



MINORITETSOMBUDSMANNEN

Berättelse från minoritetsombudsmannens verksamhetsområde år 2003

Vilka möjligheter har minoritetsombudsmannen att påverka?

Minoritetsombudsmannen når resultat genom att påverka andra parter verksamhet och beslut. Detta förutsätter att han motiverar sin ståndpunkt väl samt att han lyfter fram nya synpunkter om utlännings- och etniska minoriteters ställning som annars lätt blir åsidosatta. Ställningstagandena får experttyngd och trovärdighet genom att ombudsmannen är självständig och oavhängig visavi alla parter, men också genom att han har en äkta kontakt till dem som hans synpunkter och informationen avser att representera. Då åhöraren tror på att ett ställningstagande är rätt och motiverat, kan det också inverka på honom. Trovärdighet kan leda till övertygelse.

Utlänningarna och de etniska minoriteterna väcker medlidande och många är intresserade av hur de lever i det finländska samhället. Men likgiltighet, okunskap och negativa generaliseringar hör likaledes till vardagen. Om den som fattar besluten saknar egenhändiga uppgifter om och engagemang i hur de etniska minoriteternas ställning kan förbättras, klingar ställningstagandena från en utomstående expert för döva öron. Den centrala uppgiften är således att få beslutsfattarna att axla sitt ansvar för de frågor de kan inverka på. Då förbyts en likgiltighet som stillastående accepterar ojämlikhet i positivt handlande.

Samhällets etniska välbefinnande – d.v.s. goda etniska förhållanden och likabehandling – grundar sig

på att ge också de människor som berörs av de här frågorna möjlighet att påverka och bättre få sin röst hörd. De etniska minoriteternas ställning kan inte stärkas genom myndighetsverksamhet och -strukturer allena. Verksamhetsbetingelserna för minoriteterna måste trots allt vara verkliga: att få vara med i projekt som leds av myndigheter eller etniska finländare utan äkta delaktighet och medbestämmanderätt kan se bra ut, men innebär i värsta fall enbart utnyttjande av minoriteterna. Därför är det viktigt med tanke på det etniska välbefinnandet att stärka de etniska minoriteternas egen medverkan.

Arbetet för de etniska minoriteterna är givande, men krävande. Det präglas av sektorns djupgående förändring i samhället och behovet av ny sakkunskap. Kundernas erfarenheter och livsöden tränger ofta också mycket nära inpå. Man måste kontinuerligt definiera tyngdpunkter och gestalta nya, effektivare arbetsmetoder. Ibland får ens budskap inte den effekt man önskat sig, även om man ser att det finns ett uttalat behov för det.



Detta ställer höga krav på personalen vid minoritetsombudsmannens byrå samt på utvecklandet av arbetet. Under sitt andra verksamhetsår har byrån koncentrerat sig på att uppfylla dem.

Helsingfors den 27 oktober 2004

Mikko Puumalainen

Innehåll

Vilka möjligheter har minoritetsombudsmannen att påverka?

| | |
|--|-----------|
| 1 Lagen om likabehandling | 4 |
| 2 Kundbetjäning | 5 |
| 2.1 Antal och fördelning av ärenden | 5 |
| 2.2 Enskilda ärendegrupper | 7 |
| 3 Goda etniska relationer | 11 |
| 4 Allmänna åtgärder för att förbättra utlänningars och etniska minoriteters ställning | 13 |
| 5 Delegationen för minoritetsärenden | 17 |
| 6 Förvaltning | 18 |
| Bilaga | 21 |

1 Lagen om likabehandling

Riksdagen antog en ny lag om likabehandling den 5 december 2003. Lagen ger viktiga nya möjligheter att föregripande främja likabehandling och ingripa i redan inträffade fall av diskriminering. Den erbjuder också nya möjligheter att bedöma huruvida diskriminering har skett. Detta är precis lika viktigt som att effektivt ingripa i redan bekräftad diskriminering.

En av de väsentligaste nyheterna i lagen var tillsättandet av en diskrimineringsnämnd. Nämnden är ett nytt självständigt rättsskyddsorgan för etnisk diskriminering i situationer utanför arbetslivet. Dess syfte är att ge rättsskydd till dem som upplever sig ha blivit diskriminerade eller utsatta för förbjudna repressalier i samband med diskriminering. Nämnden kan förbjuda att sådant förfarande upprepas eller fortsätts t.ex. när det gäller utbildning, fackorganisationsverksamhet, social- och hälsovårdstjänster, sociala förmåner samt tillhandahållande av tjänster för allmänheten eller t.ex. vid saluförande eller uthyrning av egendom.

Nämnden kan erbjuda ett sakkunnigt, snabbt, förmånligt och effektivt medel för att ingripa i diskriminering. Nämnden ger bindande, verkställbara beslut i enskilda fall. Den kan även vid behov utfärda auktoritativa utlåtanden om tillämpningen av lagen om likabehandling.

Lika väsentliga med tanke på likabehandling är, utöver inrättandet av nämnden, också lagens detaljerade och omfattande definitioner av diskrimine-

ring, den nya gottgörelsepåföljden samt bestämmelsen om bevisbörda.

Lagen om likabehandling är en allmän lag som gäller alla. Fortfarande tillämpar domstolarna och andra myndigheterna förbud mot diskriminering inom sina verksamhetsområden. Förbudet mot diskriminering som finns i lagen om likabehandling gäller t.ex. den som tillhandahåller varor och tjänster, och tingsrätterna utmäter straff och skadestånd för diskrimineringsbrott. Nu kan tingsrätterna ålägga den som brutit mot diskrimineringsförbudet att som en ny påföljd i enlighet med lagen om likabehandling också betala gottgörelse.

Det bättre skyddet mot diskriminering enligt lagen om likabehandling kan göra det lättare att ta itu med diskriminering i vardagslivet. Den enda vägen är inte längre att driva brottmål i tingsrätten, vilket inbegriper explicit bevisbörda samt krav på uppsåtlighet. För många kan det också komma som en lättnad att inte vara tvungen att göra en polissak av att ha blivit utsatt för diskriminering.

Det råder dock fortfarande viss oklarhet i hur rättsskyddsmedlen används. Många frågar sig säkerligen via vilkendera kanalen – tingsrätten eller diskrimineringsnämnden – det är skäl att driva sin sak. När allt kommer omkring är det viktigaste att de som är i behov av rättsskydd inte längre underdånigt accepterar diskrimineringen utan söker rättvisa, möjligheten till förlikning inte att förglömma.

2 Kundbetjäning

2.1 Antal och fördelning av ärenden

I oktober 2003 tog byrån i bruk ett datasystem för hanteringen av ärendena (kontaktregister). För den statistik som presenteras i verksamhetsberättelsen har kombinerats anteckningarna fr.o.m. början av året och uppgifterna i kontaktregistret från oktober till utgången av året. De uppgifter som insamlats för året är alltså än så länge endast riktgivande och inte i sig fullt jämförbara med uppgifterna för kommande år.

Antalet kontakter uppgick till 1362 år 2003. Detta var en ökning om 70 PROCENT FRÅN ÅR 2002. Kontakterna utgjordes av mottagna brev (101), telefonsamtal (1037), e-post (95), fax (15) och sammanträffanden med kunder (114). Sammanlagt registrerades 356 åtgärder av tjänstemännen vid byrån för handläggning av kundärenden. De utgjordes av utsända brev (107), telefonsamtal till klienter och myn-

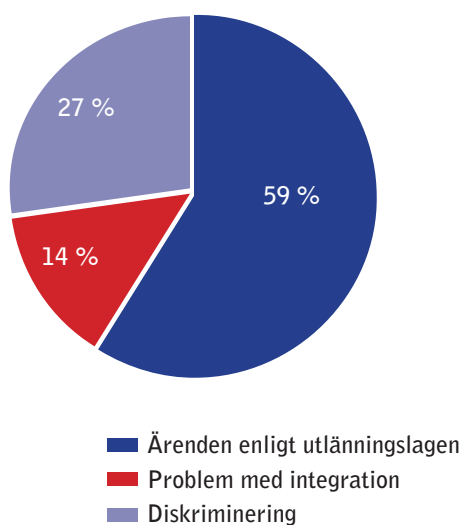
digheter (174), e-post (72) och fax (3).

Sammanlagt statistikförde byrån 1718 kontakter både inåt och utåt i anslutning till handläggningen av ärenden. Ett kundärende eller fall kan innebära flera kontakter från kundens sida eller åtgärder från byråns tjänstemäns sida.

Huvudparten av kundkontakterna år 2003 (totalt 935) gällde ärenden som anknöt till utlänningslagen. Ärendena som gällde diskriminering (431) och integration (224) utgjorde 27 respektive 14 procent. En kontakt kunde gälla flera olika ärenden.

Minoritetsombudsmannen kontaktas också av andra än de som utsatts för etnisk diskriminering. I sådana fall instrueras klienten att vända sig till andra myndigheter eller medborgarorganisationer, t.ex. då det gäller diskriminering p.g.a. ålder, språk, sexuell inriktning eller kön.

Ärendena enligt utlänningslagen gällde företrädesvis uppehållstillstånd (51 procent, 472 fall) samt



Fördelningen av kundärendena

utvisning och avvisning (16 procent, 153). I övrigt var det fråga om arbetstillstånd (8 procent, 75), asyl eller annat behov av internationellt skydd (9 procent, 81), visum (6 procent, 53), medborgarskap (5 procent, 44), tagande i förvar (2 procent, 17) samt frågor som gällde identitetshandlingar eller pass (3 procent, 40).

I fråga om diskrimineringsfall dominerar fallen gällande direkt och indirekt diskriminering (60 procent, 258 fall), medan trakasserier och förolämpningar (7 procent, 29), våld (4 procent, 17), hets mot folkgrupp (4 procent, 16) samt annat osakligt bemötande (25 procent, 111) också var representerade.

Den mest framträdande gruppen av frågor i anslutning till integration var frågor som gällde socialskyddet och de sociala förmånerna (46 procent, 102 av 224 kontakter).

Av kundfallen kunde 35 klassificeras som straffrättsliga. Ärenden som gällde att hitta en bostad, dess underhåll eller tvister mellan invånaren och bostadsförmedlaren eller -ägaren uppgick till 69. Från andra myndigheter överfördes fyra fall, medan minoritetsombudsmannen överlät två fall till andra myndigheter. Till ombudsmannen lämnades 23 fall som

inte krävde några åtgärder.

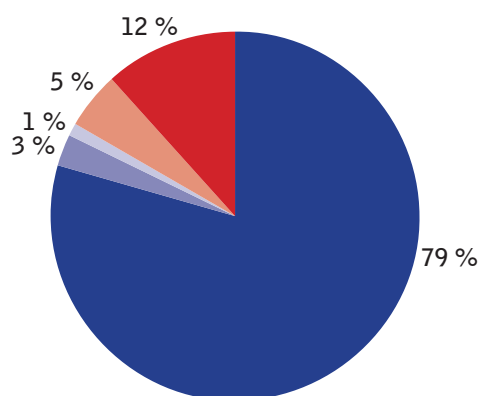
Ett ärende angår oftast förutom kunden också en eller flera andra parter. Eftersom kontakterna företrädesvis gällde ärenden enligt utlänningslagen var den andra parten oftast Utlänningsverket (442 fall), polisen (219) eller Finlands beskickning i utlandet (70). Ofta anknöt kontakten/ärendet även till ett ärende som handlades vid en förvaltningsdomstol (137). Många kontakter gällde också Arbetskraftsbyråer (61), andra myndigheter (164) eller kommuner (100). Ärendet kunde också gälla en näringsidkare (122), arbetsgivare (67), privatperson (41) eller en familjemedlem (26).

Regional fördelning av kundbetjäningen

Den regionala fördelningen av kontakterna – således när information funnits tillgänglig – presenteras i följande diagram. Huvudparten av kunderna kommer från Södra Finlands län, medan endast få kontakter har kommit från norra Finland.

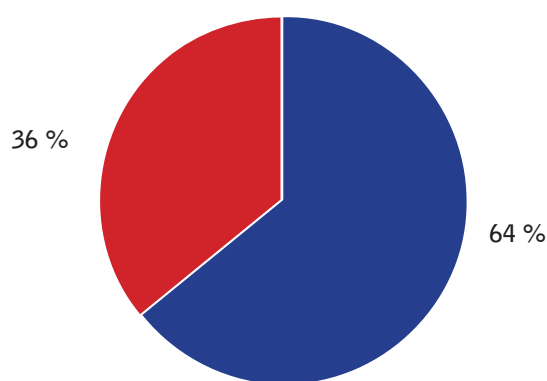
De flesta kontakterna med minoritetsombudsmannen togs från huvudstadsregionen, dvs. Esbo, Helsingfors och Vanda (64 procent).

Minoritetsombudsmannens verksamhetsområde



■ Södra Finlands län (557)
 ■ Uleåborgs län (19)
 ■ Lapplands län (8)
 ■ Östra Finlands län (36)
 ■ Västra Finlands län (81)

Kontakterna per län



■ Huvudstadsregionen 450
 ■ Övriga Finland 251

Regional fördelning av kundkretsen

håller på att breddas allt mer mot förebyggande av etnisk diskriminering. Av diagrammet nedan framgår hur andelen diskrimineringsfall i förhållande till det totala antalet kundärenden utvecklades i slutet av 2003. För början av året, från januari till september, har antecknats endast det totala antalet diskrimineringsfall. Siffrorna för slutet av året, fr.o.m. oktober har hämtats ur kontaktregistret. Den undre tabellen anger också den procentuella andelen för åtgärderna i anslutning till diskrimineringsfallen av samtliga åtgärder under året.

Tabellen visar hur diskrimineringsfallen ökade mot slutet av året. Tillbakagången i december kan förklaras med att personalens semestrar inföll vid jul som även annars är en lugnare tid. Ökningen av antalet diskrimineringsfall beror säkerligen på många samtidiga orsaker. Minoritetsombudsmannen har medvetet utvidgat sin verksamhet mot att motverka och förebygga diskrimineringsfall och -fenomen. Kunderna har i en allt högre grad instruerats att i tillståndsfrågor vända sig till utlänningsförvaltningens tillståndsmyndigheters egen rådgivning. Beredningen av lagen om likabehandling fick också mycken publicitet, vilket kanske uppmuntrade kon-

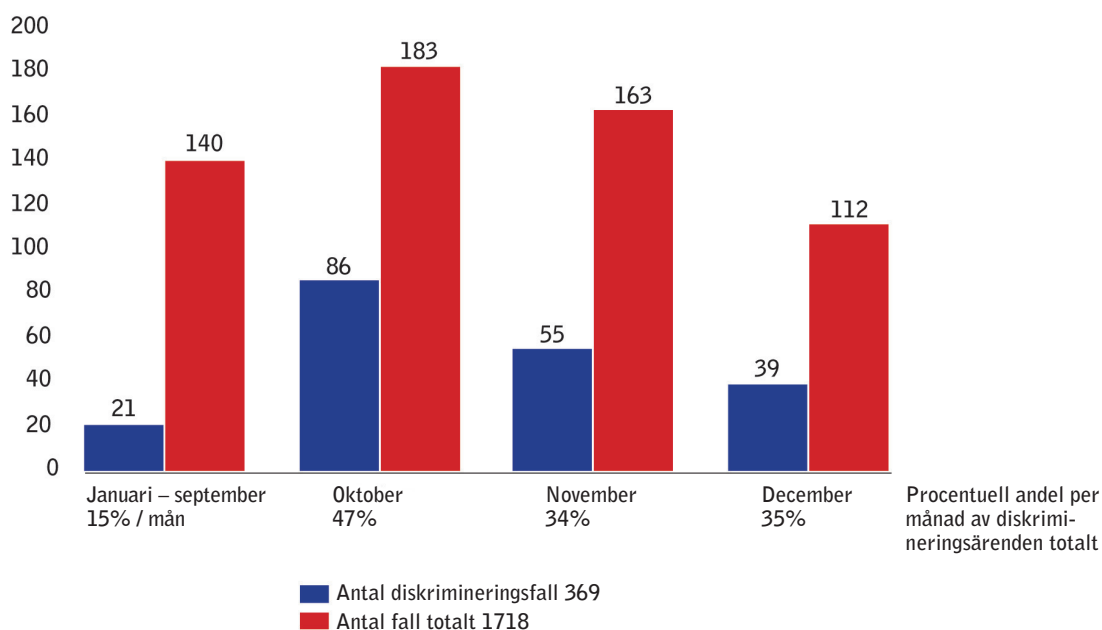
takter i anslutning till den. Förebyggande av diskriminering har överlag varit väl framme i medierna under 2003.

2.2 Enskilda ärendegrupper

Utlänningsärenden

Arbetet vid minoritetsombudsmannens byrå i ärenden som anknöt till utlänningslagen och -förvaltningen kompletterade den av många som bristfällig upplevda rådgivningen i tillståndsärenden vid Utlänningsverket och polisen. Svar på frågor som t.ex. gällde förenandet av familjer och tolkningen av utkomstförutsättningarna härvid söktes lösningar på minoritetsombudsmannens byrå.

Vidare kompletterar minoritetsombudsmannens verksamhet de andra rättsskyddsmedlen och bjuder delvis ett parallellt alternativ till dem. Trots att man kan besvära sig mot ett beslut genom att söka ändring eller framföra en förvaltningsklagan, anser kunderna ofta att de behöver få mera information genom minoritetsombudsmannen eller bedöma sin ställning tillsammans med ombudsmannens byrå. Detta vittnar å sin sida om att rådgivnin-



gen vid utlänningsförvaltningen inte är tillräcklig. Genom en fungerande rådgivning kunde man motverka det missnöje som grundar sig på okunskap och feltolkningar.

Ifall kunden hade fått avslag i sitt ärende, anvisades en del efter en inledande bedömning till en advokat, ett allmänt rättsbiträde eller rådgivarna vid Flyktingrådgivningen rf. för åtgärder för att söka ändring. Vid ombudsmannens byrå avfattades inga besvärsskrifter.

I ett fall instruerades en kund att vända sig också till laglighetsövervakarna, då kunden enligt sin uppfattning hade fått felaktig handledning som lett till förlust av rättigheter. Juridisk rådgivning om tillämpningen av utlänningslagen eller etniska minoriteters ställning gavs också till advokater samt till domstolar och andra myndigheter.

Kunderna informerades om innehållet i den nya utlänningslagen som bereddes under verksamhetsåret. Som en synnerligen viktig ändring sågs möjligheten att ansöka om uppehållstillstånd på basis av familjeband så att maken eller maken till en finsk medborgare kan vänta ut handläggningen av tillståndet i Finland.

Medborgarskapsärenden

De fortsättningsvis synnerligen långa behandlingstiderna av ansökningarna om medborgarskap föranledde flera kontakter. Som längst har behandlingen av en ansökan tagit upp till sju år. Minoritetsombudsmannen har genom sin kundservice informerat om Utlänningsverkets kriterier för att påskynda behandlingen. Då behandlingen dragit väldigt mycket ut på tiden, har man också kontaktat Utlänningsverket för att höra sig för om orsakerna. En av de största förändringarna i den nya medborgarskapslagen som trädde i kraft 2003 var för kunderna införandet av den s.k. 10-årsregeln för att begränsa effekterna av en ursprungligen oklar identitet.

Under verksamhetsåret fortsatte också bedömningen av praxis att jämföra fingeravtryck vid behandlingen av medborgarskapsansökningar (se verksam-

hetsberättelsen 2002). Efter ombudsmannens begäran om utredning har Utlänningsverket uppgett att det har förbättrat informationen om fingeravtrycksjämförelserna, gått in för färre jämförelser samt utsett en maximal väntetid om sex månader.

Enligt minoritetsombudsmannens ställningstagande: ”Jämförelse av fingeravtryck kan i sig anses vara en godtagbar metod för att klarlägga identiteten hos en person som ansöker om medborgarskap ifall det finns motstridigheter i de personuppgifter som den sökande uppgett. [—] Jämförelsen av fingeravtryck får likväl inte onödigt förlänga behandlingen av ansökan om medborgarskap. Åtgärder för utredning av oklar identitet och jämförelse av fingeravtryck bör vidtas omedelbart när ansökan tas emot för handläggning, så att de inte föranleder förseningar i handläggningen av ansökan. Fingeravtrycksjämförelserna bör också reserveras endast för sådana fall där personuppgifterna innehåller motstridigheter och inte användas rutinmässigt.”

Visumbeslut

I visumärenden föranleddes kontakter i synnerhet av att avslag på visumansökan ibland inte gavs skriftligt till kunden och att visumbesluten inte motiverades. Den som ansökt om visum kunde alltså inte bedöma grunderna eller motiveringarna för avslaget.

I de här fallen informerade minoritetsombudsmannens byrå kunden om de allmänna grunderna för beviljande av visum. I en del fall, där avslaget inte föreföll grunda sig på avsaknad av de allmänna förutsättningarna för visum, begärde minoritetsombudsmannen för bedömning av ärendet även de uppgifter som beskickningen hade grundat sitt beslut på, men inte gett till den sökande. I vissa fall ledde utredningen till rättelse av uppgifterna i visumsystemet.

Diskriminering

Under verksamhetsåret 2003 grundade sig de viktigaste lagstadgade möjligheterna för att ta itu med diskriminering ännu på strafflagens diskriminerings-

förbud och bestämmelser mot diskriminering i arbetslivet. Tillämpningen av diskrimineringsförbudet i strafflagen hämmades av det höga kravet på bevisning, kundernas erfarenheter av långsam förundersökning vid diskrimineringsbrott samt de lindriga påföljderna i förhållande till hur sårande handlingen var. Dels på de här grunderna var många ovilliga att vända sig till polisen.

I fall som anknöt till diskriminering i arbetslivet dirigerade minoritetsombudsmannens byrå allt oftare kunden till arbetarskyddsdistrikten. På så sätt förberedde man sig för uppgiftsfördelningen i lagen om likabehandling enligt vilken övervakningen av etnisk icke-diskriminering i arbetslivet ankommer på arbetarskyddsdistrikten. Därför instruerar minoritetsombudsmannen i enskilda fall personer som misstänker sig ha blivit utsatta för diskriminering i arbetslivet att kontakta det lokala arbetarskyddsdistriktet för att få ytterligare anvisningar och reda ut fallet.

Upplevelserna av ojämlikhet i arbetslivet grundade sig ofta på erfarenheter av diskriminering vid anställning. Arbetsgivaren får inte ställa arbets sökande i en ojämlik ställning vid anställning utan godtagbara grunder som bör anknyta till förmågan att klara av arbetsuppgifterna, t.ex. yrkesfärdigheter eller utbildning som behövs i uppgiften. Det är inte tillåtet att ställa de sökande i ojämlik ställning på basis av egenskaper som är ovidkommande visavi uppgifterna, såsom nationalitet, etniskt ursprung eller hudfärg.

Minoritetsombudsmannen ingrep flera gånger i eventuellt diskriminerande annonsering om arbetsplatser. I praktiskt taget samtliga fall kunde arbetsgivarna som krävde att den sökande skulle vara finländsk medborgare eller behärskade finska fullständigt inte ge godtagbara grunder för sitt krav. De flesta angav som grund obetänksamhet och hävdade att annonsen var felaktig. Avsikten hade främst varit att kräva tillräckliga kunskaper i finska för att sköta uppgiften. I sina ställningstaganden till arbetsgivarna fäste minoritetsombudsmannen uppmärksamhet vid arbetsgivarens skyldighet att behandla de anställ-

da jämlikt och uppmanade dem att ändra på annonseringen. Dessutom ombads arbetsministeriet informera arbeidskraftsbyråerna om att man under Lediga jobb på webbplatsen www.mol.fi inte skulle lägga ut annonser med uppenbart obefogade krav med tanke på arbetsuppgifterna.

Boende

Bostadsläget i synnerhet för romerna verkade i ljuset av kontakterna till minoritetsombudsmannen problematiskt. Romska familjer hade å ena sidan svårigheter att få hyresbostäder medan de erbjudna bostäderna å andra sidan ofta hade tvivelaktig boendekvalitet eller var olämpliga för den sökande p.g.a. vissa särdrag i den romska kulturen.

I ett fall förnekades en romsk familj bostad med motiveringen att man ville uppnå en balanserad invånarstruktur i bostadsområdet. Enligt minoritetsombudsmannens ställningstagande: ”Jag kan ändå inte godta ett förfarande enligt vilket romerna ställs i en sämre ställning med avseende på att få bostad p.g.a. att det redan bor romer i området. Den i sig goda strävan efter en varierande invånarstruktur bör i mitt tycke uppnås utan att någon p.g.a. detta mål ställs i en sämre ställning än andra sökande p.g.a. sitt etniska eller nationella ursprung.”

Utbudet av tjänster

Minoritetsombudsmannen kontaktades i fall där invandrare och representanter av etniska minoriteter upplevde sig ha blivit diskriminerade av näringsidkare. Tjänster hade inte erbjudits åt alla likvärdigt, och representanterna för etniska minoriteter hade utan godtagbara grunder ställts i en ojämlik ställning p.g.a. sitt ursprung.

I ett fall tog en person med romsk bakgrund kontakt eftersom han och hans syster bemöttes osakligt och diskriminerande när de handlade i en närbelägen kiosk. I sitt svar på ombudsmannens begäran om utredning ansåg kioskföretagaren att han hade rätt att välja sina kunder och i fråga om romer i allmänhet ansåg han det befogat att tillåta endast en romsk

kund i sänder i kiosken. Minoritetsombudsmannen påminde företagaren om att lagen förbjuder att kunderna väljs utgående från sin etniska bakgrund. Orsaken till det osakliga bemötandet var kundernas romska bakgrund. Ombudsmannen informerade kunden också om möjligheten att polisanmäla misstanken om diskriminering.

Ett annat fall med anledning av ojämlig behandling gällde en säkerhet som ett teleföretag krävde av en utlänning för att teckna ett mobilabonnemang. Enligt teleoperatören krävs en säkerhet av personer vars kredituppgifter inte kan kontrolleras, som har betalningsanmärkningar eller redan står i skuld till företaget eller något annat teleföretag. Enligt företaget kan det inte kontrollera kundens kreditupplysningar om kunden saknar permanent uppehållstillstånd.

Enligt det företag som tillhandahåller kreditupplysningar behövs för registreringen av betalningsanmärkningar att personen har en finländsk personbeteckning. På basis av personbeteckningen kan personens kredituppgifter kontrolleras i systemet. Anmärkning om betalningsstörning införs i en persons kredituppgifter i snitt sex månader efter att summan förfallit till betalning. Med andra ord är det klart att kontrollen av kreditupplysningarna inte kräver att en utlänning har permanent uppehåll-

stillstånd, utan att han eller hon har bott tillräckligt länge i Finland med tanke på en betalningshistoria.

Kommunikationsverket har gett ett utlåtande i ärendet. Enligt verkets tolkning kan teleföretaget med stöd av 61 § i telemarknadslagen kräva en förhandsbetalning eller säkerhet av konsumenten i fall det inte på ett tillförlitligt sätt kan försäkra sig om betalningsförmågan hos en person som avser teckna ett abonnemang. I praktiken kan detta bero på att personen saknar personbeteckning eller på att ingen tillförlitlig betalningshistoria har hunnit uppkomma under den tid som personen bott i Finland. Konsumentverket har också uttalat sig om förutsättningarna för att säkerhet kan krävas. Enligt verkets åsikt kan en säkerhet krävas endast om det är omöjligt eller mycket dyrt att kontrollera kredituppgifterna.

Minoritetsombudsmannen rekommenderade teleföretaget att ändra sin praxis vid krav på säkerhet så att säkerheten inte skulle grunda sig på permanent uppehållstillstånd utan på att kreditupplysningarna inte kan utredas i tillräcklig omfattning p.g.a. den korta tid som personen har bott i Finland. Vid bedömningen av en tillräckligt lång boendetid rekommenderade minoritetsombudsmannen att man skulle beakta den genomsnittliga tiden för registreringen av betalningsanmärkningar.

3 Goda etniska relationer

Medierna

Minoritetsombudsmannen ingrep i vissa fall där det i medierna och på Internet förekom för de etniska minoriteterna problematisk verksamhet. I ett fall som gällde en radiostation tog ombudsmannen ställning till att under ett visst program upprepade gånger spelades för etniska minoriteter kränkande sånger. Även om man inte skulle anse framförandet av sångerna utgöra hets mot folkgrupp enligt strafflagen kan man enligt ombudsmannens ställningstagande kritisera att sångerna spelats upprepade gånger offentligt i radiosändningar och se det som bolagets ovillighet att främja jämlikhet och icke-diskriminering i sin verksamhet. I detta avseende kan man i synnerhet ifrågasätta sådan underhållnings- och medieverksamhet där det medvetet offentliggörs etniskt kränkande material eller material som sannolikt uppfattas som sådant.

I ett annat fall vilket gällde informationsförmedling som upplevdes som rasistisk och som anmälts till minoritetsombudsmannen bad ombudsmannen centralkriminalpolisen utreda om det visavi en webbplats fanns anledning att misstänka att rekvisiten för hets mot folkgrupp uppfylldes.

Integrationen

Minoritetsombudsmannen kontaktades också ofta i andra ärenden än sådana som gällde diskriminering eller tillämpning av utlänningslagen. I integrationsrelaterade problem t.ex. i skolan eller med avseende på socialskyddet hjälpte minoritetsombudsmannens byrå kunderna att finna en kanal för att hantera frågan via bl.a. olika invandrar- och medborgarorganisationer, socialombudsmän eller andra myndigheter.

Minoritetsombudsmannen kommenterade på begäran utkastet till ett invandrarprogram för Kotka

stad. I kommentarerna lovordades programmet som mångsidigt, det gällde verksamheten vid stadens olika kommunala förvaltningsorgan. Ombudsmannen föreslog dock att invandraperspektivet skulle utvidgas till att omfatta alla etniska minoriteter, dvs. romerna som bor i Kotka-trakten och de utlänningar som flyttat till Kotka under tidigare årtionden. Många av programmets teman kring tolerans och mångkulturalism gäller också de här minoriteterna. I kommentarerna uppmuntrades staden att utöver myndighetsperspektivet utvidga programmet till olika åtgärder med vilka dialogen mellan myndigheterna och invandrarna kan stimuleras och invandrarna själva tas med i planeringen av verksamheten.

Inrättandet av en separat beredskapsgrupp för tidig insats fick beröm. I kommentarerna rekommenderades att tanken om nolltolerans skulle skrivas in i programmet: diskriminering tolereras inte i någon form och åtgärder vidtas omedelbart för att få slut på den. För att konkretisera detta rekommenderade ombudsmannen att i programmet också skulle skrivas in både stadens hela personals ansvar för att motverka diskriminering och målet att arrangera utbildning åt alla anställda i det här arbetet. Då skulle förebyggandet av diskriminering och rasism inte ligga enbart på beredskapsgruppens axlar, utan hela personalen skulle ansvara för det förebyggande arbetet.

Programmets målsättning av arrangera undervisning i finska och utarbeta integrationsplaner också åt grupper som inte omfattas av integrationslagen sågs som mycket positivt. För att familjemedlemmarna skall integreras i det nya hemlandet spelar det en avgörande roll att också de har möjlighet att lära sig finska och finna en plats i samhället. Ytterligare positiva element i programmet är inrättandet av en invandrarkoordinator samt utvecklandet av rådgivningstjänster för invandrare.

I programmet konstaterades att en större koncentration av invandrare på ett visst bostadsområde kan fördröja integrationen samt skapa friktion mellan befolkningsgrupperna. Därför rekommenderade minoritetsombudsmannen att i programmet skulle uppställas som mål att undvika invandrarkoncentration endast på vissa bostadsområden. Annars kan differentieringen av bostadsområdena förhindra de otvungna kontakterna mellan invandrarna och den övriga befolkningen. Dessutom borde man beakta att invandrarfamiljerna i vissa fall är större och den inverkan detta har på hur stora bostäder som behövs.

För implementeringen av programmet föreslogs att i programmet skulle införas målsättningen att utarbeta en noggrannare plan för mångkulturalism/kulturell diversitet inom varje sektor. Då skulle stadens program och åtgärder införas i planerna och åtgärderna inom varje verksamhetssektor. Samordningen och ansvaret för verkställandet av dem kunde ges t.ex. åt en namngiven kontaktperson inom respektive område.

Förlikning

Minoritetsombudsmannen kallades till en större näringsidkare som tillhandahåller transporttjänster för att diskutera problem som anknöt till de etniska relationerna på arbetsplatsen.

Ombudsmannens rekommendationer gällde iakttagandet av gott bemötande på en multiet-

nisk arbetsplats, betydelsen av sakligt språkbruk hos bägge parter, tålmod i kommunikationen, behovet av särskilt stöd till invandranställda som arbetar med kundkontakter, utarbetandet av klara spelregler för problemsituationer, inkluderandet av arbetstagarna med invandrarbakgrund i fackverksamheten och den övriga intressebevakningen samt samarbetet med arbetsgivaren.

Även om man på samtliga arbetsplatser utgår ifrån att alla arbetstagare bemöts väl och jämlikt, kan vissa faktorer som ansluter sig till detta få mera tyngd på en multietnisk arbetsplats än på en mera kulturellt homogen arbetsplats. Härvid spelar t.ex. skillnaderna i språkfärdigheter en roll, men också kulturella faktorer är av betydelse.

På en multietnisk arbetsplats måste man också beakta faktorer som beror på arbetsplatsens särdrag, och speciella åtgärder kan vidtas för att förbättra de etniska relationerna. Därigenom kan trivseln och produktiviteten förbättras utan att man ger avkall på likabehandling och jämlikhet. Att beakta de kulturella särdragen – som t.ex. den islamska fastemånaden – skulle lindra de etniska spänningarna, samtidigt som det mera allmänt talar om att arbetstagarnas särdrag erkänns och värdesätts. Fritidsaktiviteter på arbetsplatsen kan på ett betydande sätt bidra till att främja de etniska relationerna. Då skall utbudet också vara attraktivt för arbetstagarna med invandrarbakgrund.

4 Allmänna åtgärder för att förbättra utlänningars och etniska minoriteters ställning

Främjande av sysselsättningen för romerna

I slutet av 2002 fäste minoritetsombudsmannen i ett initiativ till arbetsministeriet uppmärksamhet vid romernas svåra sysselsättningsläge. Ombudsmannen föreslog att arbetsministeriet skulle utreda möjligheterna att bättre rikta arbetsförvaltningens tjänster till att främja sysselsättningen bland romerna.

Under 2003 fördes förhandlingar om förslagen med arbetsministeriet. För en inledande utredning av situationen bland arbetssökande med romsk bakgrund sände ministeriets verkställande avdelning arbeidskraftsbyråerna en förfrågan med vilken utreddes byråernas uppfattning om antalet arbetslösa arbetssökande med romsk bakgrund i området samt om vilka medel inom arbetsförvaltningen som bäst skulle främja sysselsättningen bland romerna.

Det mest oroväckande resultatet av bedömnin-garna var att många av svaren tog upp arbetslösheten bland unga romer under 25 år. Diskussionerna som utgick från initiativet fortsattes vid arbetsministeriet under 2003, men ministeriet beslutade likväl inte om några fortsatta åtgärder under året.

Arbetarskyddet och de etniska minoriteterna

Minoritetsombudsmannen tog i december 2002 ett initiativ hos social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning till en effektiviserad avvärjning och övervakning av den diskriminering som utlänningar och etniska minoriteter möter i arbetslivet (se verksamhetsberättelsen för 2002). I sitt svar i februari 2003 konstaterade arbetarskyddsavdelningen att den understöder de utvecklingsförslag som ombudsmannen framfört, men ansåg det vara besvärligt och med tanke på omdirigeringen av resurserna nästintill

omöjligt, förutsatt att man inte åsidosätter andra uppgifter, att separat börja effektivisera de helheter som nämns i initiativet. Enligt svaret kommer ministeriet att då det drar upp riktlinjerna för sin verksamhetspolitik försöka beakta de frågor som tagits upp i brevet, men att på kort sikt är en ytterligare satsning på separata åtgärder inte möjlig p.g.a. resursbrist.

Arbete och arbetsutkomst intar en central position i varje kultur. Mycket ofta definieras också en individs värde och ställning i samhället genom arbetet. Ur detta perspektiv kan sysselsättningen av de etniska minoriteterna och utlänningarna ses som en viktig mätare av integrationen i samhället och förverkligandet av likabehandling. Den höga arbetslösheten bland de etniska minoriteterna och invandrarna samt undervärderingen av dem på arbetsmarknaden vittnar om bristande likabehandling.

För att integrationen i arbetslivet och det finländska samhället skall lyckas krävs en starkare positiv attityd gentemot de etniska minoriteterna. Ändringen av attityderna berör arbetsgivare och arbetstagare, men samtidigt också alla i hela samhället. Vidare är likabehandling på arbetsmarknaden en förutsättning för den mycket debatterade framtida arbetsrelaterade invandringen.

Inom samarbetet mellan minoritetsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheterna kunde man utveckla övervakningen av arbetslagstiftningen och diskrimineringsförbudet i lagen om likabehandling och förbättra minoriteters ställning på arbetsplatserna samt förebygga diskriminering i arbetet.

Tryggandet av dagvård på samiska för samiska barn

Minoritetsombudsmannen tog ett initiativ hos social- och hälsovårdsministeriet om tryggandet av dagvård på samiska för samiska barn (842/65/2003 TM/ 15.4.2003).

Den språkliga och kulturella inlärningen före skolåldern spelar en viktig roll för att bygga upp ett barns identitet, för barnets socialisation samt emotionella och intellektuella utveckling. Förskolefostran på det egna språket utgör också grunden för undervisning på samiska. Dagvården är viktig med tanke på bevarandet och utvecklingen av den samiska befolkningen och det samiska språket som ett modernt och levande språk. Dessutom kan dagvården stöda barnens hemspråk, bereda fler situationer att använda språket samt hjälpa att höja språkets status i samhället.

I dagsläget har kommunerna i det samiska området kunnat arrangera dagvård på samiska endast i begränsad utsträckning. Dagvårdstjänsterna produceras vanligen på kommunens majoritetsspråk. I de fall där dagvården arrangerats i tvåspråkiga grupper har de samiska barnen i praktiken ofta övergått till att använda finska. Dagvårdslagens och –förordningens mål för småbarnsfostran med avseende på stöd för de samiska barnens språk och kultur uppnås endast delvis. Utanför det samiska området arrangerades knappt någon dagvård på samiska. Det är dock synnerligen viktigt att stöda bevarandet av det samiska språket och den samiska kulturen hos de barn som efter bortflyttning från ett samiskt område sannolikt skulle förlora språket och kulturen utan aktivt stöd även utanför hemmet.

Ombudsmannen föreslog bl.a. att dagvård på samiska skulle tilldelas mer ekonomiskt stöd i statsfinansieringen än i dag, att man informerar om samiskhet och påverkar attityderna t.ex. vid utbildning och inskolning av dagvårdspersonalen, att man etablerar språkbadsverksamhet på samiska samt att man uttryckligen ökar stödet för inlärning av samiska bland dagvårdspersonalen.

Enligt social- och hälsovårdsministeriets svar ansvarar kommunerna i princip själva för hur dagvården och förskolefostran arrangeras och utvecklas. I statsbudgeten 2004 har statsbidraget för tryggheten av social- och hälsovårdsservicen på samiska dessutom höjts till 600 000 euro. I svaret konstaterades vi-

dare att förslagen i initiativet kommer att beaktas vid det eventuella arbetet att förnya dagvårdslagen.

Åldringarna inom de etniska minoriteterna

Minoritetsombudsmannen tog hos social- och hälsovårdsministeriet ett initiativ till att förbättra de åldringars ställning som hör till de etniska minoriteterna (2262/65/2003 TM/ 3.10.2003).

Åldringarna som hör till etniska minoriteter utgör en mångskiftande befolkningsgrupp. Trots skillnaderna i utgångsläge och bakgrund har de gemensamt t.ex. de språkliga och kulturella utmaningar det innebär att klara sig i det finländska samhället. Många åldringar i de etniska minoriteterna kan inte själva aktivt bevaka sina rättigheter eller yrka på service och kan därför tvingas leva isolerade av en språkbarriär och även på andra sätt med nedsatt handlingsförmåga.

I initiativet framhölls bl.a. behovet av att skapa en helhetsbild av situationen för åldringarna inom de etniska minoriteterna, eftersom det varken på riksnivå eller i de enskilda kommunerna råder en tillräckligt god uppfattning om deras levnadsförhållanden och specialbehov samt vilka åtgärder som behövs. Också invandrapolitiken borde klart beakta invandraråldringarna. Att man fokuserar på skedet då invandrarna tas emot och på personer i arbetsför ålder innebär att de äldre riskerar att bli isolerade och marginaliserar därmed självfallet också andra etniska minoriteter.

Enligt initiativet borde den riksomfattande åldringpolitiken och de åldringpolitiska linjedragningarna, som hör till social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde, samt de rekommendationer som ges till de lokala myndigheterna inkludera invandraråldringarna samt de åldringar som hör till de traditionella etniska minoriteterna. Då skulle de äldre inom de etniska minoriteterna och deras behov synliggöras också i de enskilda kommunernas åldringpolitiska strategier och utvecklingsprogram för servicestrukturen.

Asylutredningen vid polisinsrättningen i Tammerfors härad

Minoritetsombudsmannen och hans byrå kontaktas i frågor som gäller hans verksamhetsområde av enskilda personer av utländsk eller etnisk härkomst, deras närstående och biträden samt myndigheter. Man började redan år 2002 i fråga om de här kontakterna fästa uppmärksamhet vid hur polisinsrättningen i Tammerfors härad agerade vid asylutredningen och gentemot de asylsökande. Ytterligare kontakter togs år 2003. Situationen var exceptionell, eftersom ombudsmannen vanligtvis endast i enskilda fall får kommentarer om agerandet vid polisinsrättningarna. Frågor väckte utöver kontakterna även de observationer som minoritetsombudsmannen gjort om asylansökningar.

Minoritetsombudsmannen begärde av polisinsrättningen upplysningar om de asylsökande som tagits i förvar år 2002 samt om avslagna asylansökningar samma år (320/65/2003 TM/19.2.2003).

Polisinsrättningen i Tammerfors härad kontaktades även i frågor som gällde enskilda kunder. På basis av det inlämnade materialet ställdes till polisinsrättningen i slutet av 2003 en begäran om redogörelse för bl.a. de i nationell jämförelse höga siffrorna för tagning i förvar och avslag på asylansökningar i synnerhet då den sökande tagits i förvar, bristerna i rapporteringen av de olika handläggningsfaserna, problem som framkommit i samarbetet med andra parter samt påståendena om osaklig behandling av de enskilda sökandena (2549/65/2003 TM/ 2.12.2003). Utredningen skulle tillställas minoritetsombudsmannen senast 31.1.2004.

Utlåtanden i anknytning till utlänningslagen

Enligt 33 § i den utlänningslag som gällde år 2003 (378/1991) skall minoritetsombudsmannen beredas tillfälle att bli hörd vid behandlingen av asylansökningar, om detta inte är uppenbart onödigt. År 2003 gav minoritetsombudsmannen 600 utlåtanden i anknytning till detta. Enligt 42 § i samma lag skall minoritet-

sombudsmannen alltid ges tillfälle att bli hörd i ett utvisningsärende. År 2003 gavs 163 sådana utlåtanden.

Utlåtanden om lagpropositioner och motsvarande initiativ

En förteckning över utlåtanden givna av minoritetsombudsmannen finns i bilagan till denna verksamhetsberättelse. Utlåtandena kan läsas (på finska) på ombudsmannens webbplats www.vahemmistovaltuutettu.fi.

Ett av de utlåtanden som gavs år 2003 gällde utredningsarbetet för regionalisering av Utlänningsverket (utredningsman Markkanen, 3167/003/2003 TM/15.12.2003). Enligt minoritetsombudsmannens uppfattning bör man vid en regionalisering av beslutsfattandet vid verket fästa allt större uppmärksamhet vid enhetlighet i besluten. Förvaltningen bör trygga att beslutet i en likvärdig situation är korrekt oberoende av vilken regional enhet det är fråga om och att t.ex. utslagen från förvaltningsdomstolen eller högsta förvaltningsdomstolen tillämpas på samma sätt samt att övervaka att besluten i de regionala enheterna sammanfaller med en gemensam linje. Annars föreligger en risk för att det uppkommer olika regionala linjedragningar som kan få också andra negativa följder förutom för likabehandlingen (t.ex. behandlingstiderna förlängs i och med att besvären blir fler).

Vid regionaliseringen bör uppmärksamhet fästas vid att informationsförmedlingen löper smidigt mellan de olika enheterna. Regionaliseringen kräver också lika stor sakkunskap hos de anställda vid enheten oberoende av dess geografiska läge. Förvaltningen bör kunna trygga att de olika enheterna besitter en tillräcklig och aktuell sakkunskap för att fatta beslut i t.ex. ett asylärende. Regionaliseringen innebär utmaningar för utbildningen av personalen, för att den i hela organisationen från kundkontakter till beslutsfattande håller god nivå.

I utredningen om regionaliseringen av Utlänningsverket föreslogs också att mottagningen

av asylsökande skulle överföras till samma förvaltningssektor som fattar asylbesluten. Enligt minoritetsombudsmannens uppfattning anknyter tjänsterna vid mottagningen av asylsökande i grund och botten till de åtgärder som stöder integrationen av invandrarna och det är därför inte motiverat att separera mottagningen av asylsökande från denna åtgärdshelhet och sakkunskap.

Seminarium om minoriteters rättigheter i ett Finland av ökande kulturell mångfald

Minoritetsombudsmannen och Institutet för nor-

disk minoritets- och miljörett ordnade 26.2.2003 ett seminarium som behandlade minoriteters rättigheter i ett Finland av ökande kulturell mångfald. Seminariet diskuterad tre olika temahelheter: det mångkulturella samhället, mångkulturalismens gränser och i synnerhet frågan när man får ingripa i särdrag som hör till en minoritetskultur samt diskriminering och rasism i vardagen. Syftet var att sammanföra forskare och utveckla minoritetsombudsmannens och forskarnas växelverkan samt bidra till nätverksbildningen mellan forskarna. Seminariet hade 120 deltagare.

5 Delegationen för minoritetsärenden

Enligt 5 § lagen om minoritetsombudsmannen (660/2001) bistås minoritetsombudsmannen av en delegation för minoritetsärenden när det är fråga om att förebygga, följa och övervaka etnisk diskriminering samt främja samarbetet mellan olika myndigheter. I förordningen om minoritetsombudsman-

nen (687/2001) bestäms om delegationens uppgifter, sammansättning och arbete. Ombudsmannen begärde (brev 19.11.2002, TM006:00/2002) att arbetsministeriet skulle skrida till åtgärder för att tillsätta delegationen. Delegationen tillsattes inte under år 2003.

6 Förvaltning

Omkostnader

Verksamhetsanslaget användes främst för omkostnader av engångskaraktär för att utveckla och organisera de grundläggande förutsättningarna för verksamheten av minoritetsombudsmannens byrå. Till detta hörde bl.a. upprättandet av ett kontaktregister, anskaffning av IT-utrustning samt påbyggnad av referensbiblioteket. Kostnaderna för upprättandet av registret omfattade anskaffning av programvara och tillämpningar, licenser samt fortsatt utveckling.

Utbildningskostnaderna ökade tack vare arbetshandledning som arrangerades som stöd för det interna arbetet och arbetshälsan på byrån samt utbildning i anslutning till förvaltningsärenden och kundkontakter.

Ombudsmannens verksamhetsområde kräver nätverksbildning och kontakter både nationellt och internationellt. Resekostnaderna ökade p.g.a. samar-

betet i Europa. Ombudsmannen deltog i en resa till Turkiet som observatör vid valet av kvotflyktingar, sammanträffade med sina nordiska kollegor i Norge samt med europeiska samarbetsparter i Strasbourg. Dessutom deltog han i ett seminarium mot rasism i Tyskland. En av överinspektörerna deltog i ett seminarium inom sektorn i Strasbourg. Under året gjordes 12 tjänsteresor i hemlandet.

Tryckningskostnaderna nästan fördubblades år 2003 p.g.a. att dokument måste tryckas upp med anledning av verksamhetsberättelsen och den nya visuella framtoningen. Sådana trycksaker var visitkort, kuvert samt logo- och följebrev.

För år 2003 beviljades för verksamheten totalt 45 000 euro. Dessutom reserverades 1 200 euro för delegationen för minoritetsärenden som dock inte användes. År 2003 användes 42 800 euro (jämfört med 40 500 euro år 2002), vilket omfattar utgifter, avskrivningar och gottgörelser men inte moms.

| | 2003 | 2002 |
|---|-------------|-------------|
| Beviljade anslag | 45 000 | 45 000 |
| Delegationen för minoritetsärenden | 1 200 | |
| Använda anslag totalt (ca) | 42 800 | 40 500 |
| Fördelningen av de största använda anslagsposterna | 2003 | 2002 |
| Upprättande av registret, totalt | 8 800 | 0 |
| Anskaffningar (inredning, adb, telefoner...) | 590 | 16 050 |
| Blandade anskaffningar och utrustning för byrån | 500 | 730 |
| Trycksaker, böcker, tidningar | 9 000 | 4 640 |
| Översättningsuppdrag och –arvoden, tolkning | 900 | 1 020 |
| Annonser i tidningar och kataloger | 1 450 | 4 180 |
| Övriga tjänster (tele, tvätter, reparationer...) | 1 000 | 2 120 |
| Utbildning | 9 440 | 2 390 |
| Representation (intern och extern) | 1 680 | 2 180 |
| Resor (dagpenningar, taxi, flyg...) | 9 500 | 7 120 |
| Penalty interest | 6 | 97 |

Personal

Personalen på byrån bestod av minoritetsombudsman Mikko Puumalainen, överinspektörerna Rainer Hiltunen, Kari Kananen och Pirjo Takalo, avdelningssekreterare Raili Keriö samt sekreterare Päivi Okuogume.

Av det totala löneanslaget 290 484 euro användes 285 510,96 euro.

Arbetsbeskrivningarna utvecklades aktivt. Ansvarsområdena fördelades så att de hade ett visst bestående grundinnehåll plus varierande uppgifter i anslutning till byråns grundläggande arbetsuppgifter. Arbetsbeskrivningarna utarbetades att omfatta vissa livsområden, innehåll och intressentgrupper. Specificeringen av arbetsbilden syftade till att man bland byråns grundläggande uppgifter skulle ha ett visst kärnområde eller kärnuppgifter, där man aktivt och självständigt kunde fördjupa sin sakkunskap enligt de riktlinjer som ombudsmannen dragit upp.

Föredragandenas uppgift var att bereda utlåtande- och beslutsärenden och föredragningar, utveckla sin sakkunskap inom ramen av sin egen arbetsbeskrivning, bistå inom sitt eget ansvarsområde minoritetsombudsmannen och ombudsmannens byrå i uppföljningen av fältet, kontakterna med intressentgrupperna, utbildningen samt produktionen och förmedlingen av information. Avdelningssekreterarens uppgift var att koordinera kundservice i samarbete med ombudsmannen, föredraganden och sekreteraren, ta emot kundkontakter och göra en inledande evaluering av fallen och förmedla dem till de föredragande samt fungera som kontaktperson gentemot Utlänningsverket. Sekreteraren ansvarade för de administrativa uppgifterna. De här uppgifterna inkluderar ekonomiförvaltning, diarieföring och arkivering av dokument, information, koordinering av trycksaker, researrangemang, koordinering av utbildning och semestrar samt datorstöd. Sekreteraren är också ombudsmannens personliga sekreterare.

Minoritetsombudsmannens arbete präglas av förändringarna inom sektorn, verksamhetens omfatt-

ning och variationerna i den, av de belastande och krävande arbetsuppgifterna, i synnerhet i kundkontakterna, som ibland får drag av krisarbete, av de yttre förväntningarna samt av en viss isolering p.g.a. ombudsmannens självständiga ställning. Vidare är arbetsgemenskapen ny och håller än så länge på att utformas till en fungerande helhet. På basis av de erfarenheter man haft inleddes under verksamhetsåret grupphandledning.

En föredragande prövade också på möjligheten att jobba på distans.

I rutinerna på byrån ingår ofta möten med varierande innehåll. En måndagsrutin har byråmötena blivit; de hölls 29 gånger. Som stöd för kundarbetet ordnades 11 möten, där man diskuterade den vidare handläggningen av kundfall. Mötena i anslutning till personalfrågor var 3, informationsplanen diskuterades vid två tillfällen, och möten i anslutning till dokumentförvaltning, kundservice och säkerhet var 3. Dessutom arrangerades tre seminarier för byråns interna utveckling, där man diskuterade innehållet i verksamheten, dess tyngdpunkter, en fungerande arbetsgemenskap, samt värden och målsättningar. Arbetshandledning gavs vid sammanlagt 8 tillfällen.

Dokumentförvaltning

Dokumentet diarieförs vid minoritetsombudsmannens byrå, medan det egentliga huvudarkivet finns på arbetsministeriets arkiv. Det mesta av det material som behandlas vid byrån, såsom utlåtanden om asyl och avvisning samt en del av de brev eller begäran om utredning som sänts till minoritetsombudsmannen, är sekretessbelagt. En stor del av det material som ombudsmannen emottar eller producerar skall förvaras permanent.

Minoritetsombudsmannens verksamhet är till alla delar kostnadsfritt för både kunderna och myndigheterna. Kostnadsfria prestationer är utlåtanden, brev till kunder, ställningstaganden jämte utredningsarbete, översättningar av kundbrev och handlingar till kundens språk, tolkning vid sammanträff-

fanden med kunder eller vid seminarier, olika utskrifter som sänds till kunden, sammanträffanden med kunder, telefonrådgivning samt broschyrer, verksamhetsberättelser och annat material som sänds till kunden.

Ett särdrag utgör de tjänster på främmande språk som behövs vid kundservicen. Översättnings- och tolkningstjänster ordnas på byråns bekostnad i en större utsträckning än vad språklagstiftningen förutsätter. Många kunder är också mindre bemedlade eller på annat sätt i en svår situation, varför kravet på att de själva helt eller till självkostnadspris står för översättning och tolkning i praktiken skulle utgöra ett hinder för att sköta ärendet. I praktiken strävar man efter att minimera behovet av köptjänster genom olika praktiska arrangemang, som t.ex. genom att utnyttja medhjälparnas språkkunskaper och klarlägga innehållet i brev genom tolkning. Man har försökt förbereda sig för behovet av översättning och tolkning i den ekonomiska planeringen, trots att det är svårt att förutse de här kostnaderna.

Information och ny visuell framtoning

Minoritetsombudsmannen förnyade sin visuella framtoning genom att ta i bruk en egen logotyp. Detta innebär att byrån lät trycka upp material och verksamhetsberättelsen enligt den nya framtoningen. Syftet var att skapa en självständig och synlig ställning hos både kunderna och myndigheterna. Även den första verksamhetsberättelsen för år 2002 utkom sommaren 2003.



Minoritetsombudsmannens logotyp har en symbolisk betydelse i förhållande till ombudsmannens verksamhet. Symbolen utgörs av två V-tecken, en röd och en vit på blå botten, som kan tänkas vara härledda från det finska ordet för minoritetsombudsman, vähemmistövaltuutettu. Det större V-tecknet är grunden, dvs. samhället. Det mindre tecknet symboliserar minoriteterna som utgör en del av helheten. Logotypen står för såväl öppenhet som skydd och säkerhet. De röda och vita tecknen är runda-

de och växande, vilket anspelar på det mänskliga i byråns verksamhetsområde, liksom också den röda formen som påminner om ett hjärta. Symbolerna talar också om tillväxt och förändring. Likheterna mellan formerna symboliserar likheten mellan människor. Färgerna är klassiska färger för de mänskliga rättigheterna: blått, vitt och rött; frihet, jämlikhet och broderskap. Blått och vitt är också Finlands färger. Klarrött är en signalfärg som utgör en kontrast mot det blåa och vita.

Också under detta verksamhetsår agerade minoritetsombudsmannen synligt i medierna i synnerhet i anslutning till frågor som omskärelsen av pojkar, utvisningen av en ukrainsk familj samt asylutredningen vid polisinsättningen i Tammerfors härad. Minoritetsombudsmannen har en informationsplan. Vid byrån hålls en urklippbok.

Byrån annonserade om sina tjänster i tidningar och kataloger inom sektorn samt prövade på flera målinriktad annonsering i olika kampanjskrifter. Minoritetsombudsmannen deltog i mässan vid det internationella kulturcentret Caisa hösten 2003. Omarbetandet av byråns webbsidor väntade ännu på den mera omfattande revideringen av arbetsministeriets webbplats.

Kontaktregistret

Vid minoritetsombudsmannens byrå togs år 2003 i bruk ett kontaktregister där allt som hänför sig till ett kundfall registreras. Med hjälp av registret kan man följa alla kontakter till och från byrån, och uppgifterna är tillgängliga för alla medarbetare vid byrån t.ex. då en kund på nytt tar kontakt i ett ärende. Registret utgör också ett verktyg för uppföljning av och statistikföring över minoritetsombudsmannens verksamhet. Det ger information om vilka ärenden kontakterna har gällt, och kontakterna kan senare analyseras enligt typ av ärende.

Projektet för att skapa ett kontaktregister inleddes med att på våren ge ut en offertbegäran, på hösten testades systemet i sex veckor och registret togs i bruk i slutet av året.

Bilaga

Resor

- Trier, 11–13.5; ERA: ”The fight against discrimination in the daily practice”
- Oslo, 2.6; SMED ”Nordic meeting”
- Ankara, 20–23.10; resa för uttagning av kvotflyktingar
- Strasbourg, 12–14.11; ECRI ”Seminar with national specialised bodies to combat racism and racial discrimination”
- Aulanko 10.1. Advokatdagarna
- Uleåborg 17.1. Verksamhetscentret Toppelius, Länsstyrelsen i Uleåborg, Flyktingföreläggningen i Ruukki
- Rovaniemi 14.2. Sammanträffande med samiska representanter, Arktikum
- Tammerfors 13.3. Seminarium vid polisskolan
- Enontekis 20–23.3 Diskussionstillfälle, studiebesök, sammanträffanden
- Rovaniemi 22–25.3. Arbetets dagar
- Åbo 23.4. Seminarium om kvalitetsarbetet och värdediskussionen vid föreläggningarna
- Kotka 20.5. Sammanträffande med stadsdirektören, introduktion av stadens invandrarprogram
- Vasa 17.11. Korsholms polis, Flyktingföreläggningen, Skyddspolisen, Flyktingrådgivningen
- Åbo 20.11. Polisbefälsdagarna i Västra Finlands län
- Jyväskylä 21.11. Rasismens vardag i Finland
- Bjärnä 4.12. Bjärnä flyktingföreläggning

Besök

- Institutet för Ryssland och Östeuropa 14.1.
- Suomen Turistiauto 23.1.

- Riksåklagarämbetet 18.2.
- Brottspåföljdsverket 10.3.
- Esbo skyddshem 11.3.
- Helsingfors invalidförbund 28.3.
- Helsingfors stads invandrarenhet 29.4.
- Arbetsgruppen för likabehandling och diskriminering i Vanda 7.5.
- Helsingfors stads utbildningsverk 14.5.
- Besök av en tysk delegation vid SHM 28.5.
- Sammanträffande med Utlänningsverket/ Flykting- och asylinjen 5.6.
- Besök av Europarådets människorättsombudsman 27.10.
- Sammanträffande med Utlänningsverket/ Immigrationslinjen 15.2.

Anföranden

- Advokatdagarna 10.1 – Rättspolitik
- Flyktingföreläggningen i Ruukki 10-årsjubileum 17.1
- I samma båt 28.1 – Slututförande: Mansmodellen i den nya kulturen
- Kultur och straffrätt 30.1; Seminarium om straffrätt, Helsingfors universitet
- Föreläsningsserien Europa 2010 5.2 – Europa 2010 – ett minoriteternas Europa? kommentar
- Sitra, diskussionstillfälle om invandrapolitiken 6.2 – Målet ställt på såväl en aktiv invandrapolitik som en mångkulturell välfärdspolitik?
- Rovaniemi, Arktikum 14.2 – Hur bevara samiskan i Finland?
- Seminarium om polisen och de mänskliga rättigheterna, Tammerfors 13.3 – Utmaningen av växande mångkulturalism: rättigheter, skyldigheter och praxis

FIBLULs årsmöte 18.3 –

Minoritetsombudsmannen som myndighet
Helsingfors stads ungdomscentral,

Utvisningshotade rysktalande ungdomar 5.5
Seminarium om det mångkulturella Kotka 20.5 –

Från invandrare till medborgare/aktör
YLE chefsdagar 21.5 – Finland och multikulturalism, vad är läget

Seminarium arrangerat av FRK och Hagalunds
skyddshem 16.9 – Kulturella vs. mänskliga
rättigheter

Frågestund om den människorättspolitiska redogörelsen, Riksdagens auditorium 9.10 – anförande

Mångkulturalism i arbetslivet, möjligheterna till
samarbete med minoritetsombudsmannen

FFC:s seminarium om mångkulturalism 25.11

Vidgade vyer – Mångfaldsdagens konferens om
likvärdiga möjligheter 10.12 – Jämlikhet genom lag

Utlåtanden

Europakommissionens mot rasism och intolerans (ECRI) andra rapport om Finland
1163/0550/2001 TM/ 15.1.2003

Betänkande av arbetsgruppen för reform av jämställdhetslagen 3620/003/2002 TM/ 10.2.2003

FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter; Finlands femte periodiska rapport
142/059/2003 TM/ 17.3.2003

Verkställandet av FN:s konvention om barnens rättigheter; beredning av Finlands tredje periodiska rapport 256/059/2003 TM/ 21.3.2003

Frågor ställda av den rysktalande befolkningen i Finland 2002: Rapport av arbetsgruppen som tillsatts av delegationen för etniska relationer
1116/003/2003 TM/ 6.6.2003

Möjligheter att rekrytera arbetskraft utanför EU och EES TM023:00/2001 / 3.9.2003

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering mot kvinnor; Finlands femte periodiska rapport 1880/059/2003 TM/ 12.9.2003

Slutrapport av arbetsgruppen för utredning

av den bostadsbaserade sociala tryggheten
2243/003/2003 TM/ 30.9.2003

Utlåtande om kommissionens kommuniké om Europeiska centrumets för övervakning av rasism och främlingsfientlighet (EUMC) verksamhet samt om förslaget att ändra förordningen om centrumet 2539/0550/2003 TM/ 6.10.2003

Europarådets ramkonvention för skydd av nationella minoriteter; Finlands andra periodiska rapport 2315/059/2003 TM/ 10.10.2003

Utredningsman Markkanens förslag till regionalisering av Utlänningsverket 3167/003/2003 TM/ 15.12.2003

Utlåtande om proposition till ändring av lagen om utlänningsregistret 3092/001/2003 TM/ 16.12.2003

Konsultationer

Arbetsgruppen tillsatt av arbetsministeriet för övervakning av arbetsvillkoren 21.2

Förvaltningsutskottet: Regeringens proposition (RP 28/2003 rd) till utlänningslag 19.9

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet: Regeringens proposition (RP 28/2003 rd) till utlänningslag 19.9

Grundlagsutskottet: Regeringens proposition (RP 28/2003 rd) till utlänningslag 14.10

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet: Regeringens proposition till lag om tryggnad av jämlikhet samt till lag om ändring av lagen om minoritetsombudsmannen (RP 44/2003 rd) 5.11

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet: Regeringens proposition till lag om tryggnad av jämlikhet samt till lag om ändring av lagen om minoritetsombudsmannen (RP 44/2003 rd) samt till utlänningslag (RP 28/2003 rd) 7.11

Förvaltningsutskottet: Regeringens proposition till lag om tryggnad av jämlikhet samt till lag om ändring av lagen om minoritetsombudsmannen (RP 44/2003 rd) samt till utlänningslag (RP 28/2003 rd) 7.11

Medierna

Regionalnyheterna för Norra Finland: Mera undervisning på samiska, 14.2

TV1 Morgon-TV: Omskärelse av pojkar, 31.3

MOT: (Turvapaikkalotto) Asyllosteri, 8.9

Ykkösdokumentti: Karkotetut (De utvisade), 19.10

TV-Nytt: Utvisning av den ukrainska familjen, 27.10

MTV3 nyheter kl. 19.00: Utvisningen av den ukrainska familjen, 27.10

Fyrans nyheter kl. 20.00: Utvisningen av den ukrainska familjen, 27.10

Fyrans nyheter kl. 23.00: Utvisningen av den ukrainska familjen, 27.10

TV1 Morgon-TV: Utvisningen av den ukrainska familjen, 28.10

OBS: Utvisning av den ukrainska familjen, 31.10

Regionalnyheterna för Mellersta Finland: Rasismen i vardagen, seminarie i Jyväskylä, 21.11

TV-nyheterna kl. 20.30: Bemötandet av asylsökande vid polisen i Tammerfors, 9.12

TV-Nytt: Bemötandet av asylsökande vid polisen i Tammerfors, 9.12

Regionalnyheterna för Tavastland: Bemötandet av asylsökande vid polisen i Tammerfors, 9.12

MTV3 nyheter kl. 19.00/telegram: Bemötandet av asylsökande vid polisen i Tammerfors, 9.12

MTV3 nyheter kl. 20.00/telegram: Bemötandet av asylsökande vid polisen i Tammerfors, 9.12

MTV3 nyheter kl. 22.00: Bemötandet av asylsökande vid polisen i Tammerfors, 9.12

Fyrans nyheter kl. 20.00/telegram: Bemötandet av asylsökande vid polisen i Tammerfors, 9.12

TV-Nytt: Bemötandet av asylsökande vid polisen i Tammerfors, 20.12

Vid byrån hålls en urklippbok.

Utbildning

HAUS

- Att fatta förvaltningsbeslut 27–29.10
- Svåra och farliga kundsituationer 17.11

ELENA, Strasbourg

- International Course on the Relevance of the European Convention on Human rights for Asylum Law 23–26.10, WHITE HOUSE EG
- Intensivkurs i svenska för ministeriernas tjänstemän i Mariehamn 13–16.10

MINORITETSOMBUDSMANNENS BYRÅ

Mikaelsgatan 4

PB 34

00023 STATSRÅDET

Tel. 010 60 4001

Telefax 010 60 47002

vahemmistovaltuudetun.toimisto@mol.fi