



**MINORITETSOMBUDSMANNEN**

## Berättelse från minoritetsombudsmannens verksamhetsområde år 2002

## Till arbetsministeriet

Under minoritetsombudsmannens första hela verksamhetsår 2002 har verksamhetsmiljön dvs. det finländska samhället fortsatt sin utveckling mot etnisk diversifiering. Denna kan antas för snabbas ytterligare i framtiden. Den hittills ringa arbetsbetingade invandringen torde öka rentav väsentligt under de närmaste åren, även om vår arbetslöshet inte skulle ge med sig. Samtidigt torde de nuvarande faktorerna vilka alstrar mångetnicitet - såsom gränsöverskridande växelverkan och beviljande av internationellt skydd - knappast försvinna.

Den etniska diversifieringen är en förändring som berör samhället både på bredden och på djupet. Det har betraktats som en självklarhet, att den som hör till en etnisk minoritet förändras. Han lär sig språket och nya seder - integreras. Mera omärklig är en annan förändring: han förändrar samtidigt obevekligen också finländskheten och det finländska samhället. Resultatet blir någonting nytt: ett mångkulturellt samhälle. I bästa fall förekommer där ingen skarp tu-delning mellan majoritets- och minoritetskultur eller enbart en majoritetskultur, i vilken minoriteten assimileras. Förändringen kan styras mot en sålunda förstådd mångkulturalism. På detta bör man emellertid brett och öppet bereda sig i samhället, och samhället måste aktivt beredas på detta.

Inrättandet av tjänsten som minoritetsombudsman är en av dessa åtgärder. Under det första året har

det inneburit ett betydande arbete att bygga upp den nya arbetsbilden och verksamhetsförutsättningarna - med väsentlig inriktning på det nya, men samtidigt utnyttjande det gamla. Förutsättningar för uppgiften har också skapats genom att gestalta ombudsmannens profil och göra den känd samt knyta samarbetsrelationer. Viktigt har också varit att organisera ombudsmannens byrå och dess interna arbete.

År 2002 har mycket och mycket i ombudsmannens arbete varit nytt som har måst avgöras för första gången. Detta kan också sägas vara fallet i vidare bemärkelse i den allt mångkulturellare finländska vardagen. Men också en annan observation håller streck: i det finländska samhället finns mycket som nytt kan byggas på, och det kan ske i samarbete.

Enligt 6 § förordningen om minoritetsombudsmannen (661/2001) avger minoritetsombudsmannen årligen en berättelse till arbetsministeriet om sin verksamhet. Enligt 6 § lagen om minoritetsombudsmannen (660/2001) har ombudsmannen en byrå, och berättelsen från ombudsmannens verksamhetsområde innefattar också byråns verksamhet.

Jag överlämnar till arbetsministeriet bifogade berättelse över år 2002.

Helsingfors den 25 juni 2003

Högaktningsfullt



Mikko Puumalainen  
minoritetsombudsman



# Innehåll

Till arbetsministeriet	1
1 Minoritetsombudsmannen år 2002	4
1.1 Ett nytt, vidgat verksamhetsområde	4
1.2 Verksamhetens huvudområden	5
2 Kundenservicen	6
2.1 Allmän beskrivning	6
2.2 Ärenden som aktualiserats i kundservicen	6
3 Allmänna åtgärder i syfte att förbättra utlänningars och etniska minoriteters ställning	11
3.1 Utlåtanden och övriga åtgärder	11
3.2 Initiativ	12
3.3 Publikationer	13
3.4 Seminarier, utbildning	13
3.5 Inlägg, besök, intervjuer, brev	14
4 Utlåtanden i anknytning till tillämpningen av utlänningslagen	15
5 Förvaltning	16
5.1 Omkostnader	16
5.2 Personal	16
5.3 Lokaliteter	16
6 Delegationen för minoritetsärenden	17
Verksamhetsplan för år 2003	18
Bilaga	21

# 1 Minoritetsombudsmannen år 2002

## 1.1 Ett nytt, vidgat verksamhetsområde

Minoritetsombudsmannen som myndighet inledde sin verksamhet 1.9.2001, då lagen (660/2001) och förordningen (687/2001) om minoritetsombudsmannen trädde i kraft. Från samma tidpunkt avvecklades tjänsten som utlänningsombudsman och upphävdes lagen (446/1991) och förordningen (447/1991) om denna.

Minoritetsombudsmannens ställning, verksamhetsområde, uppgifter och befogenheter har definierats i lagen. Sammanfattat har ombudsmannen till uppgift att främja goda etniska relationer och till etniska minoriteter hörande personers och utlänningars ställning och rättigheter i samhället, följa med hur jämlikheten förverkligas, övervaka att förbudet mot diskriminering p.g.a. etnisk härkomst iakttas samt att ta initiativ, informera, rapportera och utföra de uppgifter som minoritetsombudsmannen har enligt utlänningslagen (378/1991).

Ombudsmannen är en självständig och oavhängig myndighet och är administrativt placerad i anslutning till arbetsministeriet. Ombudsmannen har en byrå, som är en central och nödvändig resurs för ombudsmannen. Byråns personal bl.a. betjänar kunderna, utbildar, informerar, bereder utlåtanden och initiativ i enlighet med riktlinjer och uppdrag som ges av ombudsmannen.

Ombudsmannens verksamhetsområde består av både gamla uppgifter, som tidigare sköttes av utlänningsombudsmannen, och av nya för minoritetsombudsmannen stadgade uppgifter. Behörigheten, karaktären som sakkunnig- och i viss mån även rättsskyddsmyndighet samt vissa verksamhetsformer, såsom kundrådgivningen, bibehölls. Verksamhetsområdet och uppgifterna breddades emellertid avsevärt. Till kundkretsen fogades etniska minoriteter och till dem

hörande personer och till uppgiftsbilden lades att främja goda etniska relationer.

Breddningen av kundkretsen berör både traditionella och nya etniska minoriteter. Enligt regeringens proposition (RP 39/2001 rd) till lag om minoritetsombudsmannen avses med traditionella etniska minoriteter samer, romer, gammalryssar, judar och tatarer. För de gamla minoriteterna är kännetecknande att de har fötts i landet redan långt före dem som kommit senare. Samerna som ursprungsfolk har i detta avseende ytterligare en särställning. De nya minoriteterna består av dem som har uppkommit i Finland senare, och vilka till sitt etniska ursprung skiljer sig från finländarna. Sådana minoriteter har bildats t.ex. av somalierna.

De etniska minoriteterna kunde tänkas ha hört till utlänningsombudsmannens verksamhetsområde redan därigenom, att en utlännings i Finland ofta skiljer sig etniskt från finländarna. Minoritetsombudsmannens verksamhetsområde omfattar emellertid även de finländska medborgare som hör till etniska minoriteter.

Uppgiften att främja goda etniska relationer kan gälla både relationerna mellan minoriteter och relationer mellan minoriteter och de etniska finländarna. Uppgiftens innehåll är flexibelt. Det kan innebära bl.a. att sprida information och åsikter i offentligheten om kundkretsens ställning och liv i form av intervjuer, artiklar och inlägg, samt mera detaljerad rådgivning och rekommendationer. Att främja goda etniska relationer kan även innebära att bistå med att åstadkomma förlikning i etniska konfliktsituationer och mera generellt att utnyttjas som sakkunnig i etniska problemsituationer.

Ombudsmannen är självständig, men som myndighet har ombudsmannen getts en särskild uppgift.

Kärnan i denna är att förbättra utlänningarnas och de etniska minoriteternas ställning med olika medel. Att främja goda etniska relationer harmonierar med detta.

När ombudsmannen främjar goda etniska relationer är han inte helt neutral, emedan denna uppgift inte står i konflikt med ombudsmannens övriga uppgifter. Goda etniska relationer stärker ju också utlänningarnas och de etniska minoriteternas ställning, och dåliga etniska relationer kommer ofta till synes som diskriminering och rentav rasism.

## 1.2 Verksamhetens huvudområden

Den uppgift ombudsmannen getts i lagen kan år 2002 hänföras till särskilt tre huvudområden:

- rådgivning, handledning och bistånd till kunderna i frågor som berör etnisk diskriminering och ett tillbörligt bemötande eller anknyter till området för utlänningslagen;

- generella åtgärder i syfte att förbättra utlänningars och etniska minoriteters ställning; samt

- beredning av utlåtanden som gäller utförande av de i utlänningslagen angivna uppgifterna och i synnerhet framställningar som gäller asylansökningar och utvisning av utlänning.

Under det första året har också uppbyggnaden av de grundläggande förutsättningarna för uppgiftens skötsel - både externa och interna - klart varit ett fjärde huvudområde i verksamheten. Detta har bl.a. inneburit att som ny myndighet utforma innehållet i, målsättningarna för och tyngdpunkterna i ombudsmannens verksamhet och göra dem kända samt att knyta relationer till samarbetspartners och intressegrupper. Väsentligt har också varit att utforma ombudsmannens och byråns interna verksamhetsformer och -sätt i enlighet med det nya verksamhetsområdet, att rekrytera byråns personal och bygga upp byråns arbetsbilder och -metoder samt arbetskultur.

## 2 Kundenservicen

### 2.1 Allmän beskrivning

I lagen om minoritetsombudsmannen ingår bestämmelser som berör rådgivning, handledning och bistånd till de enskilda kunderna.

Med stöd av lagens 3 § skall minoritetsombudsmannen, när han observerar etnisk diskriminering, genom anvisningar och råd försöka förhindra att diskrimineringen fortsätter. Minoritetsombudsmannen kan ta initiativ och ge rekommendationer och råd som syftar till att förbättra goda etniska relationer och främja etniska minoriteters ställning. I lagen har också stadgats om möjligheten att anhängiggöra ärenden som gäller etnisk diskriminering via minoritetsombudsmannen. I lagens 4 § ingår därtill bestämmelser om möjligheten att ge eller skaffa rättshjälp åt den som utsatts för etnisk diskriminering, om minoritetsombudsmannen anser att ett ärende är av avsevärd betydelse för förebyggande av etnisk diskriminering.

Vanligen har kunderna först per telefon eller e-post tagit kontakt med minoritetsombudsmannen eller hans byrå. Servicen har emellanåt också förutsatt att tolkning ordnas eller handlingar översätts. Ombudsmannen eller oftast byråns personal har genom diskussioner med kunden först försökt kartlägga hans situation och bedöma behovet av åtgärder. Oftast har ärendet klarats ut med rådgivning eller hänvisning vidare. Ifall anledning har funnits, har ärendet också utretts noggrannare på kundens vägnar. Ifall behov av rättshjälp har ansetts föreligga, har man gått in för att råda kunderna att utnyttja de sedvanliga rättshjälpstjänsterna. Dessa har närmast varit fackförbundens juridiska tjänster, de allmänna rättshjälpsbyråerna och medlemmarna av advokatförbundet.

Byråns sakkunskap har också utnyttjats av andra myndigheter samt representanter för medborgar- och övriga organisationer. Största delen av minoritetsombudsmannens byråns kunder har varit hemmahörande i huvudstadsregionen.

Utöver sedvanlig diarieföring har kundkontakterna år 2002 inte statistikförts systematiskt. På basis av ett sampel som insamlats vid byrån under tre skilda månader var det uppskattade antalet kontakter som tagits av kunderna 800 år 2002. Inalles ordnades under året 73 sammanträffanden med kunder.

Antalet fall med anknytning till etnisk diskriminering gick man in för att uppskatta under en uppföljningsperiod 1.9.-25.11.2002. Då noterades drygt 70 fall, där kundens tagande av kontakt baserade sig på upplevd eller misstänkt etnisk diskriminering. I ca en fjärdedel av dessa fall ledde kontakten till fortsatta åtgärder och i tre fjärdedelar av fallen var rådgivning tillräckligt. Fallen gällde bl.a. misstänkt diskriminering vid anställning och på arbetsplatsen, vid boende, socialskyddstjänster, studier eller i läroinrättningar samt rasistiskt motiverade trakasserier eller våldshandlingar.

Trots att lagen om minoritetsombudsmannen klart omnämner endast till etnisk diskriminering anknuten kundservice, var det i praktiken alltjämt frågor i anknytning till tillämpningen av utlänningslagen som fick den volymmässigt största betoningen.

### 2.2 Ärenden som aktualiserats i kundservicen

#### *Utlänningsärenden i kundservicen*

De frågor som aktualiserats i telefonrådgivningen till kunderna har ofta haft att göra med Utlänningsverkets eller polisens agerande vid tillämpningen av utlän-

ningslagen. Vid kontakterna har man exempelvis förhört sig om i vilket skede behandlingen av gjorda ansökningar om uppehållstillstånd eller medborgerskap eller utvisnings- eller asylärenden befinner sig, eller begärts att ärendets behandling skall påskyndas vid verket.

Ofta har frågor också ställts om sådant som gäller förutsättningarna för eller ansökningsförfarandet vid tillstånd som berör utläningar - i synnerhet uppehållstillstånd. Orsaker till det stora antalet sådana förfrågningar verkar på basis av kontakterna vara att utläningslagen är svårfattligt och icke-informativt formulerad, samt myndigheternas delvis också på detta beroende otillräckliga kundrådgivning.

Kunderna tar också kontakt för att ge uttryck åt sitt missnöje med ansökningarnas långa behandlingstid. Långa behandlingstider förekommer i varje kategori av tillstånd. En rutinmässigt ställd begäran att ombudsmannen skall påskynda behandlingen är emellertid inte en meningsfull lösning. I undantagsfall har ändå en ansökan som varit under behandling påskyndats. T.ex. när behandlingen av en ansökan om medborgerskap hade varat i fem år, påskyndade ombudsmannen Utlänningsverkets beslut.

Kunderna eller deras biträden har också kunnat ta kontakt på grund av omständigheter som yppat sig vid beslut vilka upplevts som problematiska, eller vid verkställandet av dem. En del av kundservicen innebär att ge kunder som fått ett avslagsbeslut råd om hur besvär eller ansökan om verkställighetsförbud görs. Besvärshandlingar har emellertid inte gjorts upp för kundernas räkning, utan de har vid behov uppmannats att kontakta en jurist

### **Medborgerskap**

Kontakter föranleddes av den av Utlänningsverket införda praxis att ta fingeravtryck av vissa grupper av sökande. Kunderna upplevde som ett problem den fördröjning som jämförelsen av fingeravtrycken orsakade för en medborgerskapsansökning som redan länge varit anhängiggjord. Också brister-

na i informationen om förfarandet åstadkom bryderi. Ombudsmannen bad Utlänningsverket att klargöra förfarandet, men framhöll redan i detta skede vikt av att kunderna informeras om förfarandet och dess syften

### **Upphållstillstånd**

Behovet av kundrådgivning i anknytning till uppehållstillstånd accentuerades i situationer, där grunden för vistelsen i Finland var i färd att ändras eller hade ändrats. Enligt gällande utlänningslag skall uppehållstillstånd som ansöks om på nya grunder som regel ansökas utanför Finland. Detta kunde leda till en oskäligen situation t.ex. då en person som fått uppehållstillstånd p.g.a. studier övergick till arbetslivet. Särskilt problematiska var situationer där uppehållstillståndet hade beviljats på grund av äktenskap, men äktenskapet var på väg att upplösas t.ex. beroende på våld inom familjen. Härvid kunde en osmidig tolkning av utlänningslagen leda till en situation, där den make som var utsatt för våld inte vågade söka skilsmässa, emedan det hade kunnat leda till att uppehållstillståndet hade indragits eller ett fortsatt tillstånd avslagits.

Medborgarna i Europeiska unionens medlemsstater har en vidsträckt rättighet att vistas på hela unionens område. Rättigheten är emellertid inte ovillkorlig, och dess tolkning i Finland är i viss mån vacklande. Enligt bestämmelserna om fri rörlighet för medborgarna i Europeiska unionen får vistelse i Finland p.g.a. studier inte leda till att personen blir en ”oskäligen börda” för det finländska socialskyddssystemet. Ombudsmannen tog befattning med ett fall, där redan en ansökan om utkomststöd ledde till en polisundersökning som syftade till annullering av uppehållstillståndet. Ombudsmannen har också i ett utlåtande gällande en utvisning konstaterat, att efter en långvarig vistelse borde inte det att man tyr sig till kortvarigt utkomststöd orsaka att utvisning verkställs till en annan medlemsstat.

### ***Undersökning av asylansökningar samt verkställande av avvisningsbeslut***

Under året följdes med ett flertal fall av tagande i förvar av asylsökande samt avvisningsförfarandena i asyl- och uppehållstillståndsärenden. Agerandet baserade sig antingen på kontakter från dem som tagits i förvar, dem som skulle avvisas och deras anhöriga och biträden eller på eget initiativ. Om fallen fördes diskussioner också med biträdena och Flyktingrådgivningen rf. Ärenden som väckte frågor var bl.a. den rätta tillämpningen av de i lagen nämnda grunderna för tagande i förvar, långa enskilda tider av förvar och problem för dem som tagits i förvar med att hålla kontakt med sitt biträde och sina anhöriga, samt sökandenas bemötande vid verkställande av avvisning.

### ***Visum***

Enligt utlänningslagen skall visumansökningar och övriga på annat än familjeband baserade första ansökningar om uppehållstillstånd i regel avgöras av Finlands beskickning i utlandet. Över dessa beslut finns inte besvärsmöjlighet. Kontakter som tagits med ombudsmannen ger vid handen, att förutom avsaknaden av besvärsmöjlighet upplevs det som ett problem, att motiveringarna till avslagsbeslutet i praktiken inte meddelas sökanden. Utrikesministeriets föreskrifter om behandlingen av ansökningar om visum och uppehållstillstånd förpliktar inte beskickningen att berätta för den sökande om motiveringarna till beslutet. Enligt ombudsmannens åsikt svarar förfarandet inte mot de i lagen om förvaltningsförfarande ingående kraven på att beslut bör motiveras. Enligt kundkontakterna är det också i fråga om vissa beskickningar problematiskt att få information om ärendets behandlingsprocesser.

### ***Främlingspass***

Enligt utlänningslagen kan Utlänningsverket bevilja främlingspass åt en sådan utlänningsperson, som in-

te kan få pass av myndigheterna i sitt hemland. Ombudsmannen har fäst Utlänningsverkets uppmärksamhet vid de svårigheter som albaner från Kosovo-regionen, som hör till förbundsrepubliken Jugoslavien, har att få pass. Utlänningsverkets avslag av ansökningar om främlingspass har lett till svåra situationer, emedan Kosovo-albanerna i praktiken inte heller har kunnat få pass från förbundsrepubliken Jugoslaviens ambassad. Att få pass från ambassaden förutsätter att ett intyg över medborgerskapet företes. Intyget över medborgerskapet kan man få genom att resa till sin födelseort för att anhålla om det, vilket åter inte är möjligt utan pass. Via ambassaden har intyg över medborgerskapet i praktiken inte fått bl.a. av den anledningen att en del av de arkiv som funnits i Kosovo har förstörts eller förts till annan plats, vilket har gjort förfarandet synnerligen utdraget och besvärligt.

### ***Godkännande av i utlandet avlagda examina***

Vid kontakter har ställts frågan om möjligheterna att få en i utlandet avlagd examen godkänd i Finland, eller att skaffa sig kompetens genom att få den i utlandet avlagda examen att motsvara bestämmelserna i Finland. Kunderna har informerats om vilka möjligheter lagstiftningen erbjuder, och har uppmanats att ta kontakt med undervisningsstyrelsen eller universitet och högskolor.

### ***Socialskyddet***

Förfrågningar som gäller tjänster eller rättigheter i anknytning till socialskyddet har varit vanliga. Exempelvis har man fört fram missnöje med socialmyndigheternas beslut i ärenden gällande utkomststöd. I dessa fall har råd getts om möjligheterna till ändringssökande samt om de kommunala socialombudsmännens tjänster.

### ***Boende***

Ett flertal kontakter har föranletts av romiska kunders

problem med att få kommunala hyresbostäder eller av att de erbjudna bostäderna inte varit lämpliga för romer. Det kan inträffa att kommunen rentav aktivt erbjuder lediga hyresbostäder åt inflyttande, men ändå inte åt romiska familjer. Man känner inte heller alltid till särdragen i den romiska kulturen, och erbjuder därför en bostad som är problematisk med tanke på romernas kultur. Också en del romers ofta förekommande byte av boningsort minskar t.ex. kommunernas vilja att ordna bostäder som är väl lämpade för romer.

Någon klar juridisk och konkret skyldighet att trygga ett särskilt bemötande i dessa fall är det svårt att finna i gällande lagstiftning. De kommunala bostadsbyråerna och andra som erbjuder bostäder har getts rådet att beakta den romiska kulturens särdrag i boendet. De till den romiska kulturen anknutna särskilda behoven i boendet har också behandlats tillsammans med hyresvärdarna samt i ett i samband med Kommunmarknaden 2002 framfört inlägg om mångkulturellt boende.

### ***Arbetsliv och anställning, diskriminering i arbetslivet***

I enskilda till arbetssökande hörande frågor har kunderna hänvisats till att utnyttja den service arbetskraftsbyråerna erbjuder. Den service som arbetsförvaltningen erbjuder till stöd för sysselsättning och inträde på den öppna arbetsmarknaden är av stor betydelse i synnerhet för dem som första gången söker sig till den finländska arbetsmarknaden.

Uppmärksamhet ägnades också åt annonseringen om lediga arbetsplatser i syfte att observera eventuell diskriminerande annonsering. Av ett företag på servicebranschen begärdes en utredning över det, om det fanns särskilda skäl att i företagets annons begränsa sökandena till enbart finländska medborgare. Som följd av denna begäran om utredning ändrade företaget sin annons så, att i de arbetstagare som söktes inkluderades även utlänningar, dock under förutsättningen att dessa bott en viss tid i Finland.

Begränsningen var i detta fall motiverad, emedan det var fråga om arbete i en omgivning som förutsätter ett positivt tillförlitlighetsutlåtande av myndigheterna.

De som misstänkte att de hade blivit föremål för diskriminering i arbetet, och som efter diskussion var övertygade om att de utsatts för diskriminering och önskade att saken skulle behandlas av en behörig myndighet, gavs rådet att hänskjuta sitt ärende till arbetarskyddsdistriktet för behandling. Av kontakterna framgick, hur frånvaron av etnisk diskriminering betyder allt mera för välbefinnandet i arbetet.

Vid kontakterna ombads ombudsmannen också att ta ställning till eller ge råd om, hur särdragen hos arbetstagare med olika kulturell bakgrund borde beaktas exempelvis i utförandet av arbetsuppgifterna och arbetstidsarrangemangen. I ett fall gällde frågan en islamisk restauranganställds möjlighet till bön under arbetsdagen. I svaret framfördes betydelsen av ett jämlikt bemötande: ifall pauser överhuvud är möjliga utan att arbetet störs, borde man också i detta fall kunna överenskomma om sådana. Allmänt taget har det gått smidigt att ordna med bönepauser på arbetsplatserna, och det har varit möjligt att överenskomma om pauserna med hjälp av de lagstadgade pauserna och periodisering av arbetet, utan att arbetsuppgifterna blivit lidande.

### ***Utbud av tjänster***

Till ombudsmannens kännedom kom under året fall, där det misstänktes diskriminering i utbudet av tjänster i näringsverksamhet. I ett fall beviljade ett företag inte stamkundsklubbens kreditkort åt en utlänning, emedan enligt kreditkortets kontovillkor kortet kunde beviljas endast åt finländska medborgare. På ombudsmannens uppmaning slopade företaget medborgerskapsvillkoret.

I ett annat fall gällde misstanken om diskriminering att ett försäkringsbolag nekade till att bevilja en frivillig fritids olycksfallsförsäkring åt en utlänning, som inte hade bott stadigvarande i Finland de två år som förutsattes i försäkringsbolagets villkor för bevil-

jande av försäkring. Dessutom var kunskaper i antingen finska eller svenska en förutsättning för att försäkringen skulle beviljas.

Enligt försäkringsbolaget förutsattes en längre boendetid, emedan den eventuella kundens hälsotillstånd och den härav föranledda risken i fråga om utlänningen bör kunna bedömas över en längre period. I annat fall förelåg enligt bolaget risken, att det inte tillförlitligt kan klargöra sanningshalten i de uppgifter som lämnats i hälsodeklarationen. Kunskaperna i finska eller svenska motiverade bolaget med uppfyllandet av en ömsesidig informationsskyldighet, t.ex. i anslutning till hälsodeklarationen. Enligt bolaget var det omöjligt att använda andra språk i försäkrings-

verksamheten p.g.a. bristande språkkunskaper och kostnaderna.

Enligt ombudsmannen kunde man i detta fall anse att en motiverad grund presenterats för kravet på boendetid. Kravet på språkkunskaper var snarare dålig kundservice än diskriminering. När antalet utlänningar ökar i Finland borde företagen klara av att vid behov betjäna sina kunder också på andra språk än finska och svenska. Ombudsmannen bad Konsumentverket att utreda, huruvida bolagets marknadsföring av olycksfallsförsäkringen till utlänningar var vilseledande, för i bolagets broschyrer framfördes inte kravet på två års boendetid som ett villkor för beviljande av försäkringen.

## 3 Allmänna åtgärder i syfte att förbättra utlänningars och etniska minoriteters ställning

### 3.1 Utlåtanden och övriga åtgärder

#### *Stadgeberedning och annan styrning*

Ombudsmannen avgav utlåtanden om:

- arbetsgruppens för utlänningslagens betänkande (2560/003/2001 TM /20.2.2002),
- utkastet till regeringens proposition till medborgerskapslag (ombudsmannens ställföreträdarens utlåtande, 1446/001/2002 TM /12.7.2002)
- utkastet till regeringens proposition till ändring av arbetsavtalslagen och vissa övriga lagar (2840/001/2002 TM /19.9.2002)
- utkastet till regeringens proposition till utlänningslag (3206/001/2002 TM /4.11.2002)
- utkastet till regeringens proposition till lag om tryggnad av etnisk jämlikhet samt till lag om ändring av lagen om minoritetsombudsmannen (2814/000/2002 TM /30.9.2002) samt
- på eget initiativ om utkastet till inrikesministeriets nya asylinstruktion (3863/65/2002 TM/17.12.2002)

Ombudsmannen avgav på begäran ett utlåtande till Helsingfors stads utbildningsverk om antagningen av barn med invandrarbakgrund som elever (3369/65/2002 TM /7.11.2002). Ombudsmannen deltog som sakkunnig i ett sammanträde för den arbetsgrupp som beredde regeringens proposition till utlänningslag. Ombudsmannen deltog som sakkunnig i arbetet i den av arbetsministeriet ledda arbetsgruppen som beredde verkställandet i Finland av rådets direktiv om tryggnad av principen om jämlikt bemötande oberoende av ras eller etniskt ursprung.

Riksdagens utskott hörde ombudsmannen om:

- förslaget till rådets rambeslut om bekämpande av rasism och främlingsfientlighet, (lagutskottet U 7/2002 rd)
- statsrådets redogörelse för genomförandet av in-

tegrationslagen (arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet samt förvaltningsutskottet, SRR 5/2002 rd) samt

- tilläggsbudgeten för år 2002 (finansutskottet RP 67/2002 rd).

Ombudsmannen deltog i arbetsförvaltningens strategidiskussion (promemoria 26.8.2002) i anknytning till arbetsmarknadens under beredning varande arbetspolitiska strategi.

Frågorna om jämlikhet på arbetsmarknaden anknytade i stor utsträckning till erfarenheter av arbetsdiskriminering vid anställning och tillbörligt bemötande på arbetsplatsen. Minoritetsombudsmannen förde under året diskussioner med social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning och Nylands arbetarskyddsdistrikt angående områden för samarbete och arbetarskyddsmyndigheternas möjligheter att övervaka och på förhand avvärja mot etniska minoriteter riktad diskriminering på arbetsplatserna och vid arbetssökning.

#### *Verkställigheten av internationella avtal i Finland*

Ombudsmannen avgav ett utlåtande om beredningen av den fjärde periodiska rapporten om FN:s konvention mot tortyr (1567/059/2002 TM /9.8.2002).

Ombudsmannen deltog i diskussionsmöten angående Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter samt stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk.

#### *Undersökningen av asylansökningar samt verkställigheten av avvísingsbeslut*

Minoritetsombudsmannen och byrån gjorde 10.9.2002 ett besök för att bekanta sig med Helsingfors enhet för tagande i förvar.

Ombudsmannen besökte polisinrättningen i Tammerfors härad 7.10.2002. Ämnen för diskussion var informationen enligt 70 § utlänningslagen till minoritetsombudsmannen samt förfarandena i Tammerfors vid tagande i förvar och avvisning av asylsökande.

### 3.2 Initiativ

#### *Arbetsdiskriminering och arbetarskydd*

Utlänningar och personer som hör till etniska minoriteter har den erfarenheten att de ofta utsätts för diskriminering i arbetet. Arbetarskyddsmyndigheters roll håller på att stärkas i övervakningen av de utländska arbetstagarnas arbetstillstånd och arbetsförhållanden. Vid sidan av övervakningen av att arbetsvillkoren iakttas är det skäl att betona också andra delområden av arbetsdiskrimineringen. Den ökande etniska mångfalden i arbetslivet förutsätter ett övergripande utvecklande av övervakningen och avväjningen av den diskriminering som etniska minoriteter och utlänningar möter vid arbetssökning, i arbetslivet och i uppsägningssituationer. Ombudsmannen ställde utgående från detta ett initiativ till social- och hälsovårdsministeriet om effektiviserad avväjning och övervakning i arbetarskyddsförvaltningen av arbetsdiskriminering av utlänningar och etniska minoriteter (3779/65/2002 TM /16.12.2002).

I initiativet framfördes bl.a., att arbetarskyddets strategi klarare borde innefatta avväjning och övervakning av arbetsdiskriminering. Strategin borde preciseras så, att i arbetarskyddets begrepp lyfts fram avväjningen av arbetsdiskriminering t.ex. som en del av det mentala välbefinnandet i arbetet, och uppmärksamhet då ägnas åt etniska minoriteter och utlänningar. Också i resultatstyrningen av arbetarskyddsdistrikten borde avväjningen och övervakningen av arbetsdiskriminering av utlänningar och etniska minoriteter inkluderas som en av myndigheterna initierad målsättning, eller tas upp som en fråga att särskilt avtala om. Arbetarskyddsförvaltningen

s personal borde också ges utbildning i att identifiera växelverkande relationer och konfliktsituationer på mångkulturella arbetsplatser och i att på förhand avvärja sådana konflikter.

#### *Romerna och sysselsättningen*

Minoritetsombudsmannen fäste under året bl.a. på grund av kundkontakter uppmärksamhet vid romernas svåra sysselsättningssituation. Ombudsmannen ställde till arbetsministeriet ett initiativ om att i arbetsförvaltningen effektivisera de tjänster som befämjar romernas sysselsättning (321/64/2002 TM / 30.10.2002).

Målet är att utveckla åtgärder med vilka kan främjas romernas inträde på arbetsmarknaden och även minska den diskriminering som riktas mot dem på arbetsmarknaden.

I initiativet föreslogs, att arbetsministeriet skulle tillsätta ett projekt, som bl.a. skulle utreda möjligheterna att inom de gränser dataskyddslagstiftningen anger mera systematiskt insamla uppgifter om arbetssökande kunder med romisk bakgrund, så att de tjänster arbetsförvaltningen erbjuder kunde riktas till dem bättre än tidigare. Vidare skulle projektet utveckla verktyg för arbetsförvaltningens personal, så att arbetsförvaltningens service bättre än tidigare skulle identifiera den romiska kulturens särdrag och beakta dem i kundservicen och i den arbetskraftspolitiska utbildning som tillhandahålls av arbetsförvaltningen.

#### *Informationen vid beskickningarna*

Kunskaper om det finländska samhället och levnadssättet är till väsentlig hjälp för en utlänning som flyttar till Finland. A priori förutsätts också att han själv sköter sina ärenden, söker råd och löser sina problem. Till stöd för detta producerar bl.a. myndigheterna i Finland material som syftar till att underlätta anpassningen till och integrationen i Finland.

Ombudsmannen ställde till utrikesministeriet och arbetsministeriet ett initiativ om information

i samband med beslutet om utlännings uppehålls- och arbetstillstånd (3862/63/2002 TM /20.12.2002). Initiativets syfte är att underlätta integrationen av utlänningar som anländer till Finland för en längre tid genom att informera dem om deras rättigheter, skyldigheter och service i det finländska samhället redan före de anländer till Finland, i samband med att tillståndet överlämnas vid beskickningen.

### 3.3 Publikationer

Minoritetsombudsmannen deltog i utgivningen av den för invandrare avsedda broschyren Jämställd i Finland: Information för invandrarkvinnan och -mannen. Broschyren är en komprimerad introduktion till olika situationer när man bor och lever i Finland. I broschyren har samlats basinformation om t.ex. äktenskap och samboende, barnuppfostran och skolgång, studier, arbetsökning samt familjeproblem och deras lösande. Broschyren hänvisar också läsaren till ytterligare informationskällor och berättar vilken som är den rätta myndigheten i olika ärenden.

Broschyren trycktes på åtta språk och publicerades också på arbetsministeriets www-sidor på inalles tretton språk.

### 3.4 Seminarier, utbildning

#### *Seminarieret På samma startlinje?*

I samband med utgivningen av broschyren Jämställd i Finland ordnade minoritetsombudsmannen och arbetsministeriet 14.6.2002 seminarieret ”På samma startlinje? - seminarium om hur jämställdhet och jämlikhet förverkligas i invandrarfamiljens vardag”. Vid seminariet begrundade 50 experter, i främsta rummet själva invandrare eller personer som arbetar med invandrare, hur jämställdheten och jämlikheten förverkligas i invandrarfamiljens vardag och vad myndigheterna kan göra för att främja den. Det frågades också, vad jämställdhet innebär i invandrarfamiljen och hur kulturella skillnader inverkar på jämställdheten.

Vid den diskussion som fördes vid seminariet lyftes inlärningen av språket fram som ett centralt tema. I flera inlägg konstaterades, att för att integrationen av invandrare skall lyckas är en av de viktigaste förutsättningarna att språkundervisning ordnas, och att språkundervisningen för invandrare inte för närvarande är tillräckligt effektiv.

#### *Managing Inclusion*

Ombudsmannen ordnade 19. - 20.8.2002 tillsammans med Storbritanniens ambassad och British Council en pilotutbildning om att möta mångfald i ledningen av organisationer. Grunden för utbildningen var en modell som med framgång har tillämpats i Storbritannien för utbildning av bl.a. utrikesministeriets och skatteförvaltningens anställda.

Den två dagar långa kursen koncentrerade sig på att ge tjänstemän i den offentliga förvaltningen beredskap för till mångfald och i synnerhet kulturell och etnisk mångfald anknutna situationer i arbetslivet. Huvudvikten vid Managing Inclusion -kursen låg vid att identifiera attityder till och reaktioner på olika slag av mångfald (diversity) och att utveckla färdigheter med beröringspunkt till dem. Syftet med utbildningen var att hjälpa till att beakta mångfalden i arbetsgemenskapen, utnyttja olikheter och sålunda erbjuda en så god och effektiv service som möjligt.

Till pilotutbildningen inbjöds aderton sakkunniga vilka ansvarar för personalutbildningen i den offentliga förvaltningen och som arbetar med frågor gällande kulturell mångfald eller vilkas kundkrets är etniskt diversifierad. Deltagarna kom bl.a. från de största städerna, folkpensionsanstalten, undervisningsväsendet, Polisyreshögskolan, arbetsministeriet och Utlänningsverket. Målet för pilotutbildningen var att presentera en modell som stöder organisationen när den planerar sin egen utbildning om mångfald och mångkulturalism. Som utbildare fungerade konsulterna Lois Leeming och Linbert Spencer.

### *Seminarieserien Minoriteters rättigheter i ett Finland av ökande kulturell mångfald*

Minoritetsombudsmannen och Institutet för nordisk minoritets- och miljö rätt (PYVI) ordnade 30.9.2002 ett forskarseminarium som behandlade kulturell mångfald och minoriteters rättigheter.

Vid seminariet klargjordes mångkulturalismen som tema samt olika för minoriteter gällande rättigheter och skyldigheter i belysningen av aktuell vetenskaplig forskning. Det första 30.9.2002 ordnade seminariet var ett möte för forskare. Vid seminariets andra del, som ordnas år 2003, sammanförs de synpunkter som framfördes vid seminariet med den know-how som företräds av sakkunniga som arbetar i praktiken med frågor som gäller mångkulturalism och minoriteter.

Ämnen som behandlades vid forskarseminariet var: Mångkulturalismen som begrepp och ideologi (professor Vesa Puuronen), Minoritetsrättigheternas karaktär (professor Martin Scheinin), Gränserna för intervention och rätten till en minoritetsidentitet (lektor Juhani Kortteinen), Förekomsten av mänskliga rättigheter (forskare Reetta Toivanen), Särbehandling av och särskilda rättigheter för minoriteter (professor Lauri Hannikainen), Vad är gemensamt och vad olikt för diskrimineringen av olika minoritetsgrupper? (forskare Outi Lepola), Minoritetens rättigheter från kvinnans synpunkt (forskare Kaija Rossi), Anpassning av kvinnornas individuella rättigheter och gruppens kulturella och religiösa rättigheter (Scheinin), Diskriminering på flera grunder (forskare Timo Makkonen) samt Integrationen av minoriteter och invandrare i samhället - internationella organisationers/organs åsikter om förutsättningarna (forskare Merja Pentikäinen).

I forskarseminariet deltog förutom arrangörerna forskare från Åbo Akademi institut för mänskliga rättigheter, Helsingfors, Åbo och Joensuu universitet samt CEREN.

### **3.5 Inlägg, besök, intervjuer, brev**

Intresset för minoritetsombudsmannens arbete och uppgifter var stort. Ombudsmannen träffade under året ett stort antal representanter för de viktigaste intressegrupperna och samarbetspartnerna. Ombudsmannen gav flera intervjuer i media, deltog i debattprogram samt gjorde många inlägg vid seminarier och andra tillställningar.

I intervjuerna beskrevs minoritetsombudsmannens uppgifter och målsättningar eller kommenterades aktuella frågor som hörde till området. Förutom det egna arbetets innehåll berördes i inläggen ofta förutsättningarna för invandrarernas integration ur olika perspektiv, hur jämlikheten för utlänningar och etniska minoriteter har förverkligats samt överhuvud den ökande kulturella mångfalden i det finländska samhället och de utmaningar denna innebär.

En sammanställning av ombudsmannens tal ingår som bilaga till denna berättelse och en del av dem kan läsas på ombudsmannens webbsidor.

Uppmärksamhet väckte särskilt en intervju som behandlade omskärelse av pojkar (Etelä-Suomen Sanomat, Satakunnan Kansa, 4.2.2002), som anknöt till ett övervakningsbeslut som fattats av Östra Finlands länsstyrelse. Länsstyrelsen gav en anmärkning till en läkare, som hade utfört omskärelser utanför sjukhusförhållanden. Ombudsmannen ansåg, att för att undvika risker borde omskärelserna göras till en del av den offentliga hälsovården. Ombudsmannen oroade sig för hur skyddet för barnens hälsa annars skulle ordnas.

Ombudsmannen fäste (brev 2809/65/2002 TM /16.9.2002) Kansallinen Kokoomus r.p:s uppmärksamhet vid det etniskt sårande språkbruk som idkades av en representant för partiet i framträdande ställning. Bakgrunden var en intervju med ordföranden för Helsingfors stadsstyrelse Harry Bogomoloff som publicerades i Helsingin Sanomats Nyt-bilaga 36/2002. I sitt svar bekräftade partiets styrelse bl.a. sin bundenhet till de europeiska politiska partiernas grundstadga för ett samhälle fritt från rasism, till dess praktiska principer samt till sin strävan att främja dessa in sin verksamhet.

## 4 Utlåtanden i anknytning till tillämpningen av utlänningslagen

### *Utlåtanden i asylärenden*

Enligt 33 § utlänningslagen skall minoritetsombudsmannen beredas tillfälle att bli hörd vid behandlingen av asylansökningar, om detta inte är uppenbart onödigt. Före asylansökningarna avgörs har Utlänningsverket i regel berett ombudsmannen möjlighet att bli hörd om andra ansökningar än de som behandlas genom s.k. försnabbat förfarande.

Förfarandet med utlåtanden om asylansökningar och framställningar om utvisning har varit i bruk från år 1991. Efter det att minoritetsombudsmannen i juni 2002 fått ytterligare två överinspektörstjänster till sin byrå har det varit möjligt att utveckla förfarandet med utlåtanden. Målsättningen har varit att till stöd för beslutsövervägandet och för beaktande framföra en sakkunnig och eftertänkt åsikt om det ärende som ansökan avser. Genom förfarandet har också fåtts information om de ärenden som utlåtandena berör och om förfarandena vid asylansökan. I utlåtandena har sålunda också kunnat fästas uppmärksamhet vid eventuella brister som vidlåder undersökningen.

I förfarandet har man särskilt gått in för att fokusera på fall, där Utlänningsverkets föredragandes utgångspunkt är att internationellt skydd inte beviljas, medan enligt ombudsmannens uppfattning grunder för skydd förefaller att finnas i dokumenten. I utlåtandena har man då på basis av dokumenten utvärderat de omständigheter med stöd av vilka internationellt skydd kunde beviljas. I övriga fall har ombudsmannen konstaterat, att ur det asylmaterial som står till förfogande vid tidpunkten för ansökan inte har framkommit sådana omständigheter, som skulle förutsätta ett mera detaljerat utlåtande i ärendet. Även om man i dessa fall inte skulle gå in för att ge ett motiverat utlåtande, granskas ansökan och de tillhörande doku-

menten, och ett kort konstaterande utlåtande har också i dessa fall getts om framställningen.

År 2002 gavs 644 utlåtanden om asylansökningar.

### *Utlåtanden i framställningar gällande utvisning av utlänningar*

Enligt 42 § utlänningslagen skall minoritetsombudsmannen alltid ges tillfälle att bli hörd i ett utvisningssärende.

Problematiskt från ombudsmannens synpunkt har varit bristfälligheterna i de dokument som ingår i framställningen. I instruktionerna för polisen förs inte tillräckligt tydligt fram betydelsen av att sammantälla ett material som möjliggör ett övervägande av ärendet i hela dess vidd. I en del utlåtanden har uppmärksamhet fästs vid detta. I förfarandet hörs utlänningen också först efter det att ombudsmannen gett sitt utlåtande, varför ombudsmannen inte får kännedom om ens väsentliga omständigheter som inverkar på övervägandet som helhet.

Vid framställningar om utvisning har i allmänhet getts ett motiverat utlåtande som innefattar ett ställningstagande.

I de fall där ombudsmannen inte har motsatt sig polisens framställning om utvisning, har utlåtandet kunnat vara kortare. År 2002 gavs 117 utlåtanden i utvisningsärenden.

### *Utlåtanden till högsta förvaltningsdomstolen*

År 2002 gav ombudsmannen 17 utlåtanden i enskilda besvärärenden på begäran av högsta förvaltningsdomstolen. Utlåtandena gällde anhållan om besvärstillstånd och besvär i anknytning till asyl, uppehållstillstånd, arbetstillstånd, avvisning och utvisning.

## 5 Förvaltning

### 5.1 Omkostnader

Året 2002 var exceptionellt också i administrativt hänseende: verksamheten byggdes upp enligt ombudsmannens nya verksamhetsområde. Personalstyrkan har varit fulltalig efter 10.6. Resurser har också använts mer än vanligt för intern planering och ordnande av verksamheten. Till byrån anskaffades också nya möbler. Utgångspunkt för budgeten var utlänningsombudsmannens tidigare verksamhetsanslag, som hade minskats, dock med beaktande av en summa av engångsnatur som behövdes närmast för anskaffning av möbler och utrustning. Omkostnadsanslaget var 45 000 euro. För utgifter användes 47 966 euro. Till att betalas ur 2002 års anslag överfördes betydande anskaffningar av inventarier som gjorts i slutet av år 2001.

### 5.2 Personal

Minoritetsombudsmannen jur.lic. Mikko Puumalainen påbörjade sin tjänstgöring 1.1.2002. Från tidigare arbetade vid byrån överinspektör, fil. kand. Pirjo Takalo och avdelningssekreterare, merkonom Raili Keriö. Vid byrån inrättades två överinspektörstjänster år 2002. I uppgifterna tillträdde 1.6.2002 jur. kand. Rainer Hiltunen, som också fungerar som ombudsmannens ställföreträdare, samt pol. mag. Kari Kananen. Den expeditionsvakts tjänst som tidigare funnits vid byrån ändrades till en sektorsekreterares tjänst från och med 16.3. Som sektorsekreterare tillträdde 10.6. tradenom Päivi Okuogume.

År 2002 beviljades för löner 301 989,00 euro. Löneutgifterna var 236 787,86 euro.

Överinspektörerna fungerar som föredragande vid byrån. Till uppgifterna hör bl.a. att bereda och

föredra asyl- och utvisningsutlåtanden, besvär- och andra kundärenden som gäller utlänningar och etnisk diskriminering och initiativ, ge rådgivning och kundservice samt delta i utredningsarbete, information och utbildning. Byråns föredragandes beredningsarbete inkluderar självständiga åtgärder som hör samman med beredningen, såsom att insamla och analysera bakgrundsinformation, uppgöra dokument och att sörja för åtgärder och uppföljning efter det beslut som fattas utgående från föredragningen.

Avdelningssekreteraren svarar för det första skedets kontakter till kunder och myndigheter, bistår ombudsmannen och överinspektörerna i kundservicen, följer med förvaltningsdomstolarnas och Utlänningsverkets beslut samt följer med de anmälningar som enligt utlänningslagen görs till ombudsmannen. Sektorsekreteraren är minoritetsombudsmannens sekreterare, svarar i stor utsträckning för byråns administrativa uppgifter, bistår vid anordnandet av tillställningar, koordinerar informationen samt fungerar som närmaste stödperson vid användningen av persondatorerna.

### 5.3 Lokaliteter

Ombudsmannens byrå finns i arbetsministeriets lokaler vid Mikaelsgatan 4. Byrån arbetade temporärt vid Norra Esplanaden 37 under tiden 18.12.2001-30.8.2002 medan renovering av de ordinarie utrymmena pågick. De tillfälliga arrangemangen påverkade i synnerhet kundservicen, emedan t.ex. all telefontrafik sköttes med mobiltelefoner, egentliga vaktmästartjänster saknades och telefaxapparaten fanns i utrymmena vid Mikaelsgatan.

## 6 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 minoritetsombudsmannen (687/

2001) har bestämts om delegationens uppgifter, sammansättning och arbete. Ombudsmannen begärde (brev 19.11.2002, TM006:00/2002) att arbetsministeriet skulle skrida till åtgärder i syfte att tillsätta delegationen.

# Verksamhetsplan för år 2003

## *Verksamhetens utgångspunkter har fastställts i lag*

Utgångspunkterna för verksamheten år 2003 är den uppgift, det verksamhetsområde och de befogenheter som anges i lagen om minoritetsombudsmannen (660/2001) samt de i utlänningslagen (378/1991 jämte senare gjorda ändringar) fastställda uppgifterna i asyl- och utvisningsärenden.

Inom de ramar författningarna anger har målsättningarna för och tyngdpunkterna i ombudsmannens verksamhet preciserats i målsättningarna för år 2003 samt även genom att värden som styr verksamheten har uppställts.

Minoritetsombudsmannen har en byrå. Ombudsmannens verksamhetsplan innefattar även byråns verksamhetsplan.

## *Verksamhetsmiljön förutsätter flexibilitet*

År 2003 ändras verksamhetsmiljön och ställer nya krav. Till dem hör bl.a. de projekt i den nya regeringens program som har att göra med ombudsmannens befogenheter, förnyelsen av utlänningslagstiftningen, verkställandet av EU:s direktiv om diskriminering, beredningen av justeringarna av integrationslagstiftningen samt tillsättandet av delegationen för minoritetsärenden och påbörjandet av dess verksamhet.

Bland de omständigheter som är svårast att förutspå är utvecklingen av invandring och integration i Finland, antalet asylansökningar samt överhuvud andra externa faktorer vilka inverkar på utlänningsarnas eller de etniska minoriteternas ställning eller på goda etniska relationer. Av denna anledning måste man i planeringen av verksamheten bibehålla förmågan att reagera flexibelt på förändringarna i verksamhetsmiljön.

## *Centrala verksamhetsområden år 2003*

Centrala verksamhetsområden år 2003 är:

- stärkt sakkunskap och nätverksbildning,
- utvecklad kundservice,
- förfarandet med utlåtanden,
- inverkan på strukturella faktorer samt
- alstrande av information om utlänningars och etniska minoriteters ställning.

Förutom ombudsmannens ordinarie uppgifter är en central målsättning för verksamheten år 2003 att alljämt klargöra tyngdpunktensområdena i verksamheten, stärka de grundläggande förutsättningarna för ombudsmannens och byråns arbete samt skapa och befästa goda verksamhetssätt i förvaltningen.

De centrala verksamhetsområdena beskriver särskilda tyngdpunktsteman under år 2003. Verksamhetsplanen är inte en uttömmande beskrivning av ombudsmannens och byråns verksamhet år 2003.

## *Sakkunskap och nätverksbildning*

Målet för verksamheten är att utgående från den i lagen angivna omfattande och mångsidiga arbetsbilden balanserat eftersträva resultat på ombudsmannens verksamhetsområde samt att bibehålla möjligheten att flexibelt reagera på förändringar som inträffar i kundkretsens ställning i samhället.

Verksamheten går ut på att sakkunnigt, konstruktivt och effektivt samt genom utnyttjande av nätverksbildning sträva till att förbättra utlänningars och etniska minoriteters ställning i Finland. En ny dimension i nätverksbildningen år 2003 är att skapa kontakter till europeiska och nordiska aktörer på samma sektor.

Avsikten är att under året stärka kontakterna till intressegrupperna och följande en vid byrån uppgjord

informationsplan informera synligare om den service som ombudsmannen och byrån erbjuder.

En av de centrala målsättningarna för ombudsmannens och byråns verksamhet är att utveckla en mångsidig och fördjupad sakkunskap på verksamhetsområdet. Byrån ställer sin sakkunskap till kundkretsens förfogande bl.a. genom att ge utlåtanden om lagstiftningsprojekt och den nationella verkställigheten av internationella avtal, delta i seminarier, diskussioner, möten och besök av nationella och internationella grupper samt genom att stå till massmedias förfogande. Sakkunskapen står givetvis också till kundernas och intressegruppernas förfogande när enskilda kundärenden handläggs.

### ***Klarare målsättningar och innehåll för kundservicen***

Målsättningen är att förbättra kundservicen vid de enskilda kundkontaktarna så, att behandlingstiden i sådana ärenden, vilka inte förutsätter mera omfattande ytterligare åtgärder, i regel är högst två månader. I nya kundärenden är strävan att göra en uppskattning av vilka åtgärder ärendet kräver senast inom två veckor från det att ärendet kommit ombudsmannen eller byrån tillhanda.

En betydande del av kundkontaktarna avses att överföras till att utredas av den behöriga myndigheten och att besvaras direkt till kunden. Med ett sådant förfarande undviks att svaren till kunderna hoppar sig, och uppmuntras andra myndigheter att bättre svara på kundernas förfrågningar och förväntningar. Avsikten är också att under året närmare definiera kvalitetskriterier och avgränsningar för kundservicen.

Målet att uppnå en god och snabb behandling av kundärendena innebär också en förberedelse för de ökande förväntningar som i och med jämlikhetslagstiftningen ställs på ombudsmannen i övervakningen av principen om att etnisk diskriminering inte får förekomma.

### ***Smidigt och inriktat förfarande vid utlåtanden***

Den målsatta tiden för behandlingen hos ombudsmannen av begärda utlåtanden om utvisning av utlänning skulle vara högst en månad och väntetiden för asylansökningar som inväntar utlåtande vid Utlänningsverket högst två veckor. Behandlingstiden hos ombudsmannen för utlåtanden om asylansökningar som kräver längre motiveringar skulle vara högst en månad.

Genom att hålla sig till de målsatta tidtabellerna strävar man att undvika att utlåtandena hoppar sig och de totala behandlingstiderna förlängs. Under verksamhetsåret fortsätts det år 2002 införda handlingssättet där man i förfarandet med utlåtanden ägnar uppmärksamhet särskilt åt förverkligandet av utlänningarnas rättsskydd samt möjligheterna till ett positivt beslut i asylärendena, samt i utvisningsärenden åt att förutsättningarna för utvisningsbeslutet är uppfyllda.

### ***Initiativ i syfte att påverka allmänna strukturer och verksamhetssätt***

Målsättningen är att mångsidigt inverka på utlännings- och etniska minoriteters ställning samt på allmänna strukturer som främjar goda etniska relationer genom att informera, erbjuda sakkunskap, lyfta fram eventuella missförhållanden samt på eget initiativ söka nya lösningar. Initiativen skulle enligt behov på ett mångsidigt sätt hänföra sig till lagstiftningen, föreskrifter som påverkar myndigheternas verksamhet, verksamhetssätt, men också till andra samhällsaktörer på ombudsmannens verksamhetsområde, vilka för sin del kan befrämja goda etniska relationer och förbättra utlännings- och etniska minoriteters ställning i Finland.

År 2003 fortsätts uppföljningen av tidigare tagna initiativ och vid behov kompletteras de tillsammans med dem som handlägger initiativen. Sådana initiativ är de som gäller en effektiverad service för romer i arbetsförvaltningen, informationen vid beskickningar-

na åt dem som beviljats tillstånd om deras rättigheter och skyldigheter i Finland samt effektiverandet av utlänningars och etniska minoriteters skydd i arbetet.

Under verksamhetsåret tas vid behov nya initiativ eller vidtas andra åtgärder som inverkar på allmänna strukturer och verksamhetssätt. Hit hör bl.a. initiativen om utökad samiskspråkig dagvård för samiska barn samt om ställningen för äldre personer som hör till etniska minoriteter.

Initiativen kunde basera sig på exempelvis genom kundkontakter eller i utlåtandeprocessen framkomna omständigheter som kan kräva mera generella åtgärder. Sådana frågor är bl.a. praxis för registrering av utlänningar och invandrare i befolkningsbokföringen, avvärijandet av utslagning av rysktalande unga samt förfarandena vid asyl och tagande i förvar.

### ***Mera information om utlänningars och etniska minoriteters ställning***

Under verksamhetsåret fästs även uppmärksamhet vid möjligheterna att insamla och alstra informati-

on om etniska minoriteters och utlänningars ställning. Alstrare av informationen kan vara ombudsmannen själv eller andra aktörer. Ämnen som kommer i fråga är bl.a. utvecklandet av rådgivnings- och stödtjänster för etniska minoriteter och utlänningar samt de etniska minoriteternas ställning i rättsförvaltningens service.

### ***Stärkt egen beredskap för verksamheten***

Vid ombudsmannens byrå fortsättes under år 2003 att ordna den interna verksamheten genom att definiera arbetsbilder och ansvarsområde, införa ett register över kundkontakterna samt utveckla ombudsmannens och byråns externa framtoning och även i andra avseenden genom att förverkliga den uppgjorda informationsplanen. Till detta hör också att åtgärder i syfte att utveckla ombudsmannens internet-sidor. Genom att sörja för de grundläggande förutsättningarna för verksamheten bereder man sig också på diskrimineringsdirektivets ikraftträdande och stiftandet av jämlikhetslagen.

## Bilaga

### Tal hållna av minoritetsombudsmannen 2002

16.1. "Minoritetsombudsmannens befattningsbeskrivning", seminarium för Helsingfors utlänningspolis, Helsingfors

4.2. "Rasism och etnisk diskriminering", stiftande möte för Rasmus-nätverket, Helsingfors

13.2. "Minoritetsombudsmannens befattningsbeskrivning", Arbetarskyddsjuristernas förhandlingsdag, Helsingfors

20.2. "Utmaningar för arbetet mot diskriminering i ett diversifierat Finland". SEIS-projektet/Lapplands regionseminarium, Rovaniemi

12.3. "Etniska minoriteters ställning i Finland", Arbetsministeriets Arbetets dagar, Kouvola

14.3. "Vad bör uppmärksammas i programmen på det lokala planet", Helsingfors stads delegation för utlänningsärenden, seminariet Avvärijande av etnisk diskriminering och rasism

20.3. "Möjligheter för verksamheten på det lokala planet", seminariet Mångkulturellt – jämlikt Åbo

23.4. "Ökad mångkulturalism i det finländska samhället", seminarium om ställningen i det finländska rusmedelsvårdssystemet för personer med narkotikaproblem som invandrat från den forna Sovjetunionens område

14.5. "Bemötande och diskriminering av minoriteter och utlänningar", Oikeuskoulutus, Helsingfors

6.6. "Europa 2010 - minoriteternas Europa?" - kommenterande inlägg, Europeiska kommissionens informationsbyrå i Finland, Europa 2010 -föreläsningsserien, Helsingfors

14.6. "På samma startlinje? Öppningsanförande", Seminarium om hur jämställdhet och jämlikhet förverkligas i invandrarfamiljens vardag, Helsingfors

12.9. "Etniska minoriteter i högre utbildning: hur förverkligas utbildning, jämlikhet och välstånd?" FSF:s seminarium Det finländska samhällets många ansikten, Helsingfors

20.9. "Idrotten och etniska minoriteter - ett samhälle i miniatyr?" Seminariet Tolerans på planerna - mångkulturell idrott, Helsingfors

27.9. "Gemensamma resurser i bruk i förverkligandet av integrationslagstiftningen" Gemensamma resurser i bruk, Helsingfors

5.10. Festtal vid Mussalo folkskola-grundskolas 100 års jubileums huvudfest, Kotka

17.10. "Integration av döva invandrare", Dövas förbunds seminarium, Helsingfors

22.11. "Hör utbildning till åt alla: synpunkter på etnisk mångkulturalism i den högre utbildningen?", FSF/förbunds kongress, öppningsanförande, Vichtis, Korpilampi

17.12. "Möjligheter till förlikning", Kommenterande inlägg vid På väg mot jämställdhet -konferensen, Helsingfors

### Minoritetsombudsmannens utlåtanden och initiativ 2002

Utlåtande om betänkande avgivet av arbetsgruppen för utlänningslagen 2001 (2560/003/2001 TM / 20.2.2002)

Utlåtande om regeringens proposition till lag om medborgerskap (1446/001/2002 TM /12.7.2002)

Utlåtande: FN:s konvention mot tortyr: fjärde periodiska rapporten (1567/059/2002 TM /9.8.2002)

Utlåtande om utkastet till regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av arbetsavtalslagen och vissa övriga lagar (2840/001/2002 TM /19.9.2002)

Utlåtande om regeringens proposition till lag om tryggnad av etnisk jämlikhet samt till lag om ändring av lagen om minoritetsombudsmannen (2814/000/2002 TM /30.9.2002)

Initiativ om att i arbetsförvaltningen effektivera de tjänster som befrämjar romernas sysselsättning (321/64/2002 TM /30.10.2002).

Utlåtande om utkastet till regeringens proposition till utlänningslag (3206/001/2002 TM /4.11.2002)

Utlåtande om antagningen av barn med invandrarbakgrund som elever (3369/65/2002 TM /7.11.2002).

Initiativ om effektiviserad avväjning och övervakning i arbetarskyddsförvaltningen av arbetsdiskriminering av utlänningar och etniska minoriteter (3779/65/2002 TM /16.12.2002).

Initiativ om utkastet till ny asylinstruktion (3863/65/2002 TM/17.12.2002)

Initiativ om information i samband med beslutet om utlännings uppehålls- och arbetstillstånd (3862/63/2002 TM /20.12.2002)

**MINORITETSOMBUDSMANNENS BYRÅ**  
Mikaelsgatan 4  
PB 34  
00023 STATSRÅDET  
Tel. (09) 160 06  
Telefax (09) 1604 7002  
[vahemmistovaltuudetun.toimisto@mol.fi](mailto:vahemmistovaltuudetun.toimisto@mol.fi)