

Svar på skriftligt spørgsmål om avskaffande av positiv särbehandling baserad på etnicitet

Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Ärade talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spørgsmål SS 290/2017 rd undertecknat av riksdagsledamot Olli Immonen /saf:

Vilka åtgärder avser regeringen att vidta för att få bort den så kallade positiva särbehandlingen baserad på etnicitet i Finland?

Som svar på detta spørgsmål anför jag följande:

I diskrimineringslagen (1325/2014) föreskrivs det om främjande av likabehandling och förbud mot diskriminering. Enligt 9 § i lagen är positiv särbehandling, det vill säga sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering, dock inte diskriminering.

Enligt 6 § 1 momentet i grundlagen är alla lika inför lagen. Bestämmelsen uttrycker förutom det traditionella kravet på rättslig jämlikhet också tanken om faktisk jämlikhet. Jämlikhetsbestämmelsen förutsätter inte att alla medborgare ska bemötas likadant i alla avseenden, om inte de förhållanden som inverkar på ärendet är likadana. Grundlagens allmänna jämlikhetsbestämmelse kompletteras av förbudet mot diskriminering i 6 § 2 momentet i grundlagen, enligt vilken ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas till exempel på grund av ursprung. För att särbehandlingen ska vara godtagbar enligt 6 § 2 momentet i grundlagen ska den kunna motiveras på ett sätt som är acceptabelt med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna, och därtill ska uppmärksamhet ägnas åt förfarandets proportionalitet. I paragrafen förbjuds således inte all slags åtskillnad mellan människor, även om åtskillnaden bygger på en av de särskilt nämnda grunderna i bestämmelsen. Det väsentliga är om det är möjligt att motivera åtskillnad på ett sätt som är godtagbart med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna. Detta framkommer också av den valda formuleringen ”att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas”. Bestämmelsen utgör inte hinder för nödvändig positiv särbehandling för att trygga den faktiska jämlikheten, det vill säga åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en viss grupp.

För att de grundläggande fri- och rättigheterna ska förverkligas i praktiken är det enligt förarbetena till 22 § i grundlagen inte tillräckligt att den offentliga makten själv avhåller sig från ingrepp i dessa rättigheter. Ofta förutsätter det faktiska förverkligandet av rättigheterna aktiva åtgärder från det allmännas sida, till exempel att skapa förutsättningar för utövning av rättigheterna i fråga. Bestämmelsen understryker ambitionen att materiellt trygga de grundläggande fri-

Svar på skriftligt spørgsmål SSS 290/2017 rd

och rättigheterna vid sidan av det formella skyddet av dem, vilket anknyter till kraven på förfarande.

Arbetslivet hör till diskrimineringslagens tillämpningsområde. I enlighet med främjandeskyldigheten ska en arbetsgivare bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter. Även myndigheter är skyldiga att effektivt främja likabehandling. Ett exempel på godtagbar positiv särbehandling vore till exempel att en myndighet i sin bedömning av hur likabehandlingen uppnåtts kommit fram till att personalstrukturen är ensidig och utifrån detta beslutar att utveckla de tillvägagångssätt som ska iakttas vid valet av personal med syftet att identifiera eventuellt diskriminerande förfaranden. Om valet i en rekryteringsprocess görs utifrån en omständighet som gäller den enskilde och inte utifrån sökandes kompetens, handlar det i regel om diskriminering och inte om positiv särbehandling. Myndigheten kan till exempel besluta att man i fall där det finns två lika meriterade sökande väljer den som hör till en befolkningsgrupp som är underrepresenterad på arbetsplatsen. Vidare ska myndigheten ändra denna rekryteringspraxis så fort som personalstrukturen motsvarar befolkningens helhetsstruktur. Den som misstänker sig ha blivit diskriminerad då den sökt arbete kan kontakta de arbetarskyddsmyndigheter som övervakar att förbudet mot diskriminering i arbetslivet efterföljs.

Regeringen planerar inte att ändra definitionen av positiv särbehandling. Diskrimineringslagen konkretiserar bestämmelserna om likabehandling och skydd mot diskriminering i 6 § i grundlagen, människorättskonventionerna och EU-rätten samt verkställer det allmännas skyldighet att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses i enlighet med 22 § i grundlagen.

Regeringen främjar likabehandling och ingriper i diskriminering bland annat genom de åtgärder som ingår i den nationella handlingsplan för grundläggande och mänskliga rättigheter som godkändes 16.2.2017. Likabehandling i arbetslivet utvecklas som en del av handlingsplanen genom att med information och utbildning fästa uppmärksamhet vid diskriminering i arbetslivet, bland annat vid rekrytering. Myndigheter ges också utbildning i frågor som rör likabehandling och till exempel kommuneras likabehandlingsplanering utvecklas.

Helsingfors, den 5 juli 2017

Justitieminister Antti Häkkänen