohjelma rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi

Oikeusministeriön julkaisu, Mietintöjä ja lausuntoja 2021:35		Teema	Mietintöjä ja lausuntoja
Julkaisija	Oikeusministeriö		
Yhteisötekijä	Oikeusministeriö, toimintaohjelman valmistelutyöryhmä		
Kieli	suomi	Sivumäärä	71

Tiivistelmä

Pääministeri Marinin hallitusohjelmassa linjataan, että rasismia ja syrjintää torjutaan kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla, ja että hallitus laatii rasismien ja syrjinnän vastaisen toimintaohjelman. Lisäksi hallituskaudella laaditaan laaja-alainen hyvien väestösuhteiden edistämisen toimintaohjelma täydentämään valtion kotouttamisohjelmaa. Valtioneuvoston rasismien vastainen ja hyvien väestösuhteiden toimintaohjelma yhdistää nämä kaksi hallitusohjelman tavoitetta.

Toimintaohjelman laatimista varten asetettiin 21.3.2020 laajapohjainen valmistelutyöryhmä, jossa ovat olleet edustettuina kaikki ministeriöt ja valtioneuvoston kanslia, Kuntaliitto, Saamelaiskäräjät, Etnisten suhteiden neuvottelukunta, Romaniasiaain neuvottelukunta, Folktinget, Ihmisoikeuskeskus ja yhdenvertaisuusvaltuutettu. Työryhmä jatkaa toimintaansa vuoden 2023 loppuun saakka, ohjaten toimintaohjelman toimeenpanoa ja arviointia.

Toimintaohjelma perustuu tilannearvioon, jonka pohjalta on asetettu kahdeksan keskeistä tavoitetta sekä 52 toimenpidettä toteutettavaksi eri hallinnonaloilla vuosina 2021-2023. Toimintaohjelmalla pyritään muun muassa purkamaan yhteiskunnan eriarvoistavia rakenteita, edistämään suomalaisen työelämän syrjimättömyyttä, vahvistamaan viranomaisten yhdenvertaisuusosaamista, kasvattamaan tietoisuutta rasismista ja sen eri muodoista sekä kehittämään rasismiin liittyvää tutkimusta ja tiedonkeruuta.

Asiasanat rasismien ehkäisy, etniset suhteet, yhdenvertaisuus, poikkihallinnollisuus, syrjintä

ISBN PDF 978-952-259-812-7 **ISSN PDF** 2490-1172

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-812-7>

An Equal Finland

Government Action Plan for Combating Racism and Promoting Good Relations between Population Groups

Publications of the Ministry of Justice, Memorandums and statements 2021:35	Subject	Memorandums and statements
--	----------------	----------------------------

Publisher	Ministry of Justice, Finland
------------------	------------------------------

Group author	Ministry of Justice, working group for the preparation of the Action Plan
---------------------	---

Language	Finnish	Pages	71
-----------------	---------	--------------	----

Abstract

It is stated in the Government Programme of Prime Minister Marin's Government that racism and discrimination will be combated in all sectors of society and that the Government will draw up an action plan against racism and discrimination. Furthermore, it is stated that the Government will draw up a broad-based action plan for promoting good relations between population groups during the government term to supplement the Government Integration Programme. The Government Action Plan for Combating Racism and Promoting Good Relations between Population Groups has been drawn up to meet these two objectives set in the Government Programme.

On 21 March 2020, a broad-based preparatory working group was appointed to prepare the Action Plan. The working group included representatives from all ministries and the Prime Minister's Office, the Association of Finnish Local and Regional Authorities, the Sámi Parliament, the Advisory Board for Ethnic Relations, the Advisory Board on Romani Affairs, the Swedish Assembly of Finland, the Human Rights Centre and the Non-Discrimination Ombudsman. The working group will continue its operations until the end of 2023, guiding and directing the implementation and evaluation of the Action Plan.

The Action Plan is based on a situation assessment, and it includes eight key objectives and 52 measures to be carried out in different branches of government in 2021–2023. The Action Plan aims to dismantle structural inequalities in society, promote non-discrimination in the Finnish working life, strengthen the authorities' equality competence, raise awareness of racism and its various forms, and develop research and data collection related to racism.

Keywords	prevention of racism, ethnic relations, equality and non-discrimination, intersectoral approach, discrimination
-----------------	---

ISBN PDF	978-952-259-812-7
-----------------	-------------------

ISSN PDF	2490-1172
-----------------	-----------

URN address	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-812-7
--------------------	---

Innehåll

Förord	8
1 Utgångspunkter för beredningen av handlingsprogrammet	10
2 Handlingsprogrammets beredningsprocess	12
3 Strukturer i arbetet mot rasism i Finland	15
3.1 Lagstiftning och laglighetsövervakning gällande rasism.....	15
3.2 Regeringens inkluderande strukturer för bekämpning av rasism och diskriminering och främjandet av goda befolkningsrelationer	20
4 Bekämpning av rasism och politiken om befolkningsrelationer inom olika samhällssektorer	22
4.1 Bekämpning av strukturell rasism	22
4.2 Politik mot rasism och främjandet av goda befolkningsrelationer inom olika förvaltningsområden	25
4.3 Kommuner i arbetet mot rasism och för goda relationer mellan befolkningsgrupper	35
4.4 Den tredje sektorns nyckelroll i kampen mot rasism	36
5 Rasism och befolkningsrelationer utifrån forskningsdata och erfarenheter från olika befolkningsgrupper	38
5.1 Sammanfattning av forskning kring erfarenheter av rasism och diskriminering ...	38
5.1.1 Information baserat på upplevelser av diskriminering för befolkningsgrupper och diskriminering på flera grunder	43
5.1.2 Forskningsdata om relationer mellan befolkningsgrupper	46
5.2 Situationen gällande rasism och relationerna mellan befolkningsgrupper mot bakgrund av erfarenhet och expertkunskaper.....	48
5.2.1 Synpunkter från invandrарorganisationer och personer som arbetar med invandring	48
5.2.2 Situationen med rasism och relationerna mellan befolkningsgrupperna ur samernas perspektiv	51
5.2.3 Ungdomars perspektiv på situationen med rasism och relationerna mellan befolkningsgrupper	52
5.2.4 Medborgarorganisationernas perspektiv på situationen med rasism och relationerna mellan befolkningsgrupper	53

6	Handlingsprogrammets riktlinjer och åtgärder: Mot ett Finland fritt från rasism	55
6.1	Riktlinjer och åtgärder inom olika förvaltningsområden.....	60
7	Verkställande och uppföljning av handlingsplanen	68
8	Begrepp	69

FÖRORD

I regeringsprogrammet lovar vi att bygga ett Finland där man ingriper i mobbning och rasism och där mänskliga rättigheter och människovärde tillhör oss alla. Regeringsprogrammet innehåller flera åtgärder för att bekämpa rasism och diskriminering inom olika samhällsområden. Handlingsprogrammet mot rasism och för goda samhällsrelationer är en av dessa.

Vi är stolta över Finland som ett modelland för jämlikhet och säkerhet. Under de senaste åren har många studier ändå visat att likabehandling inte alltid förverkligas för alla befolkningsgrupper. I synnerhet utsätts människor som tillhör synliga minoriteter för rasistiska trakasserier i vardagen. Det är också oroande att strukturerna i vårt samhälle inte i tillräcklig utsträckning stöder likabehandling inom utbildning, i arbetslivet eller när man har ärende hos myndigheter. Detta kan leda till segregerade utbildningsområden och därigenom till ökad segregation på arbetsmarknaden.

Många medborgare har uttryckt sin oro för mig över upptrappningen av samhällsdebatten och den ökande spänningen mellan befolkningsgrupper. Samhällets funktionsförmåga kan vara hotad om inte olika sammanslutningar och språkgrupper känner sig som en del av samhället. Hatretorik och riktade trakasserier är exempel på fenomen som kan berätta om en försämring av relationerna mellan befolkningsgrupper och ett sjunkande förtroende. Studier visar att den här utvecklingen har negativa effekter på samhällets attityder och känslan av trygghet som olika grupper upplever. Demokratins styrka testas genom dess förmåga att hantera och acceptera olikheter.

Vad har det allmänna för roll i att förändra det här? Enligt grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Diskrimineringslagstiftningen förutsätter aktiva åtgärder för att bekämpa diskriminering. Det allmänna har också en viktig roll i utvecklingen av relationerna mellan olika befolkningsgrupper. De samhälleliga strukturerna identifierar och erkänner frågor som olika befolkningsgrupper lyfter fram och sammanför människor oavsett bakgrund. Det är därför av yttersta vikt att alla har likställda möjligheter att delta i samhällsaktiviteter. Bekämpning av diskriminering är inte någon åsiktsfråga utan en lagstadgad skyldighet som myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare enligt diskrimineringslagstiftningen måste ta tag i. För att uppfylla denna skyldighet måste myndigheterna leta efter sätt att identifiera, förebygga och bekämpa rasism och diskriminerande metoder både allmänt i samhället och i

sin egen verksamhet. Myndigheterna måste också våga tala om rasism och lyssna noga på de befolkningsgrupper som möter rasism dag efter dag. Rasism är ett problem som inte kan vinnas genom tystnad.

Det här handlingsprogrammet sammanställer regeringens åtgärder för att bekämpa rasism och främja goda relationer mellan befolkningsgrupper inom olika sektorer i samhället. Det har upprättats tillsammans med myndigheter och medborgarsamhällets aktörer samt unga och bygger på forskningsbaserad information om rasism och hur den manifesterar sig i Finland. Handlingsprogrammet kommer att läggas fram som ett principbeslut och kommer att genomföras till slutet av regeringsperioden. Jag vill tacka alla som har deltagit i arbetet med handlingsprogrammet och de som deltar i dess genomförande. Alla behövs för att göra en förändring i samhället.

Justitieminister Anna-Maja Henriksson

1 Utgångspunkter för beredningen av handlingsprogrammet

I regeringsprogrammet för statsminister Marins regering ingår ett mål om att rasism och diskriminering ska bekämpas inom alla delområden i samhället och att regeringen ska utarbeta ett handlingsprogram för bekämpningen av rasism och diskriminering. Dessutom ska man under regeringsperioden utarbeta ett omfattande handlingsprogram som ska främja goda relationer mellan olika befolkningsgrupper och komplettera statens program för integrationsfrämjande samt bedöma behovet att ingripa genom lagstiftningen i de allvarligaste formerna av organiserad rasism. Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande och mänskliga rättigheterna tillgodoses. För de människor som utsätts för rasism och diskriminering betyder det att deras människovärde kränks och att deras rättigheter inte tillgodoses. Rasism och diskriminering inverkar också negativt på relationerna mellan olika befolkningsgrupper eftersom det minskar förtroendet mellan människor och ökar otryggheten och risken för att marginaliseras i samhället.

Under de senaste åren har statsrådets politik för bekämpningen av rasism och diskriminering genomförts som en del av den nationella politiken för grundläggande och mänskliga rättigheter. Senaste gången vi hade ett särskilt handlingsprogram för bekämpning av rasism och diskriminering var 2001 då Paavo Lipponens andra regering utarbetade ett program för att bekämpa etnisk diskriminering och rasism. Olika internationella organ som övervakar avtal om mänskliga rättigheter har gett Finland flera rekommendationer i anknytning till ingripandet i rasism och diskriminering och bekämpningen av hatretorik och hatbrott.

Den 18 september 2020 publicerade EU-kommissionen meddelandet *En jämlikhetsunion: EU:s handlingsplan mot rasism 2020–2025*. Meddelandet betonar att rasism strider mot EU:s kärnvärden och att kampen mot rasism kräver gemensamma och kontinuerliga åtgärder. Syftet med åtgärderna i handlingsplanen är att effektivisera de nuvarande åtgärderna, samla aktörer på alla nivåer samt förbättra möjligheterna för människor som tillhör en rasifierad eller etnisk minoritet att göra sina röster hörda. Kommissionen har för avsikt att använda politiska åtgärder och finansieringsprogram för att motverka rasism och diskriminering vad gäller tillgång till sysselsättning, utbildning, hälso- och sjukvård, socialt skydd och bostäder. Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att öka sina insatser för att förebygga diskriminerande attityder hos brottsbekämpande myndigheter och att öka det

brottsbekämpande arbetets trovärdighet när det gäller hatbrott. Kommissionen uppmanar också att kartlägga nationella åtgärder mot våldsbejakande extremism och identifiera brister och god praxis i arbetet mot sådan extremism. Kommissionen anser att det är av vikt att genomföra insatser som motverkar stereotyper som grundar sig på ras och etnisk tillhörighet och uppmanar medlemsstaterna att agera likadant. Meddelandet innehåller också åtgärder för utveckling av datainsamling, särskilt insamling av data som är uppdaterade efter ras eller etniskt ursprung. Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att anta nationella handlingsplaner mot rasism senast i slutet av 2022. Kommissionen har för avsikt att stödja utarbetandet av nationella handlingsplaner genom att utifrån samarbetet med medlemsstaternas myndigheter presentera viktiga principer och delfaktorer som behövs för att utarbeta effektiva nationella handlingsplaner mot rasism. Kommissionen betonar vikten av att involvera representanter för medborgarsamhället och jämlikhetsorgan i utformningen, genomförandet och utvärderingen av planerna.

Även inom FN och medborgarsamhället har anvisningar utarbetats för att upprätta nationella handlingsprogram mot rasism. Enligt den guide som FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (OHCHR) har upprättat, ska de nationella handlingsprogrammen mot rasism utöver statens mål och åtgärder mot rasism, även inkludera information om åtgärdernas ansvariga myndigheter, tidsschema och uppföljningsmekanismer.

Paraplyorganisationen Europeiska nätverket mot rasism (European Network Against Racism, ENAR), har i sin egen guide samlat in god praxis från olika länders program mot rasism samt fastställt kriterier för handlingsprogrammets innehåll och beredningsprocess. Enligt ENAR:s guide ska ett bra handlingsprogram innehålla noggranna definitioner av begrepp, genomgång av olika former av rasism (afrofobi, islamofobi, antisemitism osv.), forskningsdata om förekomsten av rasism, övergripande åtgärder, insatser på lokal nivå samt tydliga resurser och genomförandemekanismer. I ENAR:s guide ges också exempel på handlingsprogram från regeringen i olika länder såsom, Holland, Frankrike och Sverige. Exempelvis innehåller Sveriges handlingsprogram mot rasism åtgärder för att öka medvetenheten, fostran och utbildning, utveckling av samordningen av politiken mot rasism, förbättring av medborgarsamhällets verksamhetsförutsättningar, förebyggande av hatretorik på nätet och förstärkning av lagstiftningen. I Norge fokuserar regeringens handlingsprogram mot rasism på exempelvis ökat antal möten, bekämpning av rasism i arbetslivet och att ingripa i den rasism som barn och unga upplever.

I det här handlingsprogrammet har Finlands regerings åtgärder för att bekämpa rasism och diskriminering och för att främja goda relationer mellan befolkningsgrupper sammanställts.

2 Handlingsprogrammets beredningsprocess

Den 18 mars 2020 inrättade justitieministeriet en arbetsgrupp för att utarbeta handlingsprogrammet (se bilaga I). Arbetsgruppens uppgift var att göra en lägesbedömning gällande rasism, diskriminering och relationer mellan olika befolkningsgrupper samt sammanställa ett handlingsprogram som innehåller åtgärder för samhällets olika sektorer för att bekämpa rasism och diskriminering samt främja goda relationer mellan olika befolkningsgrupper. Dessutom var uppgiften att följa handlingsprogrammets fortskridande och att sammanfatta vilka åtgärder som genomförts för regeringens halvtidsöversyn och att lägga fram andra förslag som anses som nödvändiga för att bekämpa rasism och diskriminering. Beredningen leddes av regeringens ministerarbetsgrupp för utvecklande av rättsstaten och för inre säkerhet, som behandlade handlingsprogrammet i möten som hölls den 28 januari 2020 och den 5 maj 2021. Under utarbetandet av handlingsprogrammet sammanträdde arbetsgruppen totalt åtta gånger.

Handlingsprogrammets fas	Tidtabell	Slutresultat
1. Utvärderingsfas	1.6.2020–31.12.2020	Utvärderingsrapporter
2. Planeringsfas för åtgärder	1.11.2020–28.2.2021	Statsrådets principbeslut
3. Genomförandefas	1.10.2021–31.3.2023	Slutrapportering

Justitieministeriet samordnar utarbetandet av handlingsprogrammet i statsrådet (Johanna Suurpää, ordförande för beredningsarbetsgruppen, avdelningschef på avdelningen för demokrati och offentlig rätt). Åtgärdsförslagen presenterades för ministeriets arbetsgrupp hösten 2021. Handlingsprogrammet läggs fram som ett principbeslut av statsrådet. Beredningsarbetsgruppen fortsätter att övervaka genomförandet av handlingsprogrammet.

En viktig del av beredningsprocessen var bedömningsfasen, då man strävade efter att skapa en bild av centrala utmaningar i Finland gällande rasism och relationer mellan olika befolkningsgrupper. Programmets innehållsområden granskades enligt FN:s indikatormodell för mänskliga rättigheter beträffande strukturer, processer och slutresultat.

FAKTARUTA: FN indikatornivåer för mänskliga rättigheter

Indikatornivå	Beskrivning av indikatornivån
Struktur	Strukturella indikatorer som beskriver de strukturer som stödjer jämlikhet och icke-diskriminering samt bekämpning av rasism (bl.a. lagstiftning, laglighetsövervakning, inkludering av befolkningsgrupper och möjligheter att påverka).
Process	Processindikatorer som undersöker hur rasism kan bekämpas inom olika livsområden och myndigheter (bl.a. antirasistisk politik, statsunderstöd).
Slutresultat	Slutresultatsindikatorer som beskriver upplevelser om hur rasism och diskriminering upplevs av individer och gemenskaper (olika grupper subjektiva upplevelser).

Utvärderingen baseras huvudsakligen på resultaten av studier och utredningar som publicerats på nationell och internationell nivå samt officiell statistik. Utifrån denna information utarbetades rapporten *Diskriminering i Finland 2017–2019* (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162517>), som publicerades i oktober 2020. Dessutom producerades två forskningsöversikter om främjandet av relationer mellan olika befolkningsgrupper: den ena är en forskningsöversikt av sätt att främja positiva relationer mellan grupper och den andra gav en lägesbild över relationen mellan olika befolkningsgrupper i Finland.

Data har även samlats in direkt från forskare och experter och aktörer från medborgarsamhället, som arbetar på gräsrotsnivå med grupper som riskerar att diskrimineras. En offentlig virtuell utfrågning ordnades den 19 oktober 2020. Olika geografiska områden i Finland skiljer sig avsevärt gällande befolkningsunderlag och även dessa skillnader ville man beakta i bedömningen. Virtuella workshoppar arrangerades för regionala delegationer för etniska relationer (7) och regionala delegationer för romska ärenden (4) samt Sametinget, där manifestationen av rasism och strukturerna inom antirasistiskt arbete inom olika områden diskuterades. Dessutom anordnades fem Digiraati (Digiråd) för unga i olika delar av Finland. De ombads att ge återkoppling om handlingsprogrammet och allmänt om förekomsten av rasism i ungdomars vardag samt förverkligandet av interaktion mellan unga från olika befolkningsgrupper.

Justitieministeriet samordnar det nationella systemet för uppföljning av diskriminering, vars expertarbetsgrupp består av forskare och andra experter inom datainsamling. Expertgruppen sammanträdde två gånger (1.10.2020 och 8.3.2021) för att diskutera arbetet med handlingsprogrammet och kommentera innehållet i utvärderingen. Aktörer från medborgarsamhället deltog också i planeringen av åtgärderna i handlingsprogrammet. Justitieministeriet lanserade en idéävling där man bad om förslag till åtgärder. I enlighet med tävlingsreglerna ansökte den sökande om statsunderstöd för idén som skulle förverkligas av en myndighet. Dessutom hade idéävlingen en separat kategori för ungdomar med

syftet att engagera ungdomar att förverkliga handlingsprogrammet. Sjutton ansökningar inkom till projektkategorin i idétävlingen, varav nio beviljades bidrag. Två ansökningar inkom till ungdomskategorin och båda beviljades bidrag. Dessutom inkom nio idéer till utmaningskategorin, vilka behandlades tillsammans med olika ministerier vid förhandlingarna om åtgärderna.

Ministerierna förde samtal om åtgärderna, där de allmänna och sektorspecifika utmaningar som utvärderingen lyft fram samt nödvändiga åtgärder för att lösa problemen avhandlades. I diskussionerna konstaterades åtgärder som redan är på gång i olika ministerier och som anknyter till handlingsprogrammets åtgärder och nya nödvändiga öppningar övervägdes. Utifrån dessa diskussioner upprättades en ram för åtgärderna samt konkreta åtgärder. Ungdomarnas åsikter har samlats in i fem digitala s.k. Digiråd.

Den 8 februari 2021 överlämnades utkastet till handlingsprogrammet till arbetsgruppen för ytterligare kompletteringar och kommentarer. Det korrigerade utkastet till handlingsprogrammet överlämnades till arbetsgruppen för godkännande den 9 mars 2021.

3 Strukturer i arbetet mot rasism i Finland

3.1 Lagstiftning och laglighetsövervakning gällande rasism

De rättsliga normerna som anknyter till kampen mot rasism och främjandet av goda befolkningsrelationer består av internationella avtal, konstitutionella rättigheter samt ett antal speciallagar som förbjuder diskriminering, trakasserier eller skillnader i bemötande på grundval av ursprung, religion eller språk inom olika livsområden samt rättspraxis gällande lagstiftningen ifråga. Riksdagens olika utskott, nationella laglighetsövervakare samt internationella övervakningsorgan för mänskliga rättigheter har uppmärksammat utvecklingen av lagstiftningen och laglighetsövervakningen gällande rasism och diskriminering. I Figur 1 finns exempel på viktiga internationella avtal, lagstiftning inom EU, nationell lagstiftning gällande befolkningsrelationer och bekämpning av rasism.

Nationell lagstiftning	EU-rätten	Internationell rätt
<p>EXEMPELVIS</p> <ul style="list-style-type: none"> Grundlagen Jämställdhetslagen Diskrimineringslagen Strafflagen Förvaltningslagen Arbetskyddslagen Arbetsavtalslagen Lagstiftningen om anställningsförhållanden Lag om främjande av integration Lagstiftning om utbildning 	<p>EXEMPELVIS</p> <ul style="list-style-type: none"> Stadgan om de grundläggande rättigheterna Rasismdirektivet Direktivet om likabehandling i arbetslivet Direktiv om jämställdhet mellan könen (7) Rambeslut om rasism Direktiv om brottsoffers rättigheter 	<p>EXEMPELVIS</p> <ul style="list-style-type: none"> FN:s konventioner om mänskliga rättigheter FN:s rättspraxis för avtalsövervakningsorgan FN:s deklamationer Europarådets konvention om de mänskliga rättigheterna Rättspraxis vid Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna FN:s rättspraxis för avtalsövervakningsorgan

Den nuvarande diskrimineringslagen trädde i kraft 2015 och genom den har EU:s direktiv gällande rasism och diskriminering på arbetsplatsen genomförts. Lagen fastställer grunderna, formerna och rättsmedel gällande förbjuden diskriminering samt ålägger myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare skyldigheter att främja likabehandling. Enligt 8 § i diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Enligt regeringens proposition avses med ordet ursprung nationellt och etniskt ursprung samt samhälleligt ursprung. Den omfattar även grunderna "ras" och "hudfärg" som nämns särskilt i strafflagen.

Diskrimineringslagen anger följande former av diskriminering:

- **Direkt diskriminering (10 §):** När en person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle kunna behandlas i en motsvarande situation.
- **Indirekt diskriminering (13 §):** När regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person.
- **Trakasserier (14 §):** Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks innebär trakasseri, och beteendet skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.
- **Instruktioner eller befallningar att diskriminera (8 §):** En instruktion, anvisning eller en plikt som getts i anknytning till diskriminering eller för att åstadkomma diskriminering.
- **Vägran att göra rimliga anpassningar (15 §):** Om myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster vägrar att göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att trygga likabehandling av personer med funktionsnedsättning, gör de sig skyldiga till diskriminering.
- **Förbud mot diskriminerande platsannonser (17 §):** En arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift får inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i denna lag.
- **Förbud mot repressalier (16 §):** Ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt diskrimineringslagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

Enligt regeringens proposition (RP 19/2014 rd) kan diskrimineringslagen vid sidan om jämställdhetslagen tillämpas i situationer där det förutom diskriminering på grund av kön också förekommer diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen (diskriminering på flera grunder). Det att någon utan godtagbara skäl bemöts annorlunda än andra på grund av både sin könstillhörighet och ålder är ett exempel på en situation av detta slag. Jämställdhetslagen tillämpas inte när det inte handlar om diskriminering på grund av kön. Tillämpningsområdet för den föreslagna lagen omfattar alla särbehandlingsfall i övrigt, inbegripet sådan diskriminering på flera grunder där två eller flera faktorer som gäller den enskilde som person endast tillsammans leder till att särbehandlingen är förbjuden diskriminering (intersektionell diskriminering). I dessa fall kan könsidentiteten i och för sig vara en faktor av detta slag.

Enligt diskrimineringslagen ska **myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare** bedöma och främja likabehandling i sin verksamhet. Enligt 5 § i diskrimineringslagen ska myndigheterna bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för (6 §) ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. En arbetsgivare (7 §) som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Av riksdagens utskott har grundlagsutskottet (GrU) samt arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjU) i sina betänkanden uppmärksammat utvecklingsbehoven i diskrimineringslagen¹. Båda utskotten har ansett det som nödvändigt att utreda om det föreligger problem med att övervakningen av arbetslivet inte ingår i befogenheterna för diskrimineringsombudsmannen. Utskotten har också ansett det nödvändigt att utreda behandlingen av gottgörelse i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Diskrimineringsombudsmannen har i sin berättelse till riksdagen lyft fram utvecklingsbehoven i lagstiftningen. Enligt fullmäktigeledamoten bör man i reformen av diskrimineringslagen stärka förbuden mot diskriminering, offrets rättssäkerhet samt befogenheterna för diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Dessutom föreslår diskrimineringsombudsmannen förändringar i utlänningslagen och lagen om mottagande samt förbättringar i situationen för personer som befinner sig i landet utan uppehållstillstånd.

Enligt regeringsprogrammet kommer regeringen att genomföra en delreform av diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen ger ett brett skydd mot diskriminering men lagens verkställighet behöver effektiviseras ytterligare. I bedömningsprojektet om diskrimineringslagen som inleddes 2019 granskades effekterna av diskrimineringslagen som reformerades 2015, på rättsskyddet för dem som hade upplevt diskriminering, förebyggandet av diskriminering och på främjande av likabehandling. Bedömningens material bestod av material som ligger till grund för avgörande och klagan från domstolar, tillsynsmyndigheter, intervjuer med experter och intressegrupper samt intervjuer och enkäter riktade mot arbetslivet. I studien identifierades utvecklingsbehov på författningsnivå, vilka bland annat anknyter till definieringen av trakasserier, diskrimineringsombudsmannens möjlighet att föra fram diskrimineringsärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden utan att namnge offret och legitima grunder för särbehandling i arbetslivet. Enligt utredningen var de största utmaningarna gällande förverkligandet av målen i diskrimineringslagen verkställandet av lagen och hur diskriminering som sker på olika diskrimineringsgrunder selekteras i olika rättsskyddskanaler. På grund av selekteringen är också konsekvenserna av diskrimineringen i praktiken differentierade utifrån diskrimineringsgrund. När det gäller verkställandet av lagen är det viktigt att notera att skyldigheten att främja

¹ GrUU 31/2014 rd; AjUB 11/2014 rd

likabehandling utifrån bedömningen ännu inte förverkligas tillräckligt och att planerna fortfarande är avskilda från organisationens övriga verksamhet.

Att främja goda relationer mellan befolkningsgrupper är en central del av målen i lagen om främjande av integration. Målen för kommunens och de andra lokala myndigheternas integrationsfrämjande är att enligt lagen lokalt eller regionalt stödja internationalism, jämlikhet och likabehandling samt främja en positiv växelverkan mellan olika befolkningsgrupper. Målet är dessutom att främja goda etniska relationer och en dialog mellan olika kulturer och delaktighet för invandrargrupper samt stödja deras möjligheter att bevara sitt eget språk och sin egen kultur. Enligt lagen kan innehållet i kommunens program för integrationsfrämjande inkludera en plan för främjande av goda etniska relationer och en dialog mellan olika kulturer. Arbets- och näringsministeriet bereder för närvarande regeringens integrationspolitiska redogörelse och den kommer att fungera som en grund för förändringsarbetet gällande integrationslagen. I samband med ändringen av integrationslagen stärks regelverket gällande främjandet av goda befolkningsrelationer i enlighet med riktlinjerna i integrationsredogörelsen.

Internationella övervakningsorgan för mänskliga rättigheter har överlämnat ett stort antal rekommendationer till Finland gällande bekämpning av rasism samt lagstiftning för främjande av goda befolkningsrelationer.

FN:s ESK-kommitté som övervakar den internationella konventionen om **ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter**, gav i mars 2021 Finland rekommendationer utifrån regeringens sjunde periodiska rapport. Enligt kommittén bör Finland granska och stärka det rättsliga skyddet mot diskriminering samt laglighetsövervakarnas ställning för ett effektivt verkställande av lagstiftningen. Kommittén rekommenderar också utbildning för domare och andra rättskipningsmyndigheter om mänskliga rättigheter samt anser det viktigt att ett handlingsprogram för bekämpning av rasism och diskriminering bereds i Finland.

FN:s kommitté för mänskliga rättigheter som övervakar den internationella konventionen om **medborgerliga och politiska rättigheter** delgav också i mars 2021 sina rekommendationer gällande Finlands sjunde landsrapport. Kommittén anser bland annat att Finland borde stärka bedömningen av de grundläggande och mänskliga rättigheterna vid författningsberedningen, utveckla lagstiftningen mot diskriminering och granska diskrimineringsombudsmannens mandat, överväga möjligheten för diskriminerings- och jämställdhetsnämnden att direkt gottgöra offret för diskrimineringen, öka allmänhetens medvetenhet om lagstiftningen mot diskriminering samt öka exempelvis inkluderingen av kvinnor som tillhör etniska minoriteter på olika nivåer inom den offentliga och privata sektorn. Dessutom anser kommittén att Finland borde fördubbla åtgärderna för att bekämpa diskriminering, hatretorik och uppvigling till diskriminering och våld samt stärka datainsamlingen och rapporteringen gällande hatretorik samt utbilda och öka medvetenheten om hatretorik och hatbrott hos olika aktörer.

FN:s kommitté för avskaffande av rasdiskriminering har i sin tur vid övervakandet av genomförandet av den internationella konventionen om **avskaffande av alla former av rasdiskriminering** uppmärksammat utbildningen av rättskipningsmyndigheter, ratificeringen av ILO:s konvention 169, icke-diskrimineringen gällande lagstiftningen av avlägsnande från landet, uppföljningen av Durbandeklarationen och handlingsprogrammet samt stärkandet av samarbetet mellan organisationer mot rasism och myndigheterna.

Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor har bland annat uppmärksammat situationen för invandrarkvinnor och romska kvinnor.

Finland har från **övriga internationella mekanismer för mänskliga rättigheter** mottagit flera rekommendationer gällande bekämpning av rasism och främjandet av goda befolkningsrelationer. I den universella periodiska granskningen (*Universal Periodic Review*) av FN:s råd för mänskliga rättigheter, delgavs Finland rekommendationer gällande stärkandet av lagstiftningen för att motverka rasism och främlingsfientlighet. Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (*European Commission Against Racism and Intolerance, ECRI*) publicerade i september 2019 sin femte rapport om Finland. Rapporten innehåller 20 rekommendationer om hur rasism och intolerans kan motverkas. ECRI rekommenderar bland annat att diskrimineringsombudsmannens behörighet utvidgas så att rätten att undersöka enskilda påståenden om diskriminering i arbetslivet och rätten att på eget initiativ väcka talan hos en domstol ingår.

Statsrådet anser att en effektiv implementering av **Europeiska unionens rambeslut gällande rasism och främlingsfientlighet** (2008/91/JHA) är en viktig metod att bekämpa rasism. Finland verkställde rambeslutet nationellt 2011 samtidigt med tilläggsprotokollet till Europarådets konvention om IT-relaterad brottslighet om kriminalisering av gärningar av rasistisk natur. EU-kommissionen har bedömt att rasismdirektivet ska genomföras i alla medlemsländer. Bedömningen gällande Finland gjordes i februari 2021. Enligt kommissionens bedömning kan man inte med finländsk lagstiftning belägga effektiva och ändamålsenliga följder för att bekämpa rasism och främlingsfientlighet. Enligt kommissionens bedömning är ett av de största problemen exempelvis att brott som rör rasism och främlingsfientlighet inte kan utredas och lagföras utan anmälan eller klagan från offret. Enligt kommissionens bedömning har man i Finland på ett felaktigt sätt införlivat förordningen om hatpropaganda som uppviglar till våld. Dessutom anser kommissionen att man i Finland inte har kriminaliserat hatpropaganda som riktar sig mot individer i en grupp som definieras utifrån ras, hudfärg, religion, härkomst eller nationellt eller etniskt ursprung. Finland har inte heller kriminaliserat vissa former av hatpropaganda, dvs. offentligt urskuldande, förnekande eller flagrant förringande av internationella brott och förintelsen. EU-kommissionen har upprättat rekommendationer om tillsynsmyndigheterna gällande lagstiftning mot diskriminering (<https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2018/951/oj>).

Enligt regeringsprogrammet bedöms behovet att ingripa genom lagstiftningen i de allvarligaste formerna av organiserad rasism. Hösten 2019 inrättade justitieministeriet ett

projekt vars uppgift består i att utarbeta en bedömningspromemoria om huruvida strafflagens bestämmelser om organiserad rasism motsvarar bestämmelserna i FN:s konvention om rasdiskriminering och om de också i övrigt är tillräckligt klara och täckande. Enligt regeringsprogrammet ska det till straffskärpningsgrunderna fogas att ett brott begås utifrån ett hatmotiv som baseras på offrets kön. Även olaga hot kommer att höra under allmänt åtal om gärningen riktas mot en person på grund av hans eller hennes arbetsuppgift eller offentligt förtroendeuppdrag. I februari 2021 lämnades en regeringsproposition till riksdagen om att kön ska fogas till straffskärpningsgrunderna i strafflagen.

3.2 Regeringens inkluderande strukturer för bekämpning av rasism och diskriminering och främjandet av goda befolkningsrelationer

I anslutning till statsrådet finns flera delegationer, där centrala frågor gällande rasism och befolkningsrelationer behandlas. I anslutning till utrikesministeriet finns delegationen för mänskliga rättigheter, vars medlemmar består av företrädare för alla riksdagsgrupper och för medborgarorganisationer som arbetar för de mänskliga rättigheterna. I anslutning till justitieministeriet finns delegationen för etniska relationer, delegationen för språkärenden, delegationen för teckenspråksärenden och delegationen för medborgarsamhällspolitik. I anslutning till social- och hälsovårdsministeriet finns den riksomfattande delegationen för romska ärenden och i anslutning till regionförvaltningsverket finns fyra regionala delegationer för romska ärenden. Delegationen för etniska relationer består av sju regionala delegationer för etniska relationer, vars verksamhet stöds via NTM-centralerna. I delegationernas verksamhet deltar ett stort antal olika medborgarorganisationer som representerar olika kultur-, tros- och språkgrupper samt politiska partier från hela Finland. Dessutom har justitieministeriet årligen anordnat diskussionsmöten för sameärenden, dit olika myndigheter, sametinget samt medborgarorganisationer som representerar samer har bjudits in.

Möjligheten för medborgarorganisationer att delta i beredningen av politiken stöds också genom ett hörandeförfarande. År 2016 antog statsrådet principbeslutet gällande anvisningen för hörande vid författningsberedning. Anvisningen är avsedd som hjälpmedel för författningsberedningen vid ministerierna. Målet med hörande är att ge intressentgrupperna och medborgarna möjlighet att ta ställning till författningsförslag som är under beredning. Olika intressentgrupper och intresseinstanser bör vid beredningen höras på ett jämlikt sätt. När metoderna väljs ska det också ses till att alla har jämlika möjligheter att delta och att de språkliga rättigheterna förverkligas. Hörandet kan genomföras till exempel genom att ordna ett utfrågningsmöte, genom att utnyttja de elektroniska tjänsterna

på demokrati.fi eller på traditionellt sätt genom en begäran om utlåtande. I samband med författningsberedningen borde bedömningar gällande konsekvenser för likabehandling genomföras, där konsekvenserna av författningspropositionen utvärderas gällande olika grupper som riskerar att diskrimineras, såsom etniska och religiösa grupper. Flera ministerier har tillämpat Erätauko-säätiös Dialogpaus-metod (www.eratauko.fi) som ett verktyg för att öka växelverkan och deltagande särskilt gällande utsatta gruppers delaktighet. Metoden har använts i olika sammanhang i syfte att öka den gemensamma förståelsen och möjliggöra nya sätt att engagera intressegrupper och medborgare, bland annat inom ramen för framtidsredogörelsen, dialogserien för tjänstemän om livet under undantagsperioden, det nationella demokratiprogrammet 2025 och beredningen av naturvårdslagen.

Handlingsprogrammets riktlinjer för lagstiftning och strukturer

- Delreformen av diskrimineringslagen färdigställs och implementeringen av skyldigheten att främja jämställdhet effektiviseras
- Regeringens interna koordination för att effektivisera kampen mot rasism och diskriminering förbättras
- Stärkandet av arbetet mot diskriminering och rasism beaktas som ett tema som är en del av resultatstyrningsprocessen inom alla förvaltningsområden.
- De lokala och regionala strukturerna för arbete mot rasism och för goda relationer mellan befolkningsgrupper stärks
- Mer tillgängliga strukturer och metoder för hörande utvecklas genom vilka möjligheterna till inflytande för de grupper som hotas av diskriminering säkerställs

4 Bekämpning av rasism och politiken om befolkningsrelationer inom olika samhällssektorer

Den offentliga makten ska se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna genomförs. Myndigheternas metoder att förebygga och ingripa i rasism samt främja goda befolkningsrelationer anknyter till politik mot rasism inom olika förvaltningsområden, främjandet av likabehandling, resursstyrning, stödande av medborgarsamhällets verksamhetsvillkor, insamling av information om rasism samt åtgärder, som riktar sig mot att främja rättigheter för olika språkliga och religiösa grupper såsom samer, romer och invandrargrupper. Olika åtgärder har vidtagits, är på gång eller bereds inom olika förvaltningsområden med anknytning till målen i handlingsprogrammet.

Ministerierna vägleder sina förvaltningsområden i främjandet av likabehandling genom resultat- och informationsstyrning. Det finns för närvarande ingen faktisk samordningsstruktur mellan ministerierna gällande politik mot rasism. Frågor som rör rasism tas framförallt upp i statsrådets nätverk för grundläggande och mänskliga rättigheter, i samarbetsgruppen för integration samt gruppen för inre säkerhet. Dessutom har justitieministeriet inrättat ett uppföljningssystem för diskriminering, som samordnar och utvecklar informationsinsamling och nationell uppföljning gällande diskriminering.

4.1 Bekämpning av strukturell rasism

När man talar om strukturell rasism granskar man institutioner i samhället, hur de fungerar och möjligheterna för personer med olika bakgrund att fungera i institutionen och använda de tjänster som de tillhandahåller. Strukturell rasism kan bland annat förekomma i myndighetsverksamhet, i arbetslivet, i utbildningar och övriga tjänster exempelvis så att till synes neutrala metoder och strukturer i själva verket utesluter vissa människor. Likabehandlingsplanering är ett viktigt instrument för att identifiera, förebygga och bekämpa strukturell rasism och indirekt diskriminering. Ministeriernas jämställdhets- och likabehandlingsplanering har utvecklats under de senaste åren och planeringen har bedömts via en enkät från justitieministeriet samt i samband med undersökningen om verkningfullheten med diskrimineringslagen.

Planering av jämställdhet och likabehandling i ministerierna

Ministeriet	Läget beträffande jämställdhets- och likabehandlingsplanen
UM	Utrikesministeriets personalpolitiska plan för jämställdhet och likabehandling omfattar åren 2019–2021. Programmet fokuserar bland annat på att främja mångfald på arbetsplatser och att stödja mångfaldsledning. Programmet uppdateras och dess genomförande följs i ministeriets ledningsgrupp i samarbete med personalorganisationerna. Som en del av genomförandet av programmet antogs en allmän utbildningsplan för perioden 2019–2021.
FM	Finansministeriets operativa plan för jämställdhet och likabehandling har nyligen färdigställts och enligt planen ska varje myndighet inom finansministeriets förvaltningsområde upprätta en egen operativ plan för jämställdhet och likabehandling. Ministeriet kontrollerar deras genomförande som en del av resultatstyrningsprocessen.
KM	Kommunikationsministeriets och förvaltningsområdets gemensamma plan för operativ jämställdhet och likabehandling för åren 2019–2021 publicerades i december 2018. Förvaltningsområdets gemensamma arbetsgrupp för operativ jämställdhet följer förverkligandet av åtgärderna via rapporter.
FSM	Försvarsministeriet styr sitt förvaltningsområde inom planering av jämställdhet och likabehandling. I resultatavtalet mellan FSM–FM har resultatmålen gällande jämställdhet och likabehandling noterats. FSM övervakar förverkligandet av resultatmålen utifrån FM:s resultat- och årsrapporter.
IM	Inrikesministeriet har en operativ plan för åren 2020–2021, men uppdaterings- och utvärderingsarbete pågår, liksom inom förvaltningsområdet.
JSM	Jord- och skogsbruksministeriets kombinerade personalpolitik och operativa plan för jämställdhet och likabehandling omfattar åren 2018–2022.
MM	Miljöministeriet har en operativ plan för jämställdhet och likabehandling för 2018–2023.
SHM	Social- och hälsovårdsministeriet har en operativ plan för jämställdhet och likabehandling för 2021–2025
ANM	Arbets- och näringsministeriet har en operativ plan för jämställdhet och likabehandling för 2020–2023. I enlighet med programmet utvecklas ministeriets och förvaltningsområdets målinriktade åtgärder gällande främjandet av likabehandling och säkerställs att ANM-koncernens myndigheter har upprättat likabehandlingsplaner.
UKM	Undervisnings- och kulturministeriet har en personalpolitisk plan för jämställdhet och likabehandling för åren 2020–2021 samt en operativ plan för jämlikhet och likabehandling för åren 2020–2023. Ministeriets ledning och arbetsgruppen för operativ jämställdhet följer genomförandet av planerna.
JM	Justitieministeriet har en kombinerad operativ och personalpolitisk plan för jämställdhet och likabehandling för åren 2021–2025.
SRK	Statsrådets kanslis operativa jämställdhetsplan omfattar åren 2019–2022. Kansliets likabehandlingsplan håller på att färdigställas.

Den bristande mångfalden bland anställda inom den offentliga sektorn kan vara ett tecken på strukturella hinder för en del befolkningsgrupper. Ministeriet har identifierat behovet att öka mångfalden bland personalen samt utveckla kunskapen hos olika myndigheter inom förvaltningsområdena i likabehandlings- och minoritetsfrågor. Inom ramarna för mångfaldsprogrammet i arbetslivet som leds av arbets- och näringsministeriet, förverkligas många olika åtgärder för att öka arbetsgivarnas kunskap om mångfald. Målet är att med programmets hjälp förbättra kunskapen och förståelsen gällande rasism och diskriminering inom den offentliga sektorn samt i offentliga tjänster som främjar sysselsättning. Inom inrikesministeriets förvaltningsområde på Polisyrkeshögskolan pågår ett utvecklingsprojekt vars mål är att stärka rekryteringen till polisstudier av personer som tillhör etniska minoritetsgrupper. Utrikesministeriet använder externa experttjänster i öppna externa rekryteringar till ministeriet, vars syfte bland annat är att stärka förverkligandet av likabehandling. Dessutom utreder utrikesministeriet möjligheten att efter möjlighet använda anonym rekrytering. Även i FM har man inlett diskussioner om metoder att öka mångfalden bland personalen i statsförvaltningen.

Inom olika förvaltningsområden har utbildningar anordnats för att utveckla kunskapen hos myndigheter i frågor gällande likabehandling och icke-diskriminering. Exempelvis strävar finansministeriet efter att öka personalens kunskap om främjandet av jämställdhet och goda befolkningsrelationer. Tjänstemän har deltagit i utbildningar i metoden Dialogpaus och i utbildningar om likabehandling för lagberedare. På utrikesministeriets utbildningskurs för internationella ärenden, genom vilken i regel nya tjänstemän rekryteras, finns en utbildningsmodul om mänskliga rättigheter, där även jämställdhet mellan olika befolkningsgrupper och åtgärder mot rasism behandlas.

Statsrådets kansli ansvarar för regeringens kommunikationsstrategi, som särskilt tar hänsyn till behoven hos olika språkgrupper (nationalspråk, samiska språk, teckenspråk samt övriga språk). Statsrådets kansli har utarbetat introduktionsmaterial för nya tjänstemän, det s.k. statsrådspasset. I den har ett utbildningspaket om jämställdhet och likabehandling tillfogats. I enlighet med regeringsprogrammet utarbetades Strategin för offentlig förvaltning under ledning av Kommunförbundet. Med den eftersträvas att reformera arbetssätten inom den offentliga förvaltningen att motsvara förändringarna i samhället (<https://vm.fi/julkisen-hallinnon-strategia>). Mångfald och likabehandling är principer som ingår i strategin. Genom att följa dem inkluderas olika människogrupper och man bygger samhörighetskänslan och känslan för rättvisa samt förvaltningens legitimitet.

Strukturell rasism kan undergräva förtroendet för myndigheter hos personer med olika bakgrund. FM har beställt en utvärdering om förtroendet för Finlands förvaltning av Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD). Resultaten publicerades i maj 2021. Utvärderingen granskar medborgarnas förtroende för förvaltningens institutioner och ger rekommendationer om hur förvaltningen kan utveckla sin verksamhet för att

förtjäna medborgarnas förtroende. Att öka förtroendet är ett centralt mål inom politiken för goda befolkningsrelationer. Dessutom har FM beställt OECD:s utvärdering av det civila samhällets verksamhetsmöjligheter i Finland (Civic Space Scan). Resultaten av bedömningen publicerades i juni 2021. Bedömningen erbjuder rekommendationer som hjälper till att främja och skydda medborgarsamhällets möjligheter att verka i Finland. I bedömningen granskas också åtgärder mot rasism, hatretorik och hatbrott.

4.2 Politik mot rasism och främjandet av goda befolkningsrelationer inom olika förvaltningsområden

I bedömningen i anslutning till utarbetandet av handlingsprogrammet konstaterades åtgärder gällande rasism och främjandet av befolkningsrelationer framförallt inom politik gällande likabehandling, grundläggande och mänskliga rättigheter, språkliga rättigheter, säkerhet, arbetsliv, invandring, integration, boende, kultur, motion, utbildning och ungdomar samt befolkningsgruppspecifik politik såsom romsk och samisk politik.

Utrikes- och säkerhetspolitik, internationell människorättspolitik, utvecklingspolitik och konsulära tjänster

Det centrala i Finlands utrikes- och säkerhetspolitiska värdegrund är att all internationell verksamhet ska främja de mänskliga rättigheterna, rättsstatsprincipen, demokrati, fred, frihet, jämlikhet och jämställdhet. Finlands utrikes- och säkerhetspolitik är rättighetsbaserat, vilket betyder att konsekvenserna för de mänskliga rättigheterna bedöms i all utrikes- och säkerhetspolitisk verksamhet.

Finland utgår i sin verksamhet från människors jämlikhet i verkställandet såväl av medborgarliga och politiska rättigheter som av ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Finland framhåller kvinnors och flickors rättigheter och stöder internationella insatser som syftar till att stärka jämställdheten mellan könen. Tillgodoseendet av de mänskliga rättigheterna för personer och grupper som är i sårbar ställning och utsatta för diskriminering ska särskilt uppmärksammas.

Den ledande tanken med Finlands internationella människorättspolitik är att försvara lika-behandling, jämlikhet och medborgarsamhällets rättigheter till delaktighet. På så sätt stärker vi de mänskliga rättigheternas universalitet, förverkligandet av de mänskliga rättigheterna samt demokrati och rättsstatsutvecklingen.

I internationell verksamhet stöttar Finland alla befolkningsgrupper och minoriteter som är mest utsatta samt rättigheterna för personer som ingår i dem samt bekämpar

diskriminering samt rekommendationer som stödjer detta i såväl internationella beslut som EU:s beslut. Särskild uppmärksamhet fästs inom utrikes- och säkerhetspolitiken vid dessa befolkningsgrupper när det handlar om diskriminering på flera grunder/intersektionell diskriminering samt utifrån lägesbedömning i samband med landsspecifika beväpnade konflikter som bryter mot de mänskliga rättigheterna och humanitära kriser.

Finland kandiderar till FN:s råd för mänskliga rättigheter för perioden 2022–2024. Huvudbudskapet i Finlands kampanj, "A Diverse World, Universal Human Rights" (en mångfacetterad värld, med universella mänskliga rättigheter), framhåller de mänskliga rättigheternas universalitet. Valet förrättas i FN:s generalförsamling i oktober 2021.

I utvecklingspolitiken verkställer vi målen för hållbar utveckling inom de prioriterade områden som bygger på Finlands värden och styrkor. Finland förbättrar kvinnors och flickors rättigheter och ställning, stärker välfärden i utvecklingsländer, inklusive arbetsplatser, utbildning och demokrati, samt främjar utvecklingsländernas klimattålighet. I all verksamhet beaktas jämställdhet mellan könen, jämlikhet, klimathållbarhet och utsläppssnål utveckling som genomgående mål. Den geografiska tyngdpunkten i utvecklingspolitiken ligger på Afrika.

Utrikesministeriet främjar Finlands och finländarnas säkerhet och välfärd. För konsulära tjänster tillämpas för utrikesministeriet och Finlands delegationer lagen om konsulära tjänster (498/1999). Vid handläggningen av konsulära uppgifter beaktas också de verksamhetsprinciper som härrör ur internationella överenskommelser och dokument om de mänskliga rättigheterna, till vilka Finland är bundet av, såsom betydelsen av lika behandling samt förbudet mot diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, nationell eller social status, börd eller ställning i övrigt.

Övervakning av verkställandet av konventionerna om mänskliga rättigheter

Verkställandet av FN:s och Europarådets centrala konventioner om mänskliga rättigheter, rapporteras periodiskt till oberoende och oavhängiga övervakningsorgan som övervakar konventionerna. Den periodiska rapporteringen har koncentrerats till utrikesministeriet, som öppnar rapportutkasterna under beredning så att medborgarsamhället också kan kommentera dem. Genom att delta i övervakningen av verkställigheten av de mänskliga rättigheterna genom att kommentera rapportutkasterna ökas medvetenheten om konventionerna om mänskliga rättigheter, om individens och gruppernas rättigheter och ger en översikt över myndigheternas åtgärder för verkställandet av mänskliga rättigheter inklusive kampen mot rasism och diskriminering. Det direkta deltagandet av aktörerna i medborgarsamhället i övervakningen av verkställandet genom att avge yttranden till övervakningsorganen (s.k. parallell- eller skuggrapport) och genom att delta i den konfidentiella dialogen med kommittéerna i samband med granskningen av regeringens

periodiska rapport, är effektiva sätt att påverka innehållet i rekommendationerna till Finland gällande kampen mot rasism och diskriminering och främjandet av goda befolkningsrelationer. Vid övervakningen av verkställandet av de mänskliga rättigheterna är det viktigt att lyssna på de olika befolkningsgrupperna, inklusive barns och ungdomars åsikter om den faktiska situationen gällande rasism och diskriminering i Finland.

Jämställdhet, språkliga rättigheter och den nationella politiken för grundläggande och mänskliga rättigheter

Justitieministeriet samordnar statsrådets politik gällande likabehandling och icke-diskriminering och har som en del av det upprätthållit ett nationellt uppföljningssystem för diskriminering för att samla in information om diskriminering som riktar sig mot olika befolkningsgrupper. De viktigaste delområdena inom likabehandlingspolitiken är utveckling av lagstiftningen gällande likabehandling, utveckling av verktyg som kan användas vid likabehandlingsplanering och bedömning av likabehandling, åtgärder mot hatbrott och hatretorik, bekämpning av diskriminering mot olika minoritetsgrupper (t.ex. HBTQ-personer, personer med funktionsnedsättning, olika etniska och språkliga minoriteter, ursprungsbefolkningen samer), insamling av information om diskriminering och deltagande i EU:s arbete mot diskriminering.

Justitieministeriet genomför projekt om likabehandling och icke-diskriminering, som får finansiering från EU:s program Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap. Exempelvis i projektet "Tillsammans" som koordineras av justitieministeriet eftersträvas att öka hela befolkningens förståelse om rasism och kapaciteten att ingripa i den. Projektet syftar till att bekämpa diskriminering och trakasserier av framförallt etniska och religiösa minoriteter. I projektet stöds bland annat läroanstalter i deras uppgift att främja likabehandling och jämställdhet. Med hjälp av utbildningar ökas medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare och yrkesverksamma om icke-diskriminering, antirasism och mångfald. Dessutom utvecklas inom projektet verktyg och metoder för yrkesverksamma och utomstående att ingripa i diskriminering och trakasserier.

Enligt regeringsprogrammet utvecklar regeringen systematisk uppföljning av diskriminering och hatbrott såväl nationellt som internationellt. Justitieministeriet har på senare år genomfört flera projekt med inriktning på hatbrott och hatretorik som har finansierats via EU-programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap. Alla projekt har inbegripit kompetensutveckling för de brottsbekämpande myndigheterna för att de bättre ska kunna identifiera och utreda hatbrott, och även rapporteringen av hatbrott har utvecklats i samband med projekten. Justitieministeriet har börjat bereda en delreform av diskrimineringslagen, beredning av handlingsplan för grundläggande och mänskliga rättigheter, nationalspråksstrategin, program för bekämpning av våld mot kvinnor samt handlingsplan mot människohandel.

Justitieministeriet har till uppgift att främja förverkligandet av de språkliga rättigheterna. Som en del av detta arbete samlas information om diskriminering och hatretorik på basis av språk. Exempel på detta är Språkbarometern och Samebarometern som genomförs vart fjärde år, samt Teckenspråksbarometern som utgavs för första gången 2020. Justitieministeriet genomför för närvarande Projektet för ett förbättrat språkklimat, vars syfte är att uppmärksamma en ökad medvetenhet om språkliga rättigheter. Justitieministeriet bereder även ett språkpolitiskt program, vars mål är att möta utmaningar som rör olika språk (andra språk än nationalspråken).

Statsrådets nätverk som samordnar grundläggande och mänskliga rättigheter har utarbetat två nationella handlingsprogram för grundläggande och mänskliga rättigheter och det tredje färdigställdes i juni 2021. Handlingsprogrammen omfattar åtgärder från de olika ministerierna för att stärka den nationella politiken för de grundläggande och mänskliga rättigheterna. Flera projekt har behandlat rasism och diskriminering. I spetsen för det handlingsprogram som för närvarande utarbetas är att stärka uppföljningen av verkställandet av de grundläggande och mänskliga rättigheterna. Indikatorerna för grundläggande och mänskliga rättigheter som skapas i och med handlingsprogrammet inkluderar även övervakningsobjekt som gäller uppföljningen av rasism och diskriminering.

FN:s medlemsstater har enats om att genomföra en handlingsplan för hållbar utveckling, Agenda 2030, och om att uppnå dess mål före 2030. Principen "ingen ska lämnas utanför" är den bärande principen i Agenda2030 och den bör förverkligas såväl mellan länderna som inom landet. Genomförandet av principen att ingen ska lämnas utanför, gäller för alla förvaltningsområden i statsrådet och rapport om den lämnas regelbundet till FN och riksdagen. I Finland styrs statsrådets åtgärder inom Agenda2030 av redogörelsen för förverkligandet av Agenda2030 som lämnas in en gång per regeringsperiod (2017 och 2020). På nationell nivå färdigställer kommissionen för hållbar utveckling för närvarande färdplanen för Agenda 2030.

Arbetslivet

I enlighet med regeringsprogrammet kommer arbets- och näringsministeriet tillsammans med justitieministeriet och SHM att undersöka olika sätt att ingripa i underavlönning. Dessutom utreder arbets- och näringsministeriet anonymt arbetssökande och agerar mot diskriminering vid rekrytering. Slutrapporten för VN TEAS-projekt Ett icke-diskriminerande arbetsliv som beställts av arbets- och näringsministeriet kommer ut i december 2021. ANM har också startat ett program som främjar mångfalden i arbetslivet för att förebygga diskriminering vid rekrytering och stödja kunskapen och intresset hos arbetsgivare att rekrytera invandrare. Programmet innehåller åtgärder som siktar till att minska den strukturella diskrimineringen och rasismen på arbetsmarknaden. Detta kan uppnås genom att förbättra arbetsplatsernas medvetenhet om fördelarna med mångfald, öka

rekryterings- och ledarskapskompetensen samt övrig kunskap om mångfald och delaktighet i arbetslivet. Med hjälp av programmet ökas också mångfaldskompetensen inom arbetsgivar- och arbetssökandetjänsterna. Dessutom främjas mångfald och delaktighet inom den offentliga sektorn.

Invandring

Handlingsprogrammet mot rasism är nära kopplat till statsrådets redogörelse som beretts på arbets- och näringsministeriet för att främja behoven av reform inom integration, vilken publicerades i juni 2021. I redogörelsen betonas betydelsen av verkställandet av politiken för befolkningsrelationer och lagstiftningen för likabehandling för att utjämna skillnader mellan olika befolkningsgrupper, minska diskriminering och en ökad inkludering av olika grupper. I redogörelsen betonas att vid sidan av de tjänster som är riktade till individer är det också nödvändigt att stärka samhällets mottaglighet. Åtgärder för att stärka samhällets mottaglighet och goda befolkningsrelationer kan inkluderas i kommunernas integrationsprogram. Invandrarnas delaktighet i utvecklandet och genomförandet av tjänster utökas. Även partnerskapsprogrammet för integrationsfrämjande förverkligas i samarbete med olika aktörer och främjandet av goda befolkningsrelationer är en viktig del av det.

Inrikesministeriet svarar för migrationspolitiken och den lagstiftning som gäller migration och medborgarskap. Ministeriet styr och utvecklar migrationsförvaltningen och samordnar den verksamhet som anknyter till migrationsfrågor mellan förvaltningsområdena. Inrikesministeriet representerar Finland i Europeiska unionen och i internationellt samarbete i de flesta frågor som rör migration. Arbets- och näringsministeriet ansvarar för frågor som gäller invandring av arbetskraft, studerande, praktikanter och forskare samt invandrarnas integration och lagstiftningen om den.

Liksom inom andra förvaltningsområden inom inrikesministeriet är främjandet av likabehandling av stor vikt vid resultatstyrningen inom migrationsförvaltningen. I debatten kring immigrationspolitik strävar man efter att med faktabaserad kommunikation bryta de motsättningar som påverkar goda befolkningsrelationer. Målet med handlingsprogrammet för åren 2021–2024 mot olaglig inresa och olaglig vistelse i landet är att förebygga uppkomsten av ett skuggsamhälle.

Med inrikesministeriets fonder, särskilt med asyl-, migrations- och integrationsfonden stöds projekt och verksamhet som främjar bland annat utvecklingen av asyl- och mottagningsystemet och deras tjänster. Beredningen av fonderna sker i partnerskap med bl.a. invandrarorganisationer och vid implementeringen av fonderna uppmärksammas särskilt bl.a. främjandet av invandrarorganisationernas inkludering samt interaktion mellan invandrare och det mottagande samhället. Programmet för utveckling av landsbygden i Fastlandsfinland har finansierat projekt som rör integration för invandrare och

uppbyggandet av goda befolkningsrelationer. Landsbygdsnätverkets arbetsgrupp har främjat sysselsättningen för invandrare. Leader-verksamheten, som delfinansierats av EU, främjar inkludering och gemenskap för alla invånare på landsbygden. Många Leader-grupper har fokuserat på att förbättra befolkningsrelationerna.

Säkerhet

Regeringen har utarbetat en redogörelse för den inre säkerheten. I redogörelsen beaktas särskilt befolkningsgrupper som är i en utsatt ställning såsom säkerheten för grupper som riskerar diskriminering. Inrikesministeriet har tagit fram en redogörelse om trygghetskänslan hos olika grupper. **Polisens strategi för förebyggande arbete** (2019–2023) främjar likabehandling, goda relationer mellan befolkningsgrupper och motarbetar polarisering. Även riktlinjerna för lokal säkerhetsplanering betonar främjandet av goda relationer mellan befolkningsgrupper. Inrikesministeriet och polisen deltar i EU-projektet Fakta mot hat, där bl.a. en onlineutbildning om jämställdhet produceras för poliser. Inrikesministeriet deltar också i det nya EU-finansierade projektet Kompetenta, som syftar till att effektivisera arbetet mot hatbrott, ta fram ett pilotförsök med ett kompetenscenter för arbetet mot diskriminering (föreslagen åtgärd i rapporten Ord är handlingar, Inrikesministeriets publikation 2019:23) samt utveckla kompetens relaterad till ämnet såväl på nationell som lokal nivå.

Polisen har också genomfört onlinekursen Utlänningsärendens status, som behandlar förbudet mot etnisk profilering. Under ledning av polisöverdirektören anordnas 1–2 gånger per år ett nationellt diskussionsforum tillsammans med etniska minoritetsgrupper. I projektet Against Hate som avslutades i december 2019, arrangerades en gemensam utbildning om hatbrott för bl.a. poliser, åklagare och domare. Inom projektet Fakta mot hat (1.12.2019–30.11.2021) utvecklas bl.a. informationsinsamling och rapportering av hatbrott. Som en del av projektet utreder Polisyrkeshögskolan hatbrottens väg genom straffprocessen och hur domstolarna tillämpar straffskärpningsgrunden. I januari 2019 arrangerades ett seminarium på temat "Afrofobi och strukturell diskriminering". Seminariet inledde det internationella decenniet 2014–2024 tillkännagivet av FN:s generalförsamling för personer med afrikanskt ursprung.

Den parlamentariska kommitté som inrättades 2020 identifierar målbilder för att stärka och utveckla värnplikten. De identifierade utvecklingsalternativen ska dessutom stärka viljan att försvara landet och likabehandling. Personer som genomför värnplikten utgörs av personer med olika bakgrund och från olika etniska grupper. Försvarsmakten har tidigare också genomfört utvecklingsprojekt för att främja likabehandling. Med planeringsnormer för jämställdhet och likabehandling, instruerar Försvarsmakten avlönad personal och värnpliktiga i hanteringen av jämställdhet och likabehandling.

Bostadspolitik

Enligt regeringsprogrammet understryks i stadspolitiken förebyggandet av segregation och utvecklandet av förorterna. Miljöministeriet har utarbetat Samarbetsprogrammet för halvering av bostadslösheten 2020–2022. Bostadslöshet bland invandrare är en del av handlingsprogrammet för de städer som genomför programmet. I enlighet med regeringsprogrammet har MM utarbetat ett förortsprogram (2020–2022) som inkluderar åtgärder för att bekämpa bostadssegregation för olika befolkningsgrupper.

Utbildningspolitik

Jämlikhet och en allmän princip om alla människors lika värde är ett centralt mål för den grundläggande utbildningen. Under åren 2020–2022 genomför Undervisnings- och kulturministeriet utvecklingsprogrammet Utbildning för alla, som förbättrar kvalitet och likabehandling samt främjar lärande och välbefinnande inom småbarnspedagogiken och den grundläggande utbildningen. Utvecklingsprogrammet Utbildning för alla innehåller ändringar som ska genomföras i lagstiftningen och finansieringen samt främjar praxis och tillvägagångssätt som stärker likabehandling bl.a. för att minska och förebygga skillnader i inlärning. En av tyngdpunkterna i utvärderingsplanen för Nationella centret för utbildningsutvärdering (2020–2023) är främjandet av likabehandling.

Läroplanerna för olika lärarutbildningar inkluderar innehåll som handlar om jämställdhet, mänskliga rättigheter, likabehandling, diskriminering och olika former av rasism. Inom ramen för det nationella utvecklingsprogrammet för lärarutbildningen genomförs utvecklingsprojekt för att öka lärarnas kunskap om mänskliga rättigheter, jämställdhet och demokratifostran.

Utbildningsstyrelsen finansierar även flera projekt som anknyter till kulturell mångfald. Exempelvis i projektet "Luulot pois – yhdessä elämisen taitoa ammatillisella toisella asteella" (Lägg ner fördomarna – konsten att leva tillsammans för yrkesutbildning på andra stadiet) genomförs utbildning för personal inom yrkesutbildning på andra stadiet, där ojämställdhet, diskriminering och rasism i strukturer och interaktioner i läroanstalter identifieras. Ur en antirasistisk referensram har man skapat konkreta sätt att ingripa i diskriminering och rasism samt utvecklat modeller och handlingssätt för att främja likabehandling i yrkesutbildning på andra stadiet.

Enligt Strategin för livslång handledning (2020–2023) bör man fästa uppmärksamhet vid att identifiera rasismens olika uttrycksformer. Utöver att olika sektorer ska kunna producera jämlika serviceprocesser bör man även sträva efter jämlik handledning som förstärker känslan av delaktighet. Målet med Strategin för livslång handledning är att handledningen ska främja ett jämlikt, rättvist och mångfaldigt samhälle i Finland. Programmet för utveckling av studiehandledningen (2020–2022) stärker i fråga om elev- och

studiehandledningen genomförandet, verksamhetsätten, samarbetet, systematiken samt kontinuiteten i synnerhet från grundskolan till andra stadiet men också vidare till fortsatta studier eller arbetslivet.

Undervisnings- och kulturministeriet förverkligar som ett VN TEAS-projekt en nationell utredning om förverkligandet av prao-perioder. I utredningen kartläggs bl.a. på vilket sätt utgångspunkter och behov i elevernas bakgrund (språk- och kulturbakgrund, behovet av stöd vid inläring och skolgång, socioekonomisk bakgrund, kön) uppmärksammas i vägledning av prao-perioder, stöd vid ansökan och uppföljningen av genomförandet i kommuner och skolor. Dessutom granskas vilka åtgärder som kan vidtas för att utveckla en likvärdig tillgänglighet till prao-perioder och på vilka sätt vägledning och samordning skulle kunna förbättras på a) nationell b) lokal c) skolnivå.

I planen för tillgång till högskoleutbildning enligt regeringsprogrammet behandlas den sociala, regionala och språkliga jämlikheten inom högskoleutbildningen samt eventuella hinder för olika minoritetsgrupper att söka till högskoleutbildning. Planen ger förslag på mål för att förbättra tillgängligheten samt riktlinjer för åtgärder och stödjer högskolorna i deras tillgänglighetsarbete. Planen färdigställs sommaren 2021 och målet är att högskolorna under 2022 utarbetar egna tillgänglighetsplaner utifrån de gemensamma riktlinjerna.

Som en del av förhandlingarna mellan högskolor och Undervisnings- och kulturministeriet (perioden 2021–2024) enas man om ett internationellt program som inkluderar högskolornas mångfaldsprogram. Syftet med förhandlingarna är också att öka rekryteringen av internationell personal. Genom högskolornas internationaliseringsprogram, finansieras tio högskolors ansvarsverksamhet gällande invandring vid högskolorna (SIHME – Supporting immigrants in Higher Education in Finland). Syftet är att introducera goda handlingsmodeller och praxis för hela högskolan.

Kultur-, idrotts- och ungdomspolitik

Arbetsgruppen för kulturpolitik, invandrare och främjande av kulturell mångfald i enlighet med Undervisnings- och kulturministeriets kulturpolitiska strategi 2025 har färdigställt riktlinjer och åtgärdsförslag för mångfald, systematisk jämställdhet och ökad inkludering inom konst- och kulturområdet. Organisationer som främjar fysisk aktivitet har vid ansökan om statsunderstöd ombetts att göra jämställdhets- och likabehandlingsplaner och följa upp deras förverkligande. Från och med 2021 har ansvarshelheten utökats och dess tyngd vid övervägandet av understödsandelen ökat. Undervisnings- och kulturministeriet stödjer också likabehandlingsprojekt inom idrotten inkl. arbete mot rasism och forskning inom området. Inom ungdomspolitiken främjas likabehandling som en del av genomförandet av det riksomfattande programmet för ungdomsarbete och ungdomspolitik 2020–2023 såväl genomgripande som med specialåtgärder. Undervisnings- och

kulturministeriet följer regelbundet antalet likabehandlingsplaner inom de nationella ungdomsorganisationerna som ministeriet bistår. En kvalitativ utredning om ärendet kommer att utarbetas i samarbete med Statens ungdomsråd under 2021–2022.

Social- och hälsovårdspolitik

Statsrådets principbeslut om främjande av välfärd, hälsa och säkerhet till år 2030 innehåller åtgärder för att minska ojämlikhet och stärka inkludering. Utvecklingen av möjligheter att påverka för etniska, religiösa och språkliga grupper stöds som en del av SHM:s operativa jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Att främja tillgänglighet, inkludering och likabehandling är viktiga mål inom social- och hälsovårdstjänster och den kommande reformen av social- och hälsovården (bl.a. tjänster på svenska, samiska och teckenspråk, tolktjänster, beaktande av hinder inom den digitala utvecklingen vid utförandet av ärenden inom social- och hälsovården, säkerställandet av dialogiska tjänster, flerkanalighet.)

Jämställdhetspolitik

Social- och hälsovårdsministeriet koordinerar regeringens jämställdhetspolitik. Regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023 godkändes den 25 juni 2020 genom ett principbeslut av statsrådet. Jämställdhetsprogrammet är en del av genomförandet av regeringsprogrammet. I programmet har man sammanfört de åtgärder som respektive ministerium ansvarar för.

Jämställdhetsprogrammet innehåller ungefär femtio olika åtgärder som gäller arbetsliv, ekonomisk jämställdhet, familjeliv, utbildning, våld mot kvinnor och våld i nära relationer, sexual- och könsminoriteters ställning, integrering av jämställdhetsperspektivet samt främjande av jämställdhet i Europeiska unionen och i internationell verksamhet. Programmet verkställs vid alla ministerier.

Digitala tjänster

Icke-diskriminering är grundtemat för AI- och digitaliseringsdebatten som för informationssystemen inom den offentliga förvaltningen bl.a. i projektet AuroraAI, programmet för främjande av digitalisering och projektet för öppen information (FM, JulkiCT). Ett anti-rasistiskt perspektiv handlar om att förebygga algoritmisk diskriminering (t.ex. datadistorsion) samt utveckling och tillämpning av inkluderande och tillgänglig teknologi inom den offentliga förvaltningen.

Regeringen följer vilka konsekvenser användningen av artificiell intelligens har för jämlikheten. Syftet är att säkerställa att systemen för artificiell intelligens inte utnyttjar handlingsmodeller som är direkt eller indirekt diskriminerande. För att implementera

regeringsprogrammet pågår VN TEAS-forskningsprojekt *Tekoälyn vinoumien välttäminen (Att undvika snedvridningar i artificiell intelligens)*. Syftet är att producera ny information om vilken typ av AI-system som baseras på maskininlärning som används i stor utsträckning i Finland, vilken konsekvensbedömning de baseras på och vilka diskriminerande effekter de i teorin skulle kunna ha eller har konstaterats ha i praktiken. Det viktiga är att skapa förståelse för konkreta problemområden, genom kartläggning kritiskt utvärdera de diskriminerande och grundrättsliga effekterna av algoritmiska AI-system, med beaktande av de skyldigheter som satts upp av diskrimineringslagen. I projektet utvecklas en utvärderingsram baserat på forskning för att identifiera och undvika diskriminerande egenskaper i AI-applikationer. Genom inkluderande samarbete med intressegrupper skapas politiska rekommendationer för användning av utvärderingsramen och reglering av algoritmerna.

2017 publicerade kommunikationsministeriet åtgärdsprogrammet "Digitala transport- och kommunikationstjänster görs tillgängliga 2017–2021". Effekterna av likabehandling i lagstiftningen som utarbetats inom ramarna för programmet utvärderas. Syftet är att utveckla datasäkra internetjänster, för att stödja den självständiga mobiliteten och användningen av kollektivtrafik hos äldre användare och personer med funktionshinder samt för språkminoriteter och turister utifrån kommunikationsministeriets rapport *Saker nas internet och intelligenta miljöer möjliggör tillgängliga mobilitetstjänster* från 2019.

Kommunikationsministeriets lagstiftning inkluderar tydliga kopplingar till handlingsprogrammets teman såsom lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014), som innehåller förordningar bland annat om vägran av eller återkallande av programkoncession samt avbrytande av vidaresändning av programutbud i situationer där utövare av televisionsverksamhet har gjort sig skyldig till hets mot folkgrupp enligt strafflagen. Lagen ålägger också leverantörer av plattformstjänster för videodelning att säkerställa att inte videodelningsplattformen sprider sådant innehåll som strider mot strafflagen, exempelvis hets mot folkgrupp.

Gällande effekterna av användning av AI håller kommunikationsministeriet på att på EU-nivå utveckla metoder som ska kunna säkerställa transparensen gällande smarta och automatiserade system. Syftet är att skapa förfaranden och processer, så att de som använder och utvecklar AI kan garantera transparens för de beslut som maskinen tar och bl.a. för verkställandet av de grundläggande rättigheterna.

Ursprungsbefolkningen samernas rättigheter och politiken avseende romer

Regeringen har åtagit sig att respektera och främja samernas språkliga och kulturella rättigheter, med beaktande av internationella överenskommelser. Kommittén som bereder sametingslagen avslutade sitt arbete våren 2021 och regeringens framförande väntas

läggas fram för riksdagen i slutet av 2021. Statsrådets kansli har samordnat inrättandet av Sannings- och försoningskommissionen för samer. Kommissionen utreder diskriminering som samer upplevt då och nu. Kommissionens arbete ska hjälpa till att lösa och hantera de trauman som samerna bär från generation till generation, både som folk och som individer. Som modell kan även de sannings- och försoningsprocesser för ursprungsbefolkningar vilka ägt rum internationellt användas, för att registrera samernas erfarenheter i det nationella minnet. Urbefolkningarnas rättigheter betonas i regeringsprogrammet också gällande politiken för Arktis och gruvdriften. I den arktiska strategin har främjandet av rättigheterna för ursprungsbefolkningen samerna beaktats.

Det huvudsakliga syftet med Finlands program för romsk politik 2018–2022 (ROMPO2) är att stödja den pågående positiva samhällsliga integrationen av romer och den positiva utvecklingen av språkliga, kulturella och sociala rättigheter. Programmets utgångspunkt är att dagens lagstiftning och ett heltäckande servicesystem erbjuder en god grund för främjande av likabehandling av romer. Den europeiska strategin för romer "EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and Participation until 2030" publicerades våren 2021, och den framhåller starkt diskriminering, hatretorik och hatet mot romer. Miljöministeriet har utrett jämlikheten gällande boende för romer och bland annat utarbetat en guide om hyresbostäder för romska kunder.

4.3 Kommuner i arbetet mot rasism och för goda relationer mellan befolkningsgrupper

Kommunerna utarbetar program för integrationsfrämjande enligt lagen om främjande av integration, vilka kan innehålla en plan för att främja befolkningsförhållanden (dialog mellan etniska relationer och kulturer). Det finns för närvarande inga forskningsdata om innehållet i integrationsprogrammen, men arbets- och näringsministeriet kommer under 2021 att starta en utredning om kommunernas integrationsprogram. I utredningen undersöks bland annat hurdana åtgärder som främjar goda befolkningsrelationer som ingår i kommunernas integrationsprogram. I enskilda kommunprogram, bland annat i Forssas regionala integrationsprogram 2021–2024 och Tammerfors stads plan för likabehandling 2017–2021 har goda relationer mellan befolkningsgrupper observerats.

Arbets- och näringsministeriets partnerskapsprogram för integrationsfrämjande är ett öppet nätverk av aktörer som arbetar med integration och samhällets mottaglighet. Med dess hjälp stöds integrationsfrämjande arbete på lokal nivå samt i kommuner och organisationer. Programmet främjar ett inkluderande samhälle och stödjer invandrarnas aktivitet. Med programmets hjälp utvecklas bland annat verksamhets- och samarbetsmodeller

för att identifiera och bryta ned strukturell rasism och arrangera utbildningar om inkludering, likabehandling och antirasistiska metoder.

Även i kommunerna blir arbetet mot rasism en del av främjandet av likabehandling. Enligt Kommunförbundets enkät 2017 hade största delen av kommunerna (79 %, 100 kommuner) gjort upp en likabehandlingsplan för personalen. Totalt 12 procent (15 kommuner) hade ingen plan, men avsikten var att upprätta en. 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 heller har planerats. De stora städerna hade oftare sammanställt de nödvändiga planerna än de små kommunerna, och deras planer var utan undantag omfattande. I planerna beaktades ålder och funktionsnedsättning av diskrimineringslagens målgrupper bäst, och i dem strävade man oftast efter att förbättra tillgången till tjänster och öka medvetenheten, attityderna och påverka diskussionskulturen.

4.4 Den tredje sektorns nyckelroll i kampen mot rasism

Medborgarorganisationerna har haft en central roll i arbetet mot rasism och deras dubbelriktade integrationsfrämjande verksamhet har haft en betydande inverkan på utvecklingen av goda befolkningsrelationer. En stor del av arbetet med att bekämpa rasism på lokal nivå utförs av frivilliga från organisationerna. Arbetet mot rasism i Finland har längst utförts av organisationer såsom Röda Korset och Förbundet för mänskliga rättigheter. Röda Korset har samordnat en nationell veckolång kampanj mot rasism, som sammanför insatser från olika organisationer. Nya aktörer har inrättat sig bland organisationerna som arbetar mot rasism och många nya, intersektionella, antirasistiska medborgarorganisationer har etablerats. Deras syfte är att öka och stärka de rasifierade människornas röst och representation i det finländska samhället samt lyfta fram ett antirasistiskt perspektiv i samhällsdebatten. Aktörerna som arbetar mot rasism samarbetar inom nätverk såsom Rasmus.

Organisationsfältets arbete mot rasism har fått stöd av statsunderstödsystemet och Veikaus vinstmedel. Exempelvis STEA har stött organisationsfältets arbete mot rasism i olika delar av Finland. Centret för konstfrämjande har årligen delat ut bidrag för främjande av kulturell mångfald och arbete mot rasism. Även kommuner har på lokal nivå finansierat arbete mot rasism. EU:s Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF) har också delat ut stöd till lokala aktörer för att öka mottagligheten i samhället.

Riktlinjer i handlingsprogrammet för politik mot rasism

- Myndigheternas kompetens och medvetenhet i minoritetsfrågor och likabehandlingsplanering samt främjandet av olika gruppers inkludering utökas inom alla förvaltningsområden
- Mångfalden i arbetslivet utökas systematiskt och metoder för att bekämpa åtgärderna mot diskriminering vid rekrytering stärks
- Icke-diskriminering främjas inom rättsväsendet och de brottsbekämpande myndigheternas förmåga att identifiera hatbrott och ingripa i dem stärks
- Kunskapen hos kommunikatörer inom offentliga organisationer och aktörer inom sociala medier att ingripa och reagera på hatretorik stärks
- Finansieringsmöjligheterna för medborgarsamhället i arbetet mot rasism nationellt och genom EU-finansiering förbättras
- Metoder för att främja goda relationer mellan befolkningsgrupper framförallt för kommuner och övriga lokala aktörer utvecklas och lokala dialoger främjas

5 Rasism och befolkningsrelationer utifrån forskningsdata och erfarenheter från olika befolkningsgrupper

Slutresultatsindikatorerna beskriver upplevelser om hur rasism och diskriminering framträder i livet och vardagen hos individer och samhällen. Slutresultatsindikatorerna ger även information om de mer omfattande konsekvenserna av rasism och diskriminering för människornas sociala status, säkerhet och upplevelsen av inkludering. För slutresultatsindikatorerna har information sammanställts såväl från de mest relevanta studierna och genom att inkludera de för handlingsprogrammet viktigaste aktörerna för att utarbeta en lägesbild.

Härnäst beskrivs de för handlingsprogrammet viktigaste forskningsresultaten samt perspektiv som framförts i ett stort antal intervjuer med intressegrupper. Forskningsresultaten har sammanställts mer detaljerat i fakta rapporten *Diskriminering i Finland 2017–2019* publicerad av justitieministeriet (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162517>).

5.1 Sammanfattning av forskning kring erfarenheter av rasism och diskriminering

Faktaunderlaget om olika former av diskriminering har ökat avsevärt under de senaste tio åren i Finland samt i takt med informationskällor på såväl nationell som EU-nivå. Man bör dock tänka på att få undersökningar frågar explicit om erfarenheter av rasism, utan de flesta frågor handlar om diskriminering och trakasserier. Denna praxis stödjer övervakningen av inverkan av Finlands lagstiftning och framförallt diskrimineringslagen, men lämnar kunskapsluckor vad gäller rasism, dess omfattning och samhällskonsekvenser.

För att få en helhetsbild av slutresultatsindikatorerna vore det viktigt att få information om exempelvis utbildningsnivå, boendeform och skillnader i försörjning mellan olika befolkningsgrupper. Det finns dock strukturella utmaningar i faktaunderlaget eftersom Statistikcentralen för statistik över personer som bor i Finland enligt nationalitet, språk och

födelseland. Personer kan även statistikföras efter ursprung, vilket liksom i övriga Norden avser födelselandet för personens föräldrar. Utanför de här bakgrundsfaktorerna hamnar emellertid exempelvis Finlands romer samt de flesta samer och afrofinländare. Den här utmaningen har varit känd sedan länge och exempelvis FN:s rapportering Agenda 2030 samt EU:s antirasistiska handlingsplan sätter press på att hitta praktiska lösningar på problemet.

Ett exempel på en sådan praktisk lösning är THL:s undersökning **Finland som nästa generations uppväxtmiljö** (2020). I rapporten beskrivs barn i den åldersklass som föddes 1997 i Finland och av vilkas **föräldrar den ena eller båda är födda utomlands**. Barnens levnadsbana följs från födseln till myndig ålder i grupper som baserar sig på föräldrarnas födelsestat. I rapporten granskas barnens föräldrars socioekonomiska ställning, hälsa och familjeförhållanden. Som studiens slutsats konstateras att långvarig barnfattigdom är vanligare i familjer där båda föräldrar är födda utomlands. Samtidigt konstateras att barn till föräldrar födda utomlands har sämre resultat i grundskolan än barn till föräldrar födda i Finland. Barn till föräldrar där båda är födda i Finland, är mer benägna än barn med utländsk bakgrund att bo i höginkomstområden än i bostadsområden där ägarboende är vanligare. I studien undersöks barns och deras familjers välbefinnande på flera olika plan, så den ger viktig, kompletterande information till högkvalitativa enkätundersökningar som kartlägger erfarenheter av diskriminering och rasism.

THL publicerade år 2020 **forskningsrapporten Finmonik** om hälsa och välfärd hos personer med utländsk bakgrund. FinMonik 2018–2019 är tills vidare den mest omfattande enkätundersökningen riktad till personer med utländsk bakgrund födda utomlands som bor i Finland. I undersökningen deltog 13 650 personer med utländsk bakgrund i åldrarna 18–64. Enligt rapporten har nästan 40 procent av Finlands befolkning med utländsk bakgrund upplevt diskriminering under det senaste året. Cirka en fjärdedel av dem som upplevt diskriminering upplevde det varje vecka. Det förekom dock stora bakgrundsskillnader i erfarenheterna av diskriminering: hälften av respondenterna i gruppen Övriga Afrika² rapporterade om erfarenheter av diskriminering, öknamn, negativa gester och/eller uteslutning ur en grupp. Var femte man i gruppen Övriga Afrika rapporterade att någon, oftast en okänd person, som hotat med våld eller uppträtt hotfullt, vanligtvis okänd gärningsman. Till följd av diskriminering berättade respondenterna att de led av otrygghetskänslor, försämrat förtroende för samhället, psykisk ohälsa, ensamhet och en sämre livskvalitet. Cirka 25 procent hade upplevt diskriminering eller ojämlig behandling i attityder hos arbetskamrater eller chef på sin nuvarande arbetsplats. 55 procent av

2 Somalia, Nigeria, Etiopien, Ghana, Demokratiska republiken Kongo, Kenya, Kamerun, Gambia, Tanzania, Sydafrika, Angola, Eritrea, Senegal, Rwanda, Zambia, Uganda, Liberia, Elfenbenskusten, Zimbabwe

männen och 32 procent av kvinnorna arbetade (hela befolkningen; män 63 %, kvinnor 55 %). Enligt studien utgjorde hinder för sysselsättning bristfälliga språkkunskaper, bristfällig utbildningsbakgrund, begränsad arbetslivserfarenhet, men också arbetsgivarnas attityder.

Enkäten Hälsa i skolan är en betydande enkät som omfattar hela åldersgruppen utförd av Institutet för hälsa och välfärd (THL) och som genomförs vartannat år för tre åldersgrupper: elever i årskurs 4–5 och årskurs 8–9 i grundskolan, första och andra årets studerande på andra stadiet vid gymnasierna. Utifrån materialet i skolhälsoenkäten har separata granskningar gjorts för regnbågsungdomar samt ungdomar med utländsk bakgrund och funktionsnedsättningar, t.ex. artikeln **Välbefinnande för ungdomar med utländsk bakgrund i Skolhälsoenkäten 2017**. Unga med invandrarbakgrund som är födda utomlands har oftare en otryggare uppväxtmiljö än övriga unga. De upplever mer återkommande skolmobbing och fysiskt våld. Ungefär en tredjedel har upplevt diskriminerande mobbing. Pojkar upplever mobbing oftare än flickor, upp till en fjärdedel av pojkarna har blivit utsatta för mobbing varje vecka. Ungdomar med utländskt ursprung, födda utomlands, upplever att deras hälsa är sämre än andra ungdomars och att de har mer ångestsymptom.

Under senare år har mycket forskningsdata tagits fram gällande diskriminering och rasism i undervisnings- och utbildningsstrukturerna. Exempelvis i rapporten **Diskriminering i utbildning** (2015) om uppföljningssystemet för diskriminering som samordnats av justitieministeriet, lyftes utmaningar inom likabehandling på högstadiet och gymnasiet fram. Studien hade särskilt fokus på studievägledningen i övergångsskedet. Enligt studien finns det problem med resurser till likabehandlingsarbete, personalens kompetens och i attityderna i arbetsgemenskaper. Doktoranderna Anne-Mari Souto (2016) och Tuuli Kurki (2018) har också granskat specifikt utmaningar med likabehandling vid studievägledning. Båda har i sin forskning visat på stereotypa metoder som förekommer i vägledningen och som baseras på attityder och övertygelser såväl hos studievägledningspersonal som hos ungdomar och deras familjer. Enligt studierna hänvisas framför allt flickor med invandrarbakgrund till hälsovårdssektorn och rysktalande ungdomar till turistbranschen.

Forskningsprojektet **The Stopped** (Pysäytetyt – Etninen profilointi Suomessa) från 2018 har tagit fram information om förekomsten av etnisk profilering, dess former och de tolkningar som människor och polis som blivit utsatta för etnisk profilering har presenterat. Studien visade att rasifierade minoriteter är föremål för övervakning inom många stadslokaler och av många olika aktörer. Att bli stoppad och erfarenheter av etnisk profilering är en del av deras liv dels som personliga erfarenheter som berättelser som andra delat med sig av. Unga män som tillhör rasifierade minoriteter blir utsatta för etnisk profilering i synnerhet på gatan, i parker, i kollektivtrafiken och på järnvägs- och metrostationer. De blir övervakade särskilt av polisen, väktare och ordningsvakter. Kvinnor och medelålders

personer som tillhör rasifierade minoriteter stoppas också på dessa platser, men för deras del fokuserar den etniska profileringen till butiker, köpcentrum och situationer vid gränsovergångar. För dessa grupper framhövdes framförallt ageranden hos väktare, butiksförsäljare, tulltjänstemän och gränsvakter. Framför allt män som hör till den romska minoriteten och män med afrikansk bakgrund berättade att de blivit stannade av polisen när de kört bil. I synnerhet verkar det som om väktares agerande omfattar etnisk profilering. Exempelvis är risken att kontrolleras av väktare utan uppenbar anledning nästan tio gånger högre för respondenter med somalisk bakgrund jämfört med majoritetsbefolkningen.

Experimentella studier om diskriminering på grund av etniskt ursprung på den finländska arbetsmarknaden har visat att arbetssökande som har namn som indikerar utländsk bakgrund diskrimineras i rekryteringsfasen. Den senaste undersökningen som relaterar till det här ämnet utfördes vid Helsingfors universitet av forskaren Akhlaq Ahmad under 2016–2017, forskningsrapporten ***When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market*** publicerades 2019. I studien skickades 5 000 jobbsökningar till arbetsplatser inom olika branscher. De fiktiva arbetssökandena representerade fem olika grupper som skilde sig åt gällande modersmål och vars namn indikerade på olika etniska bakgrunder (finsk, engelsk, rysk, irakisk och somalisk). Av 1 000 jobbsökningar med identisk kompetens, kallades 390 med finskt namn till intervju, 134 med irakiskt namn och 99 sökande med somaliskt namn. De som ansökte under engelska och ryska namn upplevde mindre diskriminering. Inga stora skillnader observerades gällande arbetssektor, område eller arbetsgivarens kön. Däremot konstaterades att den arbetssökandes kön hade betydelse, i alla sökande grupper var det mer sannolikt att kvinnor än män kallades till intervju.

Hatretorik och dess inverkan på minoritetsgrupper

Inom ramen för justitieministeriets system för uppföljning av diskriminering publicerades år 2016 en utredning om hatretorik, där man genom en webbenkät som riktade sig till olika minoritetsgrupper, undersökte hatretorik riktad mot dem. I utredningen frågades om platser för händelserna, gärningsmän och effekterna av hatretorik. 61 procent av de representanter från minoritetsgrupper som hade svarat på studien och som under de tolv senaste månaderna hade upplevt hatretorik eller trakasserier, upplevde att det hade påverkat deras allmänna känsla av trygghet. Hälften ansåg att detta hade påverkat deras psykiska hälsa, och en tredjedel att detta hade påverkat deras förtroende för myndigheterna.

Enligt utredningen består hatretorik eller trakasserier oftast av verbala förolämpningar, öknamn och förödmjukelser. En vanlig situation för en person med invandrarbakgrund var att en okänd person hade kommenterat eller smädat personen på en offentlig plats på grund av hans eller hennes språk eller utseende. Romer hade för sin del upplevt hatretorik

och trakasserier i synnerhet i olika betjäningssituationer. Den hatretorik som samerna hade upplevt var ofta delvis politisk och hänförde sig till samernas rättigheter eller deras upplevelse av att få sin sameidentitet erkänd i samegemenskapen. I fråga om personer som hör till en religiös minoritetsgrupp var ångest till följd av starkt negativ och generaliserande nyhetsförmedling i de största medierna och de sociala medierna allmänt.

I VN TEAS-undersökningen som beställts av Statsrådets kansli: ***Inverkan av hatprat på de samhällliga beslutsprocesserna*** (2019) utreddes omfattningen, karaktären och effekterna av hatretorik på samhällliga beslutsprocesser. De som blivit utsatta för hatretorik uppger att det har haft en rätt så stark inverkan på deras verksamhet. Hälften av de kommunala beslutsfattarna konstaterar att hatretorik har minskat deras förtroende för okända personer. För 42 procent har lusten att delta i den offentliga debatten minskat på grund av hatretorik. Flera av dem som deltog i undersökningen uppgav att de har lämnat, kommer att lämna eller överväger att lämna politiken på grund av hatretorik. Bara hotet om hatretorik räcker för att påverka det politiska deltagandet. En fjärdedel av de beslutsfattare som inte själva blivit utsatta för hatretorik uppger att hotet minskat deras lust att delta i den offentliga debatten. Flera beslutsfattare uttrycker sin rädsla för en "stenkastningskampanj" i sociala medier. Resultaten visar att trakasserier som bottnar i intolerans påverkar vem som deltar i den offentliga debatten och söker sig till förtroendeuppdrag i Finland.

Justitieministeriet publicerade våren 2021 rapporten ***Utnyttjande av artificiell intelligens vid uppföljning av hatretorik***. Rapporten togs fram av projektet Fakta mot hat, som samordnas av justitieministeriet. Syftet med uppföljningen är att få en helhetsbild av hatretoriken. Målet är bland annat att bilda en uppfattning om i vilka kanaler hatretorik förekommer och vilka skillnader som finns i hatretoriken på olika plattformar. Rapportens material består av cirka 12 miljoner finskspråkiga kommentarer och inlägg på nätet från september till oktober 2020. Enligt resultaten är antalet meddelanden som uppfyller definitionen på hatretorik enligt denna rapport på offentliga finskspråkiga onlineplattformar cirka 150 000 per månad, dvs. 1,8 procent av alla meddelanden. Under den två månader långa granskningsperioden 1.9–31.10.2020 identifierades 298 032 hatmeddelanden, varav 97 procent förekom på olika diskussionsforum. Den näst vanligaste plattformen för hatmeddelanden var Twitter (2,5 procent). Facebooks slutna grupper och konton ingår inte i materialet. Materialet indikerar även att framförallt islamofobi sprids via sociala medier. Rapporten ger även en överblick över teman som anknyter till hatretorik. Enligt ordanalysen som filtrerar hatretorik, är det vanligaste enskilda ordet i hela materialet "muslim". Det förekommer i 26 procent av alla texter som AI identifierat som hatretorik.

5.1.1 Information baserat på upplevelser av diskriminering för befolkningsgrupper och diskriminering på flera grunder

Diskriminering och trakasserier som personer med afrikansk bakgrund utsätts för i Finland

EU:s byrå för grundläggande rättigheter FRA, publicerade 2017 sin andra **EU-MIDIS-rapport** om erfarenheter av diskriminering för personer med utländsk bakgrund. Datainsamlingen genomfördes 2015 i alla EU:s medlemsländer. I Finland samlades uppgifter in från första och andra generationens invandrare från Afrika söder om Sahara. För Finlands del var EU Midis II-resultaten mycket oroande: 45 procent av de tillfrågade hade utsatts för diskriminering under de senaste 12 månaderna på grund av sin etnicitet, religion eller hudfärg. Dessutom hade 47 procent av de tillfrågade utsatts för trakasserier minst fem gånger på samma grunder under de senaste 12 månaderna. 2018 publicerades utifrån materialet den separata **rapporten Being Black in the EU**, som granskade diskriminering och trakasserier baserat på hudfärg i 12 EU-länder. Enligt rapporten Being Black in the EU, hade 63 procent av de finländska respondenterna upplevt rasistiska trakasserier under de senaste 5 åren. 13 procent av de tillfrågade hade upplevt rasistiskt våld (inkl. polisvåld). Båda siffrorna var de högsta jämfört med de andra länder som ingick i granskningen.

Diskrimineringsombudsmannens byrå genomförde under 2018–2019 en **utredning om diskriminering av personer med afrikansk bakgrund**. Totalt inkom 679 svar på webbenkäten, det slutliga svarsantalet uppgick till 286, eftersom undersökningen utsattes för trakasserier och sabotage. Enligt rapporten påverkar diskriminering alla samhällsområden för personer med afrikansk bakgrund. Majoriteten av de tillfrågade utsätts för diskriminering månadsvis, veckovis eller till och med dagligen. De första erfarenheterna av rasism har personerna fått redan före skolåldern eller i de första åren i grundskolan. Drygt hälften av de tillfrågade som hade upplevt diskriminering hade upplevt etnisk profilering av polis, väktare eller annan säkerhetsansvarig. Rasistisk diskriminering och trakasserier förekommer särskilt i offentliga stadslokaler, i arbetslivet eller vid ansökan dit samt vid utbildning. Det förekommer även i offentliga tjänster, såsom social- och hälsovårdstjänster. 79 procent av de tillfrågade upplevde sig ha blivit behandlade annorlunda på grund av sin hudfärg. Rapporten behandlade bland annat afrofobi, rasifiering, den vita normen och minoritetsstress. Med rapporten strävar man efter att skapa en ny grund genom begreppsskapande i arbetet mot rasism.

Samernas upplevelser av diskriminering har kartlagts väldigt lite. I undersökningen **Saamelaisten hyvä elämä ja hyvinvointipalvelut kaupungissa (SÁRA) (Samernas goda liv och välfärdstjänster i staden)** från 2019 utreddes välbefinnandet hos samer som bodde utanför sitt hembygdsområde och hur de klarade sig i vardagen ur ett socialt perspektiv. Den diskriminering som respondenterna upplevt hade antingen varit direkt,

mobbing med anknytning till etnisk bakgrund och orättvis behandling eller mer indirekt försummelse av rättigheter som hör till ställningen som ursprungsbefolkning samt förlusten av rättigheter. Enligt respondenterna utgjordes diskrimineringen till stor del av indirekt eller tyst diskriminering, t.ex. fördomar som delvis är svåra att påvisa. Respondenterna upplevde att de ständigt förutsätts utbilda huvudbefolkningen i samefrågor, eftersom inte skolan informerar tillräckligt i frågan. Erfarenheter om diskriminering var i stor utsträckning kopplade till respondenternas välbefinnande: fysiskt och psykiskt välbefinnande, prestationsförmåga och boendemiljö. Enligt studien är betydelsen av det samiska språket stort också ur ett likabehandlingsperspektiv och anknyter särskilt till attityder mot flerspråkig miljö. Inom samegemenskapen är gemenskapen och ömsesidig hjälp en viktig resurs som stödjer välbefinnandet.

I **Samebarometern** (2020) publicerad av justitieministeriet efterfrågades även om erfarenheter av relationer mellan finländare och samer samt erfarenheter om diskriminering, trakasserier och fördomar. Upplevelsen av språkatmosfären varierade. I hemtrakterna upplever var tredje relationer mellan finsk- och samiskspråkiga i sin kommun som goda och en tiondel som dåliga. Nästan hälften av respondenterna tycker att relationerna varierar. I övriga Finland kan nästan hälften inte säga hurdana relationerna är eller har inte svarat på frågan. Detta motsvarar förväntningarna, eftersom finsktalande inte nödvändigtvis har kontakt med samer utanför deras hembygdsområde. Respondenterna tillfrågades också om förändringar i relationerna mellan språkgrupper under de senaste åren. En tredjedel upplever att relationerna i hembygdsområdet blivit bättre och 15 procent tycker att de blivit sämre. Utanför hembygdsområdet upplever en femtedel att relationerna blivit bättre och hälften kan inte svara eller har inte svarat på frågan. Hälften av respondenterna i hembygdsområdet och två tredjedelar i övriga Finland har inte upplevt diskriminering eller trakasserier på grund av att de talat samiska. Var femte i hembygdsområdet och var sjätte i övriga Finland har upplevt ovan nämnda saker åtminstone enstaka gånger.

Under beredningen av sannings- och försoningsprocessen som startade 2017 hölls en samrådsrunda och utifrån den publicerades rapporten **Försoningsprocess gällande frågor som berör samerna** (2018). Enligt rapporten indikerar information från samråden på strukturell diskriminering, som har förekommit särskilt markant i Finlands utbildningspolitik. Samerna har helt saknats inom läroplanerna och läromedlen. Detta har lett till okunnighet om samernas historia och kultur hos både den finländska och den samiska befolkningen. Dessutom har erfarenheterna av diskriminering, förlöjligande, förakt och mobbing under skoltiden lett till att samerna har skämts för sitt samiska ursprung och känt sig mindervärdiga på grund av sitt språk och sin kultur. Strukturell rasism visar sig också genom det faktum att sametinget inte lyssnas på när viktiga planer görs upp som rör samernas hembygdsområde.

Välfärdsundersökningen för romer Roosa genomfördes under 2017–2019 av Institutet för hälsa och välfärd. Detta var första gången välbefinnande och hälsa undersöktes bland **Finlands romer**. I undersökningen deltog 365 finska romer. Romerna deltog också i genomförandet av undersökningen i olika delar av Finland. Enligt Roosa-undersökningen var diskriminering och orättvis behandling ofta förekommande: 45 procent av männen och 42 procent av kvinnorna hade upplevt orättvis behandling av främlingar under föregående år. I den yngre åldersgruppen (18–29 år) uppgick siffrorna till hela 59 procent och 66 procent. 21 procent av männen och 25 procent av kvinnorna hade upplevt diskriminering från FPA och socialtjänsten. När det gäller den romska befolkningen visar undersökningen att deras dåliga socioekonomiska ställning är ett stort problem och anknyter till den höga arbetslösheten. Omkring hälften av de tillfrågade under 30 år var arbetslösa och omkring en tredjedel av de tillfrågade i åldern 30–54 år. Den dåliga socioekonomiska ställningen hade enligt undersökningen effekter på såväl den fysiska som psykiska hälsan. Dessutom gjorde ekonomiska problem det svårt att delta i olika verksamheter, t.ex. barnens fritidsintressen. Enligt undersökningen var det starka stödet och företagsamheten bland den romska gemenskapen en viktig tillgång i människornas liv. Materialet hade jämförts med materialet i undersökningen FinSote som gällde hela befolkningen. Enligt jämförelsen var den diskriminering och de trakasserier som den romska befolkningen upplevde betydligt vanligare än hos den övriga befolkningen.

Undersökningen om **diskriminering på flera grunder** har på senare år gjorts för bl.a. sexuella minoriteter, könsminoriteter och samer. Justitieministeriets projekt Rainbow Rights lät uträtta en kvalitativ undersökning **På helspänn för jämnan. Diskriminering på flera grunder så som den upplevs av personer som tillhör sexuella minoriteter eller könsminoriteter**. En liten men mångsidig grupp (27 personer) deltog. Etnisk bakgrund, religion och funktionsnedsättning granskades vid sidan av sexuell orientering och kön. Utredningen visar att diskriminering och trakasserier i vardagliga situationer upplevs framförallt av mörkhyade och transpersoner. Enligt utredningen kan det vara särskilt svårt för personer som tillhör religiösa eller etniska minoriteter att tillhöra sexuella minoriteter. Diskriminering i arbetslivet upplevdes särskilt av representanter för könsminoriteter. Som en sammanfattning av utredningen kan konstateras att personer som tillhör flera minoriteter upplevde diskriminering oftare, mer kontinuerligt, troligare och mer fullständigt eftersom det sker vid olika tillfällen och på olika grunder.

I den undersökning som genomförts av Lapplands universitet om diskriminering av samer på flera grunder (2018): **Vähemmistöjen sisäisten vähemmistöjen ihmisoikeudet ja moniperustainen syrjintä: saamelaiset vammaiset henkilöt ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt** (Mänskliga rättigheter och diskriminering på flera grunder för minoriteter inom minoriteter: samiska personer med funktionsnedsättning, sexuella minoriteter och könsminoriteter), upplevde samiska personer med funktionsnedsättning diskriminering på flera grunder inom framförallt social- och hälsovårdstjänster. De hade stora svårigheter att

erhålla tjänster på samiska, vilket sätter dem i en sämre ställning än andra samer eller personer med funktionsnedsättning. Också samer som tillhör sexuella minoriteter eller könsminoriteter hade problem att erhålla tjänster på sitt eget språk, vilka också skulle ta hänsyn till deras specifika frågor som representanter för sexuella minoriteter och könsminoriteter.

Justitieministeriet producerar språkbarometern vart fjärde år och där kartläggs erfarenheterna från tvåspråkiga kommuner. Den undersöker vad kommuninvånarna själva anser om tjänsterna i sin hemkommun baserat på språk och språkatmosfär. Teman i 2020 års **Språkbarometer** är service på eget språk för kommunala och statliga tjänster, språkklimat och språk användning. Målgruppen var den lokala språkminoriteten, men i år ingår även den svenskspråkiga majoriteten i tvåspråkiga kommuner. Totalt 6 475 personer svarade på enkäten.

Enligt barometern begär svenskspråkiga mer sällan service på sitt eget språk, och blir ofta besvarade på finska av myndigheterna. Minoritetens andel har betydelse för service på det egna språket. Språkklimatet upplevs snarlikt som år 2016. Den finskspråkiga minoriteten upplever språkklimatet i hemkommunen som sämre än svenskspråkiga. Den svenskspråkiga minoriteten upplever den största försämringen i språkklimatet. Inställningen till andra språkgrupper upplevs ha försämrats i massmedia, sociala medier och i rikspolitiken. I 2016 års Språkbarometerundersökning efterfrågades för första gången om personen som tillhör den finsk- eller svenskspråkiga språkminoriteten i sin kommun, hade råkat ut för trakasserier eller diskriminering i vardagen på grund av sitt språk. Baserat på resultaten hade nästan varannan svenskspråkig och var femte finskspråkig upplevt diskriminering och trakasserier i vardagen på grund av sitt språk. I 2020 års rapport konstateras att "över var fjärde svenskspråkig och nästan var femte finskspråkig har upplevt fördomar och trakasserier p.g.a. sitt språk". Svenskspråkiga upplever således fördomar och trakasserier i större utsträckning. Med hjälp av medborgarenkäten **Teckenspråksbarometern 2020** utreddes för första gången för de som använder finskt eller finlandssvenskt teckenspråk, hur deras språkliga rättigheter tillvaratas. Nästan alla (90 %) av dem som deltog i barometern anser att de språkliga rättigheterna är viktiga eller mycket viktiga och var tionde har vänt sig till exempelvis diskrimineringsombudsmannen i diskrimineringsärenden.

5.1.2 Forskningsdata om relationer mellan befolkningsgrupper

Inom referensramen för goda relationer mellan befolkningsgrupper granskas fyra olika teman och deras förhållande till varandra: **attityder, trygghetskänsla, växelverkan och delaktighet.**

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. 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.

Barometern för mänskliga rättigheter publicerad av justitieministeriet och människorättscentret sommaren 2021 är ett nationellt kompletterande urval till Fundamental Rights Survey som genomförts i alla EU-länder av EU:s byrå för grundläggande rättigheter, inom ramarna för vilken information samlades in om erfarenheter från personer med funktionsnedsättningar och från olika språkminoriteter om utvalda grundläggande rättigheter i Finland. Enligt barometern för mänskliga rättigheter hade 50 procent av arabisktalande och 47 procent av rysktalande upplevt diskriminering på arbetet eller vid jobsökandet jämfört med 25 procent för hela befolkningen. Enligt barometern för grundläggande rättigheter berättar särskilt de som talar arabiska oftare än resten av befolkningen om trakasserier såsom förolämpningar och öknamn (60 %), kränkande eller hotfulla gester eller stirrande (62 %). Arabisktalande hade också upplevt våld oftare än andra. Den vanligaste gärningsmannen tillhör majoritetsbefolkningen. Totalt upplevde 26 procent av männen och 33 procent av kvinnorna 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.

E2-tankeverkstad har undersökt **identitet och anknytning till det finländska samhället** för fem olika språkgrupper. Enligt forskningsrapporten **Samma land, skilda världar – Undersökning av värderingar och attityder hos fem språkgrupper i Finland** upplevde 48 procent av de som talar somaliska att de är fullständigt en del av det finländska samhället, men samtidigt har 45 procent av de somalisktalande respondenterna inga finländska vänner eller bekanta. Av de estnisktalande ansåg 82 procent och av de rysktalande 87 procent att de åtminstone i någon mån var knutna till det finländska samhället. Av de engelsktalande följer tre fjärdedelar och av de somalisktalande två tredjedelar aktivt samhällsfrågor i Finland, medan endast en tredjedel av de estnisktalande gör det.

Enligt arbets- och näringsministeriets publikation **översikt över integration** (2019), är **valdeltagandet** i kommunvalen 20–30 procent lägre för personer med utländsk bakgrund än för infödda finska medborgare. Inkomstnivån hade ingen betydande inverkan på röstningsdeltagandet. Olika partier är aktiva på olika sätt när det gäller minoritetsspråkgrupper, vilket också påverkar deltagandet i politiken av personer med utländsk bakgrund samt rekrytering till partier. Detta påverkas även av språkkunskaper och information om hur det politiska systemet i Finland fungerar. Enligt översikten av integrationen har flest kandidater till kommunalvalen, sett till storleken på språkgruppen, kommit från rysktalande, men flest valda kommer från den somalisktalande gruppen.

Enligt THL:s FinMonik-studie är föreningsverksamhet en viktig form av **deltagande och inflytande**. Dessutom erbjuder motions- och idrottsaktiviteter och religiösa eller andliga samfunds aktiviteter möjligheter till deltagande.

5.2 Situationen gällande rasism och relationerna mellan befolkningsgrupper mot bakgrund av erfarenhet och expertkunskaper

5.2.1 Synpunkter från invandrarorganisationer och personer som arbetar med invandring

Under beredningen av handlingsprogrammet mot rasism och för goda relationer mellan olika befolkningsgrupper lyssnade man till regionala aktörer eftersom områdena skiljer sig mycket åt gällande befolkningsstruktur. Antagandet var att också situationen med rasism och relationerna mellan olika befolkningsgrupper kan variera på olika håll i landet. Vid hörandet användes befintliga representativa strukturer, regionala delegationer för etniska relationer och regionala delegationer för romska ärenden. Aktörerna som ingår i delegationerna är verksamma på lokal och regional nivå och det är viktigt att ta hänsyn till deras perspektiv vid sidan av den nationella lägesbild som upprättats på ministeriet.

Syftet med workshopparna var att få en inblick i hurdan attityd som råder hos aktörerna inom de olika områdena: har det skett förändringar under de senaste åren och i så fall vilken typ av förändringar. Under workshopparna diskuterades dessutom konflikter och spänningar mellan befolkningsgrupper samt förekomsten av rasism i arbetslivet, utbildningen eller i tjänster. Aktörerna ombads också att berätta om befintliga strukturer i arbetet mot rasism inom det egna området, eventuella positiva förfaranden samt förslag på nödvändiga åtgärder.

I workshopparna deltog ett stort antal olika medborgarorganisationer och frivilligaktörer, lokala och regionala myndigheter samt lokala politiker. Utfrågningarna genomfördes i form av virtuella workshoppar i Teams-format med hjälp av plattformen för virtuellt arbete

Howspace. Sammanlagt arrangerades 10 workshoppar (7 regionala etno-möten och 3 regionala ronk-möten) med sammanlagt 173 deltagare.

Attitydklimat och hatretorik

I nästan alla workshoppar konstaterade deltagarna att det allmänna attitydklimatet har blivit alltmer spänt och hatretoriken ökat och antagit fysiska former. Normaliseringen av hatretorik tycks ha sänkt tröskeln för att hota med våld eller använda våld. Ett undantag utgjorde det regionala etno-mötet i Östra Finland, där deltagarna konstaterade att klimatet förbättrats betydligt under de senaste åren. Anledningen till detta var ett långsiktigt och konfidentiellt samarbete mellan olika aktörer. I synnerhet lyftes det lyckade arbetet i det mångkulturella centret Kompassen i Kuopio fram. Tack vare det fungerar centret som ett vardagsrum för invånarna, oavsett bakgrund.

I den andra workshoppen konstaterades att den nuvarande regeringens starka värdeledarskap för mänskliga rättigheter och mot rasism främjat attitydklimatet. Lokalpolitikernas roll diskuterades i flera workshoppar och det konstaterades att redan en enda stark ledare kan påverka samtalsklimatet på lokal nivå. Diskussionsdeltagarna önskade utbildning för kommunfullmäktige om hatretorik och antirasism.

Den effektiva kampen mot hatretorik ansågs kräva ett mer omfattande och systematiskt ingripande än tidigare. Förhoppningen var att statsförvaltningen skulle utgöra ett exempel på hur man reagerar på hatretorik och internetroll, när man kommunicerar om rasism eller andra liknande teman på sociala medier. Detta ansågs ha stor betydelse för attitydklimatet i samhället. Ett nytt fenomen på vissa områden var fejknyheter, som medvetet har uppmuntrat en fientlig inställning gentemot personer med utländsk bakgrund.

Utifrån hörandena verkar interaktionen mellan olika befolkningsgrupper vara väldigt låg, även om det finns stora skillnader mellan olika åldersgrupper. Skolor och idrottsaktiviteter sågs som viktiga platser som främjar interaktion mellan barn och unga. Idrottsföreningarnas erfarenheter skulle också kunna användas för att utveckla övriga fritidsaktiviteter (t.ex. konst- och kulturverksamhet) så att också de ungdomar med andra intressen än idrott, skulle kunna knyta vänskapsband med ungdomar med olika bakgrund.

Strukturerna i arbetet mot rasism på lokal nivå

Arbetet mot rasism utförs på olika sätt i kommuner och regioner. Enligt hörandet är det få kommuner som har en handlingsplan mot rasism och utvecklingsarbetet i detta avseendet sågs som nödvändigt. I diskussionerna reflekterade man över att rasismaspekten borde lyftas fram i likabehandlingsplanerna, integrationsprogrammen, välfärdsrapporterna och/eller i andra lokala och regionala planer. I en del kommuner beviljas finansiering för arbete mot rasism, i en del kommuner använder organisationer innovativt andra medel för att bekämpa rasism. Finlands Röda Kors verkar enligt hörandet vara en viktig aktör

särskilt som arrangör av Veckan mot rasism på olika håll i landet. De olika samarbetsnätverken och arbetsgrupperna ansågs viktiga när det gäller att organisera arbetet mot rasism eftersom de möjliggör informationsutbyte och samarbete mellan offentliga myndigheter och medborgarsamhället och hjälper aktörer att hålla sig ajour.

Diskussionsdeltagarna lyfte fram att likabehandlingsplaneringen ännu inte har tagits i bruk i tillräckligt stor utsträckning på lokal nivå och att dess effektivisering kräver samarbete mellan olika sektorer. I flera av de regionala etno-samtalen lyfte aktörerna även fram sin villighet att agera som lokala samarbetspartner för att främja antirasism och likabehandling.

Strukturell rasism inom arbetslivet och utbildningar

Strukturell rasism sågs som ett större problem än vardagsrasism och hatretorik, eftersom den påverkar människors möjligheter på arbetsmarknaden och den socioekonomiska ställningen. Under hörandet lyftes många synpunkter fram beträffande de största hindren för likabehandling i arbetslivet. I det finländska arbetslivet betonas perfekta kunskaper i det finska eller svenska språket, eftersom vi inte är vana vid ett flerspråkigt samhälle. Detta verkar vara ett problem i synnerhet inom den offentliga sektorn. I företagslivet finns fler exempel på hur mångsidiga språkkunskaper ses som en fördel. Genom att uppmuntra till lätt språk i större utsträckning skulle man kunna förbättra likabehandlingen även på arbetsplatserna.

Det finländska arbetslivet framstår som stelt: endast kompetens som det finländska systemet har producerat och aktörer med fullständig finländsk bakgrund och anställda med perfekta kunskaper i det finska språket värdesätts. En ny typ av arbetssökande verkar vara en risk. Deltagarna hade erfarenheter av att personer med utländsk bakgrund som hade högre utbildning (t.ex. lärare) hade svårt att hitta arbete. I den offentliga debatten talas det om att man vill ha utländska aktörer till Finland men samtidigt utnyttjas inte kompetensen och potentialen hos personer med utländsk bakgrund som redan bor i landet. Människor med utländsk bakgrund har redan själva förlorat tron på sysselsättning som motsvarar deras utbildning. Många av dem som kommer till träning för arbetslivet har en stark uppfattning om att de bör rikta in sig på lågavlönade branscher.

Den största delen av arbetsgivarna är små och medelstora företag där tröskeln för sysselsättning i regel är ganska hög. Risker undviks och exempelvis nätverk används i stor utsträckning vid rekrytering. Detta är ett stort strukturellt problem för personer med utländsk bakgrund som inte har tillräckliga egna nätverk.

Liksom arbetslivet spelar utbildning en viktig roll för integrationen i samhället. När det gäller skolor och läroanstalter lyfte man i samtalen fram kunskapen att ingripa i rasistisk

mobbing. Diskussionsdeltagarna önskade att förutsättningar för förverkligande av lika-behandling skulle skapas systematiskt och jämnt över hela landet. Ingripande i situationer ska inte beslutas av en enskild lärare, utan skolorna ska ha tydliga handlingsmodeller samt ledningens stöd i fall där rasistisk mobbing förekommer. Situationerna kräver en djärv interaktion, varför arbetstagarna bör ha stöd av organisationen.

Det är viktigt för såväl individen som för samhället att studievägledning och övrig vägledning vid övergångsskeden genomförs på ett icke-diskriminerande sätt. Personerna som deltog i samtalen var bekymrade över forskningsresultat som indikerade att ungdomar från etniska minoriteter hänvisas till samma branscher. Detta kan leda till att studerande med olika bakgrund vid yrkesutbildningar delas in i olika branscher vilket också stärker segregationen i arbetslivet.

Att träffas och arbeta tillsammans är viktigt för att förändra attityder. I exempelvis läroanstalter borde mycket fler aktiviteter som engagerar unga arrangeras, så att personer med olika bakgrund kan göra saker tillsammans.

Diskussionsdeltagarna ansåg att liksom i arbetslivet är kraven på språkkunskaper på högskolorna onödigt stränga. Språkkunskaperna utvecklas i takt med studierna och det vore viktigt att uppmuntra unga att söka sig till de branscher som de själva vill så att de kan uppleva en jämställd inkludering i samhället.

5.2.2 Situationen med rasism och relationerna mellan befolkningsgrupperna ur samernas perspektiv

I den rasism och hatretorik som samer upplever finns det särskilda drag som anknyter till den historiska utvecklingen av befolkningsrelationerna mellan finländare och samer. I workshopparna uppmärksammades hur hatretorik och rasism mot samer ofta går obemärkt förbi och inte identifieras på samhällsnivå och inte heller fördöms tillräckligt starkt.

Brist på information anses vara orsaken till de negativa attityderna, vilket gäller hela det finländska samhället. En särskilt viktig roll spelar skolorna, och Sametinget håller på att starta ett fortbildningsprojekt för lärare tillsammans med romska aktörer. Projektet finansieras av Utbildningsstyrelsen. Olika skolprojekt (t.ex. Dihtosisprojektet) har gett positiva erfarenheter, inom ramarna för vilka samiska ungdomar har besökt olika utbildningsnivåer och medborgarhögskolor och berättat om samerna. Det finns en stor efterfrågan på information och finansieringen bör göras mer hållbar.

När det gäller samer är negativa attityder och hatretorik mot näringsidkare samt approprieringen av samisk kultur inom turismen viktiga frågor. Man anser att samerna bromsar upp utvecklingen när de försöker kräva hållbar turism. Diskussionsklimatet har också förändrats och olämpligt beteende inom kommunpolitiken har blivit vanligare. Det skulle vara bra med utbildning för politikerna eftersom de fungerar som förebilder och opinionsbildare.

Likabehandlingsplaner skulle kunna utnyttjas bättre som en referensram för systematiska insatser. För närvarande tas ingen hänsyn alls till samerna eller så finns det så många åtgärder att de inte kan genomföras.

I workshopen uppmärksammades främjandet av förhandlingsplikten i Sametingslagens 9 § på olika sätt. Det skulle vara bra att öka allmänhetens kunskap om samer och samernas rättigheter som ursprungsbefolkning eftersom sametingets erfarenhet är att vanliga finländare idag tror att samerna kräver särskilda rättigheter åt sig själva. Samernas handlingar för att försvara sitt språk, kultur och identitet ses som ett politiskt agerande och dess legitimitet erkänns inte.

I diskussionerna om åtgärderna konstaterades det vara viktigt att komma ihåg samernas deltagande i alla åtgärder, samtidigt som hänsyn tas till myndigheternas egna skyldigheter och sametingets begränsade resurser. Sametinget ger exempelvis gärna experthjälp när utbildningar organiseras, men myndigheterna bör åta sig att genomföra utbildningarna.

5.2.3 Ungdomars perspektiv på situationen med rasism och relationerna mellan befolkningsgrupper

På olika håll i Finland arrangerades så kallade digiråd för ungdomar på högstadiet och gymnasiet. De ombads att ge återkoppling om handlingsprogrammet och allmänt om förekomsten av rasism i ungdomars vardag samt förverkligandet av interaktion mellan unga från olika befolkningsgrupper. Ungdomarna ansåg att rådets tema var väldigt viktigt och de tyckte det var bra att frågan behandlas grundligt och att även de kan rapportera i frågan. Teman som lyftes fram i diskussionerna var framförallt skola och lärare, media och trygga rum.

Att öka medvetenheten och anordnandet av olika utbildningar och workshoppar lyftes fram som ett viktigt tema i diskussionen. Den här typen av verksamhet var särskilt önskvärd i skolorna. Som konkreta åtgärder lyfte ungdomarna fram att det vore bra att externa sektorer arrangerade utbildningar och workshoppar så att ungdomarna säkert får professionell information om frågorna samt användning av experter med erfarenhet. Förhoppningen var att även lärarna skulle delta med eleverna i de här workshopparna och att frågorna skulle diskuteras tillsammans.

Enligt råden finns det ett stort behov av att tala mer om rasism såväl på samhällsnivå som i ungdomarnas vardag. Medierna (både traditionella medier och sociala medier) ansågs ha en mycket stor roll i spridandet av negativa attityder och man önskade ansvarsfullhet av media. Många ungdomar lyfte fram att attityder också är något man lär sig hemma så även föräldrar bör informeras om rasism och diskriminering. Ungdomarna önskade också fler naturliga platser och situationer för möten mellan ungdomar med olika bakgrund.

Ungdomarna ansåg det vara särskilt viktigt att med låg tröskel kunna berätta för en pålitlig vuxen om sina erfarenheter kring rasism, diskriminering och trakasserier. Dessa rapporteringskanaler borde också vara tydliga och funktionella vilket skulle främja ungdomars vilja att rapportera. I diskussionen efterlystes särskilt konkreta ingripanden i situationer och exempelvis verktyg för lärare och andra yrkespersoner för detta.

I diskussionen framhövdes hur man genom att skapa trygga rum gör det lättare för minoriteter att söka hjälp och att delta i alla typer av aktiviteter. Det är viktigt att yrkespersoner som möter ungdomar är utbildade inom minoritetsfrågor och att de har kunskap och förmåga att möta olika människor. Det är viktigt att uttrycka detta för minoriteterna, exempelvis genom att berätta hurdan utbildning arbetstagarna har.

Ungdomarna lyfte fram att exempelvis olika affischer och regnbågsflaggor är ett bra sätt att berätta att representanter för minoriteter är välkomna. Dessa affischer skulle också kunna innehålla minoritetsungdomarnas egna kommentarer om platsen och tjänsten ifråga, såsom "På plats X respekterades min självbestämmanderätt." Dessutom presenterades ett önskemål om att affischerna skulle inkludera bilder på exempelvis mörkhyade och personer med funktionsnedsättningar. Också skapandet av olika videor för exempelvis sociala medier togs upp.

När det gäller yrkesgrupper som möter ungdomar nämndes exempelvis skolsköterskor och poliser. Av dem önskades särskild kompetens och förmåga att möta ungdomar med olika bakgrund.

5.2.4 Medborgarorganisationernas perspektiv på situationen med rasism och relationerna mellan befolkningsgrupper

I ett virtuellt hörande för aktörer från medborgarsamhället gavs ett heltäckande perspektiv från samhällets olika delområden. Ett effektivare genomförande och övervakning av skyldigheten att främja likabehandling lyftes fram särskilt starkt. Även behovet av att utbilda yrkespersoner inom olika utbildningsnivåer och inom säkerhetsbranschen framhövdes i många olika anföranden. Att ingripa i strukturell rasism och diskriminering i högskolor togs upp i flera olika anföranden. Överlag var budskapet från många deltagare till beredningsarbetsgruppen att åtgärder bör fokuseras ännu mer på att motverka den strukturella rasismen. Dessutom påminde man om att det är nödvändigt med ett

intersektionellt tillvägagångssätt, exempelvis glöms ofta den rasism bort som äldre invandrare upplever. I ett stort antal anföranden efterlystes effektiva insatser mot den strukturella rasismen i arbetslivet, samt på icke-diskriminerande rekryteringsmetoder och utveckling av praxis inom mångfaldsledning. Det krävs aktiva åtgärder för att öka mångfalden och representationen av människor med olika bakgrund både inom offentliga tjänster och inom den privata sektorn.

Under hörandet påmindes också om behovet av att stärka det antirasistiska perspektivet vid utbildningar för olika yrkesutövare. För att kunna hitta lösningar är det viktigt att öppet erkänna rasismen och problem relaterade till det. Politikernas och tjänstemännens förmåga att identifiera hatretorik och ingripa i det bör ökas. På samma sätt betonades utvecklingen av modeller som möjliggör interaktion och aktiviteter mellan olika befolkningsgrupper, t.ex. gällande fritidsverksamhet.

Handlingsprogrammets riktlinjer för erfarenheter av rasism

- Medvetenheten hos befolkningen om rasism och hur man ingriper i det främjas och medie- och informationskunnigheten hos vuxna och förmågan att identifiera fejknyheter och hatretorik stärks
- Lärarnas och den övriga skolpersonalens kunskande om antirasistiskt pedagogiskt arbete förbättras
- Antirasism och goda befolkningsrelationer främjas särskilt inom kultur och konst
- De tjänster med låg tröskel som är riktade till offer för rasism och hatbrott stärks
- Forskning och systematisk insamling av information om strukturell rasism och diskriminering och dess följder för samhället och minoritetsgrupperna främjas

6 Handlingsprogrammets riktlinjer och åtgärder: Mot ett Finland fritt från rasism

Det finländska samhället bygger på grundläggande rättigheter, demokrati och rättsstatsprincipen. Den finländska grundlagen ger ett starkt skydd för varje individs människovärde, integritet samt främjar rättvisa i samhället. För att förverkliga grundläggande och mänskliga rättigheter krävs att jämlika möjligheter säkras och att hinder för verklig jämställdhet avlägsnas. Rasism och diskriminering är företeelser som hindrar rättvisa från att förverkligas i det finländska samhället.

Den omfattande informationsinsamling som genomfördes vid utarbetandet av handlingsprogrammet har tydligt synliggjort de största utmaningarna gällande rasism och relationer mellan befolkningsgrupper. Under åren före handlingsprogrammet har flera viktiga forsknings- och studierapporter publicerats, som ger mer information om förekomsten av rasism i Finland. Exempelvis enligt FRA:s rapport *Being Black in the EU* som publicerades 2018, hade 63 procent av de finländska respondenterna upplevt rasistiska trakasserier under de senaste 5 åren. 13 procent av de tillfrågade hade upplevt rasistiskt våld. Båda siffrorna var de högsta i jämförelsen, där man tittade på situationen i 12 EU-länder. Faktaunderlaget som används som grund för beredningen beskrivs i kapitel sex.

Rasism drabbar människor som skiljer sig åt i hudfärg eller förmodad etnisk bakgrund, religion, språk eller till och med ens namn jämfört med en infödd finländare. I dagens Finland med dess mångfald omfattar detta en mycket stor och ständigt växande grupp människor, varav många är födda och uppvuxna i Finland. Rasism är inte bara ett problem för personer med minoritetsbakgrund. Ett beslutsamt främjande av antirasism och goda relationer mellan befolkningsgrupper stärker hela den positiva utvecklingen av samhället.

I handlingsprogrammet fastställs åtta huvudmål samt åtgärder för att uppnå dem. Åtgärderna grundar sig på de forskningsdata som samlats in under utvärderingsfasen, de viktigaste observationer som gjorts av intressegrupper och som lyfts fram under höranden samt åtgärdsrekommendationer som erhållits av internationella tillsynsorgan som övervakar förverkligandet av mänskliga rättigheter.

Mål 1: Ojämlika strukturer i samhället identifieras och avvecklas

Beredningen av handlingsprogrammet har lyft fram mycket information om att det förekommer diskriminering och rasism i det finländska samhället vilket förhindrar förverkligandet av en jämlik inkludering. Särskilt om det är svårare att komma in på önskad utbildning eller i arbetslivet kan det leda till indirekta konsekvenser för försörjning, social status och hälsa. Vi behöver mer systematisk uppföljningsdata om skillnaderna mellan befolkningsgrupperna i detta avseende så att vi kan identifiera problemområdena och hitta effektiva lösningar på dem.

Diskrimineringslagen och de olika medel som den erbjuder har en viktig roll för förverkligandet av jämlikhet för befolkningsgrupper som utsätts för rasism och diskriminering. När lagen förverkligas på ett optimalt sätt kommer samhällets nyckelstrukturer att stödja varje individs jämställdhet oavsett bakgrund. Likabehandlingsplaneringen för myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare ska stödjas och effektiviseras så att vi kommer närmare lagens mål. De ovannämnda aktörerna spelar en helt avgörande roll för förverkligandet av jämställdhet och mångfald. I synnerhet borde arbetsgivare inom den offentliga sektorn vara föregångare och sträva efter att systematiskt och aktivt främja mångfalden i arbetslivet.

Mål 2: Mångfald och icke-diskriminering i det finländska arbetslivet främjas

Förverkligandet av jämställdhet i arbetslivet har en central roll för inkluderingen i samhället. Arbetet ger såväl försörjning som välbefinnande samt skapar möjligheter för inkludering, fritidsaktiviteter och nätverkande. För många etniska minoriteter är inkluderingen i arbetslivet på en lägre nivå än för majoritetsbefolkningen. Nyligen genomförda undersökningar har gett starka forskningsbevis på diskriminering i rekryteringsfasen vilket innebär att en arbetssökande med minoritetsbakgrund måste anstränga sig mer för att få ett jobb. Likabehandling i arbetslivet främjas i handlingsprogrammet med många olika åtgärder: genom att öka medvetenheten bland såväl arbetsgivare som experter inom arbetsförvaltningen och etniska minoriteter, genom konkreta riktlinjer, verktyg och utbildningsmodeller samt genom en kontinuerlig uppföljning av situationen. Mångfalden i arbetslivet ska ses som en potential som gynnar både företag och samhälle.

Mål 3: Myndigheternas kunskap om likabehandling på olika nivåer stärks

Kompetensen hos lärare och övriga som arbetar inom det pedagogiska området, att främja likabehandling och antirasism blev ett centralt tema i bedömningen. I handlingsprogrammets många höranden uttrycktes särskilt farhågor gällande unga med minoritetsbakgrund, vars framtidsutsikter undermineras av rasism. Rasifiering och ett vi- och -de-tänkande visar sig i olika vardagliga situationer, vilket undergräver självförtroendet och tron på sina egna förmågor. Strukturell rasism är som mest skadligt i livets

övergångsskeden och i övriga situationer som inbegriper maktmissbruk, exempelvis olika servicestyrningssituationer.

Kunskap om likabehandling omfattar många olika teman, varav den viktigaste ändå är viljan att utveckla den egna förståelsen och kunskapen om antirasism samt fungera som en trygg vuxen gentemot barn och ungdomar som har upplevt eller observerat rasism. En enskild lärare ska kunna luta sig mot stöd från ledningen och organisationen så att verksamheten är målinriktad och genomtänkt. Under handlingsprogrammet kommer utbildning om icke-diskriminering och rasism för yrkesverksamma inom olika branscher att utvecklas.

Mål 4: Medvetenheten om rasism och dess olika former ökas

En av avsikterna med handlingsprogrammet är att öka medvetenheten om rasismens historiska räckvidd, rasismens manifestation och dess inverkan på individen och hela samhället. Att öka medvetenheten stöder också förutsättningarna för att ta itu med olika former av rasism. I och med att samhället hela tiden förändras, måste också ökad medvetenhet och förståelse ses som ett kontinuerligt mål.

De olika formerna av rasism förekommer på olika sätt i det finländska samhället. Islamofobi förekommer exempelvis särskilt i form av hatretorik på nätet, rasism mot romer visar sig främst som diskriminering vid rekrytering, antisemitism manifesterar sig som trakasserier och hatbrott gällande religion och den rasism samerna utsätts för är främst som förringande av deras rättigheter som ursprungsbefolkning. Åtgärderna i handlingsprogrammet syftar till att genomgripande uppmärksamma de olika formerna av rasism för att effektivt kunna ingripa i dem. I en del åtgärder uppmärksammas uteslutande specifika frågor.

Vid sidan av rasism är det viktigt att granska diskriminering på flera grunder och individens olika bakgrundsfaktorer, som påverkar individens sociala status. Kön är ofta en viktig faktor i situationer med diskriminering. Äldre personer kan utsättas för annan typ av diskriminering och rasism än unga, exempelvis gällande tillgänglighet av tjänster. Personer som ingår i etniska minoriteter och som även ingår i sexuella minoriteter och könsminoriteter är i en särskilt utsatt ställning och kan drabbas av diskriminering på olika sätt i olika sammanhang. Handlingsprogrammet syftar till att öka medvetenheten om diskriminering på flera grunder och intersektionalitet gällande diskriminering, samt i handlingsprogrammets åtgärder uppmärksamma människogrupper i särskilt utsatt ställning.

Mål 5: Riktlinjerna för goda relationer mellan befolkningsgrupper vidareutvecklas och en säker vardag för alla säkerställs

Politik för goda relationer mellan befolkningsgrupper främjar ett gott attitydklimat, förbättrar upplevelsen av säkerhet, ökar interaktionen och möjliggör upplevelsen av att vara en del av samhället för alla.

Att på ett naturligt sätt möta människor med olika bakgrund i vardagliga situationer kan bryta ner fördomar. Enligt studier upplever många personer med utländsk bakgrund att de helt och hållet är en del av det finländska samhället, men berättar samtidigt att de inte har några finländska vänner eller bekanta. Differentieringen av arbetsliv, utbildningssektorer och bostadsområden förhindrar uppkomsten av möten mellan människor med olika bakgrund och upprätthåller negativa attityder till människor med minoritetsbakgrund. Dessa å sin sida fungerar som en gynnsam grogrund för hatretorik och hatbrott.

Modellen för goda relationer mellan befolkningsgrupper grundar sig på ett lösningsorienterat verktyg för att förbättra samarbetet mellan lokala befolkningsgrupper. Under handlingsprogrammet kommer modellen att vidareutvecklas för aktörer på lokal nivå för att förebygga hatbrott och trakasserier. Lokala dialoger om teman i handlingsprogrammet kommer att arrangeras för att bygga broar mellan olika befolkningsgrupper och skapa gemensam förståelse.

Goda befolkningsrelationer bygger inte bara på interaktion och inkludering utan också på att erkänna problemen och att konstruktivt ta itu med konflikter. En stor del av interaktionen mellan människor sker på lokal nivå. Dessutom bör strukturella faktorer observeras, som antingen främjar eller försvårar uppbyggandet av goda befolkningsrelationer. Ett samhälle som uppfattas rättvist för alla invånare skapar förutsättningar för fungerande relationer mellan olika befolkningsgrupper.

För att främja goda befolkningsrelationer behövs mer positiv interaktion mellan olika grupper: evenemang där människor som tänker på olika sätt verkligen kan utbyta tankar samt diskutera och argumentera utifrån sina egna ståndpunkter. Rösterna hos människor som tänker på olika sätt behöver få höras konstruktivt. Dialoger och interaktion kan användas för att hitta förenande faktorer jämte de faktorer som särskiljer.

Mål 6: Kommuner uppmanas till att aktivt främja likabehandling och antirasism

Likabehandling förverkligas i människors vardag och därför spelar kommunerna en viktig roll för att skapa jämlika möjligheter, en trygg vardag och naturliga möten mellan människor med olika bakgrund. Kommunerna har lagstadgade skyldigheter att främja likabehandling och goda befolkningsrelationer. Handlingsprogrammet medför fler konkreta verktyg för hur de ska förverkligas. Inom ramarna för handlingsprogrammet

strävar man efter att skapa nya partnerskap och nya typer av samarbeten mellan medborgarsamhället, kommunernas myndigheter, företag och arbetsgivare i arbetet för att främja likabehandling och antirasism.

Mål 7: Hatretorik bekämpas med systematiska åtgärder och samarbete

Hatretorik och trakasserier undergräver sammanhållningen och säkerheten i samhället. I bedömningsfasen lyftes det fram att under de senaste åren har framförallt hatretorik blivit allt vanligare och man har vant sig vid det ett hårdare uttryckssätt. Mer systematiska sätt att ta itu med hatretorik efterfrågades. Av beslutsfattare och politiker efterfrågades särskilt aktiva roller i arbetet mot hatretorik. Under handlingsprogrammets gång förstärks de inhemska onlineplattformarnas kunskap om att ingripa i hatretorik. Dessutom stöds myndigheter och politiker på olika nivåer i ingripandet i hatretorik.

Mål 8: Forskning och datainsamling relaterad till rasism utvecklas

Forskningsöversikten som genomfördes i bedömningsfasen indikerade att strukturerna gällande datainsamlingen har utvecklats betydligt under de senaste tio åren, men datainsamlingen gällande rasism är begränsad. Att stärka de begreppsmässiga kunskaperna och den akademiska forskningen om rasism och antirasism är viktigt eftersom det bidrar till att tolka och kombinera information som producerats med olika metoder, ur olika perspektiv.

Under handlingsprogrammet främjas särskilt uppföljningen av strukturell rasism och man strävar efter att skapa en uppföljningsmodell som producerar information åt olika myndigheter för att kunna bedöma och utveckla den egna verksamheten. Detta stödjer också målet att utveckla en systematisk nationell och internationell uppföljning beträffande diskriminering och hatbrott enligt regeringsprogrammet för Sanna Marins regering .

6.1 Riktlinjer och åtgärder inom olika förvaltningsområden

Delreformen av diskrimineringslagen färdigställs och implementeringen av skyldigheten att främja likabehandling effektiviseras

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
1. Möjligheterna att stärka skyldigheten att främja som en del av delreformen av diskrimineringslagen granskas.	2021–2022	JM		Regeringsprogrammet, JM
2. Elektroniska verktyg (utbildning, processguide, webinarier) som främjar likabehandling produceras.	2021–2022	THL	JM, DO	JM och EU-finansiering (REC-programmet)

Regeringens interna koordination för att effektivisera kampen mot rasism och diskriminering förbättras

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
3. En tväradministrativ expertgrupp som en del av strukturerna i statsrådets arbete för grundläggande och mänskliga rättigheter inrättas.	2022	JM	övriga ministerier	JM
4. Modellen för kompetenscentret mot nationell diskriminering konceptualiseras och dess verksamhet testas (samordning mellan olika aktörer, kommunikation, datainsamling om ämnet och utbildningar).	2021–2023	JM	SRK, ministerierna	JM och EU-finansiering (REC-programmet)

Stärkandet av arbetet mot diskriminering och rasism beaktas som ett tema som är en del av resultatstyrningsprocessen inom alla förvaltningsområden

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
5. Allmänna anvisningar om främjandet av jämställdhet inom resultatstyrningen (med särskilt fokus på utvecklingen av jämställdhetskunskapen och ökad mångfald i personalen) i förvaltningsområdet utarbetas till ministerierna; Ministerierna utbildas i introduktionen av anvisningen om resultatstyrningen.	2021–2022	JM	övriga ministerier	JM
6. Kvaliteten och effekten av likabehandlingsplanen hos ungdomsorganisationerna utreds. Utifrån utredningen utarbetas rekommendationer och en uppföljningsmodell för likabehandlingsplaner som även kan användas av andra ministerier.	2021–2022	UKM	JM, DO	UKM

Metoder för att främja goda relationer mellan befolkningsgrupper framförallt för kommuner och övriga lokala aktörer utvecklas och lokala dialoger främjas

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
7. Lagstiftningen om att främja goda befolkningsrelationer tydliggörs och stärks som en del av översynen av integrationslagen.	2021–2022	ANM		ANM
8. En guide om främjandet av goda befolkningsrelationer produceras till kommunerna som en del av integrationsprogrammen och likabehandlingsplaneringen.	2022	ANM	JM, THL, Kommunförbundet, Etno	ANM, JM och EU-finansiering (REC-programmet)
9. En separat sammanfattning utarbetas av handlingsprogrammet åt kommunerna, där information om frågor av lokal karaktär samt utbildningar och material som är tillgängliga för kommuner samlas. Paketet marknadsförs på bl.a. Kommunmarknaden 2021 och 2022.	2021	JM	Kommunförbundet, Etno och regionala Etnon, ANM	JM, Kommunförbundet
10. Syftet är att sträva efter att öka kompetensen om mångfaldsledning i kommuner genom att öka relevant utbildning och introducera material i ämnet.	2021–2023	JM	Kommunförbundet, FCG, Kommunarbetsgivarna, regionala etnon	JM, Etno
11. Lokala uppföljningsindikatorer om hatbrott och hatmotiverade gärningar och en guide för kommuner och andra lokala aktörer produceras.	2021	JM	IM, THL, Riku, Anti-racist Forum	JM och EU-finansiering (REC-programmet)
12. Rollen för aktörerna i de regionala delegationerna för etniska relationer som lokala experter stöds: extraresurser med vilka 1) utbildning för olika målgrupper arrangeras, 2) information om situationen med rasism produceras åt olika myndigheter 3) kommunikationsinsatser produceras över hela Finland 4) lokala/ regionala diskussioner om goda befolkningsrelationer, kopplat till en lokalt/regionalt aktuell fråga produceras.	2021–2022	JM	ANM, YLE, Stiftelsen Dialogpaus, Etno, regionala etnon	JM, ANM statsunderstöd och EU-finansiering, projektet Bra sagt
13. Kunskap om likabehandling och antirasism stärks i stadsplaneringen: Spridning av resultaten från Helsingfors stads pilotprojekt på en nationell nivå som en del av Förortsprogrammet: ett nationellt seminarium genomförs.	2022	MM	Helsingfors stad, JM	MM/Förortsprogram

Myndigheternas kompetens och medvetenhet i minoritetsfrågor och likabehandlingsplanering samt främjandet av olika gruppers inkludering utökas inom alla förvaltningsområden

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
14. Ett grundläggande utbildningsmaterial utarbetas åt ministerierna: teman är olika former av rasism och dess effekter, främjandet av likabehandling som en del av myndighetsarbete	2021	JM	THL	JM och EU-finansiering (REC-programmet)
15. Ministerierna förverkligar utbildningar för centrala målgrupper inom sina förvaltningsområden: <ul style="list-style-type: none"> • KM: Regionala ansvariga myndigheter för kollektivtrafiken • IM: övrigt förvaltningsområde utifrån polisens onlineutbildning • MM: Kommunernas bostadsverksamhet • ANM: Arbetskraftskonsulenterna • JM: Åklagare/domstolsverket • FVM: Försvarsmaktens personal 	2022	alla ministerier		alla ministerier
16. Utveckling och testning av pilotutbildning för regionala och lokala myndigheter inom sameärenden, modellering för vidareanvändning.	2022–2023	JM	Sametinget	JM
17. Planering, produktion och spridning av en onlineutbildning om antirasism och icke-diskriminering för personal inom social- och hälsovården. (Genomförandet är avhängigt av om EU-finansiering realiserar)	2022–2023	THL	SHM, JM	EU-finansiering (ansöks från AMIF), SHM

Mer tillgängliga strukturer och metoder för hörande utvecklas med hjälp av vilka möjligheterna för inflytande för de grupper som hotas av diskriminering säkerställs

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
18. Nya metoder utvecklas för att främja inkluderingen av ungdomar som ingår i minoriteter (t.ex. romska ungdomar) i övervakningen av verkställandet av Finlands skyldigheter gällande mänskliga rättigheter.	2022–2023	UM	SHM/RONK, Alliansen	UM

Mångfalden i arbetslivet utökas systematiskt och metoder för att bekämpa åtgärderna mot diskriminering vid rekrytering stärks

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
19. Åtgärder som främjar anonym rekrytering och bekämpar diskriminering vid rekrytering inkluderas i utbildningar, guider, kampanjer och lösningskoncept i mångfaldsprogram i arbetslivet. Vid behov planeras ytterligare en åtgärd utifrån resultaten från utredningen "Ett icke-diskriminerande arbetsliv".	2022	ANM		ANM
20. Statsrådets mångfaldsledning utvecklas och kunskapen hos hela statsrådets personal stöds (hantering av ämnet vid introduktionen och i utbildningar, Statsrådets databank på intranätet).	2022–	SRK	JM, FM	
21. Planering av ett EU-projekt mot diskriminering vid rekrytering	2022	JM	ANM	JM, EU-finansiering (CERV-programmet)
22. En mediekampanj produceras åt arbetsgivarna (Program för mångfald i arbetslivet) som marknadsför utbildningar och andra verktyg för arbetsgivarna.	2021	ANM		ANM
23. Verktyg för mångfaldsledning och ett icke-diskriminerande arbetsliv produceras åt arbetsgivare: kvalitetsindikatorer för mångfaldsledning, workshop-material, webbplats, virtuell guide.	2021–2022	JM, ANM, FIBS		JM, ANM och EU-finansiering (REC-programmet)
24. I statsrådet genomförs en praktikkampanj för att främja jämlika möjligheter för praktik för romska ungdomar och ungdomar från andra etniska minoriteter.	2022	JM	övriga ministerier	ministerierna
25. Pilotprojekt (i planeringsfasen): Att uppnå språkkunskapskraven under anställningsförhållandet som en del av framstegen i karriären (stöd från arbetsgivare, t.ex. obetald ledighet för att utbilda sig, utbildning som anordnas av arbetsgivaren). Pilotprojekt för grupper med utbildning men med bristfälliga språkkunskaper.	2021–2022	FM	JM, ANM, SRK	FM
26. Projektet för att främja mångfalden inom polisorganisationen fortsätter under 2020 efter att projektet upphört som tjänsteuppdrag.	2021	POLAMK	POHA	POHA

Icke-diskriminering främjas inom rättsväsendet och de brottsbekämpande myndigheternas förmåga att identifiera hatbrott och ingripa i dem stärks

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
27. Utbildningar inom alla polisinrättningar om icke-diskriminerande polisarbete, särskilt utlänningsövervakning.	2021	JM, IM, polisinrättningen i Helsingfors	POHA	EU-finansiering (REC-programmet)
28. Metoder att stärka likabehandlingen inom vaktbolagsverksamhet (utbildningar/utveckling av läroplaner) söks.	2021–2022	IM	POHA, JM, DO, Utbildningsstyrelsen	IM
29. Material produceras åt polisinrättningar (t.ex. broschyrer, affischer) om hatbrottsindikatorer (t.ex. antisemitiska och islamofobiska indikatorer) och hatbrottsstatistik.	2022	IM	POHA, JM	EU-finansiering (REC-programmet)

Kunskapen hos kommunikatörer inom offentliga organisationer och aktörer inom sociala medier att ingripa och reagera på hatretorik stärks

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
30. Utbildningspaket och utbildningstillfällen (5–10) om hatretorik och respons på den (ministerier, kommuner, övriga myndigheter).	2021–2022	SRK	JM	SRK
31. Utbildningspaket och utbildningsevenemang för moderatorer på sociala medier om olika former av hatretorik och till den relaterad lagstiftning.	2022	JM	Utbildningsstyrelsen, UKM, IM, KM	JM
32. Medvetenheten hos lokala politiker om hatretorik och kunskap att ingripa i det stärks: onlineutbildning för nya kommunalfullmäktige.	2021–2022	Kommunförbundet, JM		
33. Utbildning gällande medie- och informationskunnighet arrangeras för arbetstagare inom den offentliga förvaltningen, information för att främja medie- och informationskunnighet hos vuxna produceras. Utifrån informationen utarbetas riktlinjer för framtidens arbete för medie- och informationskunnighet hos vuxna. Material och handlingsmodeller produceras som stöd för att främja medie- och informationskunnighet hos vuxna.	2021–2022	UKM, Kavi		UKM, Kavi

Finansieringsmöjligheterna för medborgarsamhället i arbetet mot rasism nationellt och genom EU-finansiering förbättras

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
34. En nationell kontaktpunkt upprättas, som guidar framförallt sökande till finansieringsprogrammet för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden (2021–2027).	2021	JM	EU, UKM, SHM	EU-finansiering (CERV-programmet)
35. En finansieringsansökan genomförs, som stöd för delaktigheten hos medborgarsamhällets aktörer i arbetet mot rasism.	Ansökan maj 2021	IM	JM, ANM	AMIF-finansieringsansökan
36. Ett av sökkriterierna för likabehandlingsunderstödet för 2022 års ldrottsfrämjande organisationer kommer att vara främjandet av arbetet mot rasism.	2022	UKM	JM	UKM
37. Start av ett VN TEAS-projekt för att utreda befintliga nationella finansieringskällor och deras tillgänglighet och utvecklingsbehov eftersträvas.	2022	JM	UKM, SHM	VN TEAS

Medvetenheten hos hela befolkningen om rasism och hur man ingriper i det samt stärker medie- och informationskunnigheten hos vuxna och förmågan att identifiera fejknyheter och hatretorik främjas

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
38. En mediekampanj (sociala medier och YLE) om antirasism för allmänheten förverkligas.	2021–2022	JM	DO, LAPS, SRK, Basketbollförbundet, Utbildningsstyrelsen, YLE	EU-finansiering (REC-programmet)
39. En webbplats förverkligas (som en del av webbplatsen yhdenvertaisuus.fi) som databank för antirasism.	2021	JM	DO	EU-finansiering (REC-programmet)
40. En veckolång kampanj mot rasism genomförs.	Mars 2022 Mars 2023	Finlands Röda Kors	ANM, JM	ANM
41. Nationella mångfaldsdagar konceptualiseras och genomförs för experter och allmänheten.	Planering 2021 Genomförande 2022	JM	THL, SHM, ANM, UKM, DO, MRC,	EU-finansiering (REC-programmet)

Antirasism och goda befolkningsrelationer främjas särskilt inom kultur och konst

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
42. Ett kompassverktyg som stödjer interaktion mellan kulturer och mångfaldsarbete skapas för konst- och kulturinstitutioner och -organisationer.	2021–	UKM, Taike	JM	UKM, Taike
43. I understödkriterierna för barnkultur noteras stödet för interaktionen mellan barn och unga med olika bakgrund.	2022	UKM		UKM

Lärarnas och den övriga skolpersonalens kunskande om antirasistiskt pedagogiskt arbete förbättras

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
44. En likabehandlingsplan upprättas som en guide för grundläggande undervisning och utbildningstillfällen arrangeras för att introducera guiden.	2021–2022	Utbildningsstyrelsen	JM, DO	
45. Information om hur man främjar likabehandling sprids till lärare och andra verksamma inom undervisningssektorn: 1) information sammanställs till webbplatsen yhdenvertaisuus.fi, 2) seminarier för god praxis arrangeras som en del av Educa2022-mässan, Kommunmarknaden samt kommunernas välfärdseminarium 2022.	Beredning 2021 Genomförande 2022	JM	Utbildningsstyrelsen, UKM, Kommunförbundet, DO	Utbildningsstyrelsen, JM, Kommunförbundet
46. Som en del av kriterierna för 2022 års fortbildning inkluderas kriterierna antirasism och likabehandlingsplan.	2022	UKM, Utbildningsstyrelsen	JM	Finansiering för den statligt finansierade personalutbildningen inom undervisningsväsendet och småbarnspedagogiken

De tjänster med låg tröskel som är riktade till offer för rasism och hatbrott stärks

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
47. Större egenmakt för organisationer som tjänsteleverantörer med låg tröskel (stöd och rådgivning) för offer för rasism och hatbrott: utbildningar, infomaterial.	2021–2023	JM	Riku	JM, EU-finansiering (REC-programmet)

Systematisk insamling av information om strukturell rasism och diskriminering och dess följder för samhället och minoritetsgrupperna främjas

Åtgärd	Genomförandeperiod	Ansvarig organisation	Samarbetsparter	Finansiering
48. En uppföljningsmodell för strukturell diskriminering utarbetas: workshoppar, informationsinsamling och förstudier (inkl. forskningsöversikt om rasism i Finlands historia och dess reflektioner i det moderna samhället).	2021–2022	JM	Expertgrupp för övervakning av diskriminering	JM, EU-finansiering (REC-programmet)
49. I Statsrådet främjas informationsproduktionen om rasism och dess effekter.	2021–2022	JM	ANM, SHM, IM, UKM	VN TEAS/ ministerierna
50. En uttömmande dialog hålls med intressegrupperna om datainsamling gällande rasism, teman: bättre tillgänglighet på disaggregerad information gällande likabehandling av etniska minoritetsgrupper (inkl. samer och romer) i förverkligandet av likabehandling, rasismens historiska räckvidd i Finland, principerna om mänskliga rättigheter vid datainsamling. Fem rundabordssamtal kommer att hållas och nationella rekommendationer kommer att utarbetas.	2022	JM	THL, Statistikcentralen, HU	JM, EU-finansiering (REC-programmet)
51. Uppföljningen av verkställandet av principen om att ingen ska lämnas utanför utvecklas, som en del av uppföljningen av rasism och diskriminering samt uppföljningen av en hållbar utveckling.	2021–2022	JM och SRK		JM och SRK
52. En uppföljningsstudie genomförs om effekterna och förekomsten av hatretorik, med särskild fokus på COVID19-krisens effekter.	Start 2021 Klart 2022	JM	Expertgrupp för övervakning av diskriminering	JM, systemet för uppföljning av diskriminering

7 Verkställande och uppföljning av handlingsplanen

Åtgärderna i handlingsprogrammet kommer att genomföras av de ansvariga ministerierna. Handlingsprogrammets beredningsarbetsgrupp fortsätter som uppföljningsarbetsgrupp för implementeringen och utarbetar uppföljningsinformation för programmet i enlighet med regeringsprogrammet. Genomförandet av programmet rapporteras till regeringens ministerarbetsgrupp för utvecklande av rättsstaten och för inre säkerhet.

För att stödja uppföljningen av förverkligandet av åtgärderna utarbetar uppföljningsarbetsgruppen en genomförandeplan med närmare uppgifter om tidsplaneringen för åtgärderna, målgrupper, kostnadseffekter samt uppföljning av genomförandet av genomgripande projekt (jämförbarhet och intersektionalitet). I planen preciseras också motiveringarna bakom varje åtgärd (t.ex. rekommendationer från internationella tillsynsorgan).

För genomförandeplanen utarbetas även en utvärderingsmatris för att beakta grupp- och temaspecifika specialfrågor (såsom antisemitism, islamofobi, afrofofi, rasism och hatretorik mot samer och romer etc.). Uppföljningsarbetsgruppen involverar medborgarorganisationer som representerar olika befolkningsgrupper, regionala delegationer för etniska relationer samt expertgruppen för uppföljning av diskriminering i effektivitetsbedömningen.

8 Begrepp

BEGREPP	DEFINITION
Rasism	<p>Rasism är en tankemodell som bygger på att definiera grupper av människor som mindre värda till exempel på grundval av etnicitet, hudfärg, nationalitet, kultur, modersmål eller religion. Rasism kan handla om avsiktliga handlingar mellan individer och grupper inom olika samhällsområden, eller om omedvetet rasistiskt beteende baserat på fördomar och rädsla eller som diskriminerande förfaranden i samhällsstrukturen. Rasism upprätthåller ojämlikhet och ökar den i större utsträckning i samhället och skadar inte bara dess mål utan samhället som helhet.</p> <p>Rasism definieras i detta handlingsprogram som ett system där politik, institutionell praxis, kultur och andra normer upprätthåller sociala maktpositioner där vissa grupper av människor anses vara mindre värda än andra.</p>
Antirasism	<p>Aktiva och medvetna åtgärder mot alla former av rasism. Antirasistisk verksamhet syftar till att minska etnisk diskriminering, effekterna av diskriminerande förfaranden och negativa fördomar.</p>
Rasifiering	<p>Rasifiering är en process genom vilken samhället på basis av en persons hudfärg eller förmodade etnicitet kombinerat med hierarkier, stereotyper samt fördomar gör antaganden om till exempel personens förmåga, seder och moral. Rasifiering sker till exempel när en afrofinländare (eller finländare med afrikanskt ursprung) upplever marginalisering även i vardagliga situationer på grund av sin hudfärg. Det baseras på en föreställning om att individer med vissa egenskaper är fundamentalt annorlunda än majoritetsbefolkningen.</p>
Diskriminering	<p>Diskriminering innebär att en människa obefogat har behandlats sämre än en annan människa på grund av en personlig egenskap. Diskriminering kan exempelvis undersökas utifrån följande faktorer som gäller en person: ålder, kön, könsidentitet, sexuell orientering, familjeförhållanden, bostadsort, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, funktionshinder och socioekonomisk ställning. Myndigheter ska sträva efter att förhindra eventuell diskriminering, bland annat genom likabehandlings- och jämställdhetsplaner. Det är organisationens ansvar att förebygga diskriminering. Diskriminering återspeglar ojämlikhet. Positiv särbehandling är inte diskriminering. Diskriminering definieras mer detaljerat i bl.a. diskrimineringslagen.</p>

BEGREPP	DEFINITION
Trakasserier	Beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks. Med sitt beteende skapar man en atmosfär som är kränkande, förödmjukande, hotande, fientlig eller aggressiv. Enligt diskrimineringslagen är förbjudna 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. Jämställdhetslagen (7 S) förbjuder sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.
Diskriminering på flera grunder (multipel diskriminering)	Diskriminering där en person i en situation behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan i en jämförbar situation på grund av två eller flera faktorer. Ett exempel på diskriminering på flera grunder är när en kvinna med invandrarbakgrund diskrimineras i en jobbsökningssituation både på grund av hennes bakgrund och kön. För att kunna identifiera diskriminering på flera grunder krävs en intersektionell granskningsmetod.
Strukturell rasism	Dold eller öppen rasism i samhällets normer och praxis samt i samhällets strukturer såsom institutioner, organisationer, myndigheter, avtal, lagstiftning och tjänster. Skiljer sig från strukturell rasism genom att tankemodellerna bakom handlingen utgörs av att vissa människogrupper är mindre värde utifrån sitt etniska ursprung, hudfärg, nationalitet, kultur, modersmål eller religion.
Strukturell diskriminering	Diskriminering som baseras på ojämlika handlingar och regler och som manifesteras som en fast del av samhället. Diskriminering kan ske både avsiktligt eller oavsiktligt. Strukturell rasism kan bland annat förekomma i myndighetsverksamhet, i arbetslivet, i utbildningar och i avtal, praxis och lagstiftning som följs i olika organisationer och som gäller genomförandet av tjänster. Strukturell diskriminering kan visa sig i media och påverka hur samhällsfrågor lyfts fram, och hur rasifierade minoriteter benämns i media. Strukturell diskriminering kan vara svår att påvisa eller identifiera i enskilda fall, men den visar sig i en bredare kontext, i undersökningar, utredningar och i statistiska granskningar. Strukturell diskriminering leder till skillnader i utbildningsnivå, ställning på arbetsmarknaden, försörjning, hälsa och boende och kan öka segregationen i samhället.
Intersektionalitet	Ett perspektiv som beaktar hur olika faktorer samtidigt påverkar och samverkar då det gäller exempelvis en persons identitet eller en persons ställning i samhället. En grundläggande tanke inom intersektionalitet är att en enskild kategori som t.ex. kön, samhällsklass, ålder, etnicitet, funktionsförmåga eller sexuell läggning, inte kan analyseras skilt från andra kategorier. Vid intersektionalitet bedöms både ojämlika och privilegierande faktorer. När vi arbetar för jämställdhet eller jämlikhet behöver vi beakta hur olika faktorer påverkar i relation till varandra.

BEGREPP	DEFINITION
Goda relationer mellan befolkningsgrupper	Relationer mellan befolkningsgrupper baserade på positiva attityder, fungerande interaktion, en känsla av trygghet och inkludering i samhället.
Främjande av goda relationer mellan olika befolkningsgrupper	Åtgärder som aktivt stödjer utvecklingen av goda relationer mellan olika befolkningsgrupper.
Mångfald	En plats där egenskaper och särdrag som skiljer människor åt, identifieras. Särskiljande faktorer är bland annat ålder, kön, etnisk bakgrund, kultur, religion, utbildning, civilstånd, sexuell läggning, attityder och värderingar, personlighet samt politisk och ekonomisk ställning.
Hatretorik	Hatretorik är sådant utlåtande som innebär att man sprider, hetsar till, främjar eller motiverar rasistiskt hat, främlingsfientlighet, antisemitism eller annat hat som bygger på intolerans inbegripet intolerans som uttrycks i form av fientlig nationalism och etnocentrism, i form av diskriminering och fientlighet mot minoriteter, invandrare och personer med invandrabakgrund.
Hatbrott	Hatbrott är ett brott mot en person, grupp, någons egendom, en institution eller en företrädare för dessa, där motivet är fördomar eller förakt mot offrets antagna eller verkliga etniska eller nationella bakgrund, religiösa övertygelse eller livsåskådning, sexuella inriktning, könsidentitet, könsuttryck eller funktionsnedsättning.
Etnisk profilering	Etnisk profilering innebär att man utsätts för kontrollåtgärder på grund av individens etnicitet, hudfärg, religion eller språk.

Som källa har begrepp inom integrationen som samordnas av arbets- och näringsministeriets använts.

Oikeusministeriö
PL 25
00023 Valtioneuvosto
www.oikeusministerio.fi

Justitieministeriet
PB 25
00023 Statsrådet
www.justitieministeriet.fi

ISSN 2490-1172 (PDF)
ISBN 978-952-259-812-7 (PDF)