

# Ta itu med det!

Arbetsgivaren måste försäkra sig om att ledningen och beslutsfattandet på arbetsplatsen inte bryter mot lagen om likabehandling. Arbetarskyddsdistrikten övervakar arbetsgivarnas aktiviteter och hur lagen om likabehandling efterföljs. Minoritetsombudsmannen och Diskrimineringsnämnden har ansvaret för att övervaka hur lagen om likabehandling efterlevs då det gäller sådant som inte handlar om arbetsmarknaden eller sociala rättigheter (socialförsäkringsförmåner, tjänster osv.).

Lagen om likabehandling övervakas också av domstolar. De kan utdöma den kränkande parten att betala skadestånd. Ett skadestånd på maximalt 15 000 euro kan utdömas att betalas till en person som har diskriminerats eller som har fått represalier efter att ha ingripit mot diskriminering. Både den som har varit utsatt för diskriminering och den som är anklagad för diskriminering måste kunna visa upp tydlig information om vad som har hänt (delad bevisbörda).

## Hur går man vidare?

Om du har blivit utsatt för diskriminering på arbetsplatsen, inom en utbildning, när du efterfrågat tjänster eller socialförsäkringsförmåner eller vid andra tillfällen som berörs av lagen, och om ett samtal med den person vars agerande varit diskriminerande inte hjälper, då ska du gå vidare; kontakta din närmaste chef, facket, arbetarskyddsdistriktet, den överordnade till den som har diskriminerat dig, minoritetsombudsmannen eller, som en sista åtgärd, ta ditt ärende till en domstol. Alla ska känna till sina rättigheter och skyldigheter, veta hur man uppmärksammar diskriminering och hur vi hindrar det från att hända. Likabehandling är inte bara något som unnas några få privilegierade – det är något vi alla kan kräva!

# Var kan man få hjälp?

## Diskriminering på arbetsplatsen (alla diskrimineringsgrunder)

### Arbetarskyddsdistrikt (työsuojelupiiri)

- > **Tavastlands arbetarskyddsdistrikt**  
tel. 03-2608 800, tampere.tsp@tsp.stm.fi
- > **Östra Finlands arbetarskyddsdistrikt**  
tel. 017-201 401, ita-suomi.tsp@tsp.stm.fi
- > **Sydöstra Finlands arbetarskyddsdistrikt**  
tel. 020 7470 500, lappeenranta.tsp@tsp.stm.fi
- > **Mellersta Finlands arbetarskyddsdistrikt**  
tel. 014-697 211, jyvaskyla.tsp@tsp.stm.fi
- > **Norra Finlands arbetarskyddsdistrikt**  
tel. 08-315 9511, oulu.tsp@tsp.stm.fi
- > **Åbo och Björneborgs arbetarskyddsdistrikt**  
tel. 02-271 5777, turku.tsp@tsp.stm.fi
- > **Nylands arbetarskyddsdistrikt**  
tel. 09-774 711, helsinki.tsp@tsp.stm.fi
- > **Vasa arbetarskyddsdistrikt**  
tel. 020 123 6200, vaasa.tsp@tsp.stm.fi

[www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)

## Etnisk diskriminering utanför arbetsplatsen

- > **Minoritetsombudsmannens byrå**  
tel. 010 60 47048, vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi  
[www.vahemmistovaltuutettu.fi](http://www.vahemmistovaltuutettu.fi)
- > **Diskrimineringsnämnden**  
PL 34, 00023 Valtioneuvosto, syrjintalautakunta@mol.fi  
[www.mol.fi/syrjintalautakunta](http://www.mol.fi/syrjintalautakunta)

## Information

- > Lagen om likabehandling finns på Internet:  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2004/20040021>
- > Mer information och broschyrer om lagen om likabehandling, om hur man kan arbeta mot diskriminering och om organisationer som är engagerade i antidiskrimineringsarbete finns på Internet på: [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)
- > En handledning om lagen om likabehandling kan beställas från Arbetsministeriet.  
[mtjulkaisut@mol.fi](mailto:mtjulkaisut@mol.fi), tel. 010 60 47039

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)



En kampanj på initiativ av EU

## Uppmärksamma diskriminering

vägen till likabehandling



NIF-06-FISE

För mångfald



Mot diskriminering

# Likabehandling angår alla

Diskriminering sker då en person eller grupp av människor behandlas mindre gynnsamt än andra på grund av personliga egenskaper. Det kan exempelvis gälla en persons hudfärg, ålder, religion, tro eller sexuella läggning. I Finland är diskriminering förbjudet enligt en rad olika lagar (t.ex. grundlagen, strafflagen, lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor och i lagstiftningen om anställnings- och arbetsförhållanden). Trots detta utsätts många människor dagligen för trakasserier på arbetet, i skolan eller på fritiden. Den finska lagen om likabehandling trädde i kraft i början av februari 2004. Lagen syftar till att stödja likabehandling och att förstärka det juridiska skyddet för dem som blivit utsatta för diskriminering. Lagen om likabehandling baseras på EU-direktiven mot diskriminering på grund av etniskt ursprung (Direktivet mot etnisk diskriminering) och diskriminering i arbetslivet (Direktivet om likabehandling i arbetslivet). Båda direktiven trädde i kraft i alla EU-länder under 2003. Lagen om likabehandling förbjuder diskriminering på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller annan trosuppfattning, övertygelse, åsikter, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller andra personliga förhållanden (t.ex. förmögenhet och familjeförhållanden). Begreppet "etniskt ursprung" avser både invandrare och Finlands så kallade gamla etniska minoriteter som romer, samer, tatarer, judar och de som har sitt ursprung i det gamla ryska samfundet.

## Diskriminering kan ta sig många uttryck

Lagen om likabehandling förbjuder direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner eller befallningar att diskriminera. Dessutom får ingen missgynnas för att han eller hon ingripit mot diskriminering som han eller hon utsatts för eller bevittnat (förbud mot repressalier).

- > Ett exempel på direkt diskriminering är om någon nekas att hyra bostad på grund av sitt etniska ursprung.
- > Ett exempel på indirekt diskriminering är om en arbetsgivare kräver att en arbetssökande ska kunna tala flytande finska även om det inte är nödvändigt för att kunna utföra arbetsuppgifterna.
- > Ett exempel på trakasserier är om någon kallar en arbetskamrat för kränkande benämningar på grund av hans eller hennes sexuella läggning eller berättar vitsar om funktionshindrade i syfte att kränka någon.

# Likabehandling för alla

Lagen om likabehandling förbjuder alla former av diskriminering (på grund av etniskt ursprung, funktionshinder, hälsotillstånd, språk osv.) när det gäller nyanställning, arbetsförhållanden och befordran, tillgång till allmänbildande utbildning eller yrkesutbildning, medlemskap eller aktivitet i en facklig organisation, val av yrke eller sätt att försörja sig samt för stöd till näringsverksamhet.

- > Vid nyanställningar får arbetsgivare inte ställa krav på språkkunskaper eller andra förutsättningar (t.ex. kläder) som inte är relevanta för att kunna utföra arbetsuppgifterna.
- > Utbildningsantagningsystem, betygssättning och undervisning får inte vara diskriminerande.
- > Beslut om starthjälp till egenförtagare eller villkor för att utöva vissa yrken eller hantverk får inte vara diskriminerande.

Dessutom förbjuder lagen om likabehandling att personer behandlas olika på grund av etniskt ursprung när det gäller tillgång till varor och tjänster, hälso- och sjukvård, socialförsäkringsförmåner, militärtjänstgöring, frivillig kvinnlig värnplikt eller vapenfri tjänst.

- > Med tjänster menas t.ex. installations- eller reparationsarbeten, lagerhållning, transporter, utbildning och ledsagare åt annan person. Etniskt ursprung får inte vara motiv för att hindra någon att få tillgång till finansiella tjänster som banklån, att yrkesmässigt hyra, köpa eller sälja lägenheter eller göra restaurangbesök.

- > Personer får inte behandlas olika på grund av sitt etniska ursprung, t.ex. när det gäller tillgång till barnomsorg, sjukvårdstjänster eller socialförsäkringsförmåner.

Lagen om likabehandling ställer krav på att myndigheterna ska utarbeta planer för etnisk likabehandling inom alla deras verksamhetsområden.

Enligt lagen om likabehandling måste arbetsgivare och utbildningsarrangörer öka möjligheterna för funktionshindrade personer att få tillgång till arbete och utbildning. Det kan innebära att arbetsplatsen görs mer tillgänglig (t.ex. att bygga en ramp för en rullstolsbunden medarbetare) eller att anskaffa personliga hjälpmedel. Om kostnaderna för sådana åtgärder hålls inom skäliga nivåer kan arbetsgivaren få ekonomiskt stöd från arbetsförmedlingen.

**All särbehandling är inte diskriminering.** Enligt lagen om likabehandling är det tillåtet med positiv särbehandling av personer som behöver speciellt beskydd på grund av sitt etniska ursprung, ålder eller sociala ställning. Särbehandling är också tillåten om en viss anställning kräver vissa yrkeskunskaper.

- > Ett exempel på tillåten positiv särbehandling är om vissa arbetstillfällen reserveras för invandrare eftersom invandrare är tydligt underrepresenterade inom den berörda branschen.

