



RISE

RIKOSSEURAAMUSLAITOS
BROTTSPÅFÖLJDSMYNDIGHETEN

Likställighets- och jämlikhetsplan för fångar och samhällspåföljds klienter vid Brottspåföljdsmyndigheten

BROTTSPÅFÖLJDSMYNDIGHETEN 2015

INNEHÅLL

1 INLEDNING	1
2 LIKSTÄLLIGHET OCH JÄMLIKHET	4
2.1 DISKRIMINERING	4
3 LIKSTÄLLIGHET OCH HUR DISKRIMINERING UPPFATTAS AV OLIKA GRUPPER	10
3.1 URSPRUNG	10
3.2 SPRÅK	14
3.3 RELIGION OCH ÖVERTYGELSE	17
3.4 HÄLSOTILLSTÅND OCH FUNKTIONS- NEDSTÄTTNING	19
3.5 KÖNS- OCH SEXUELLA MINORITETER	21
3.6 BARN OCH UNGA	23
3.6.1 UNGA GÄRNINGSMÄN	23
3.6.2 BARN TILL DÖMDA SOM AVTJÄNAR STRAFF	25
3.7 KVINNOR	27
3.8 ÅLDRINGAR OCH ÄLDRE	29
3.9 DISKRIMINERING PÅ FLERA GRUNDER	30
4 KONTROLL OCH UTVÄRDERING AV LIKSTÄLLIGHETS- OCH JÄMLIKHETSPLANEN	32
5 FÖRTECKNING ÖVER ORGANISATIONER SOM PÅ BEGÄRAN LÄMNADE UTLÅTANDE	35

1 INLEDNING

Detta är en likställighets- och jämlikhetsplan som gäller fångar och samhällspåföljds klienter vid Brottsåtgärdsmyndigheten. Planen trädde i kraft den 16 februari 2015. Fångvårdsväsendets tidigare likställighetsplan färdigställdes 2006, men byråerna för samhällspåföljder har tidigare saknat en sådan plan. Genom likställighets- och jämlikhetsplanen ska likabehandlingen av Brottsåtgärdsmyndighetens klienter främjas. Samtidigt beskriver planen hur Brottsåtgärdsmyndigheten främjar likabehandling och förebygger och ingriper i diskriminering i den egna verksamheten. Syftet med planen är dessutom att öka kunskaperna om minoriteter.

Likställighet är en grundläggande rättighet. Med likställighet avses att alla människor är likvärdiga oavsett kön, ålder, ursprung, medborgarskap, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell orientering eller andra orsaker som gäller hans eller hennes person. I ett rättvist samhälle ska personrelaterade faktorer inte få inverka på människors möjligheter att skaffa sig utbildning, jobb och olika slag av tjänster – de grundläggande rättigheterna hör till alla.

Fängelsestraff innebär berövande eller begränsning av friheten. Verkställigheten av fängelsestraff får inte orsaka några andra begränsningar av fångarnas rättigheter och förhållanden än de som bestäms i lag eller som nödvändigtvis följer av själva straffet. Finland har förbundit sig vid flera internationella konventioner om mänskliga rättigheter som gäller likställighet. Principen om jämlikhet i Finlands grundlag hänvisar både till förbud mot diskriminering och till allas likställighet inför lagen. Diskrimineringslagen, strafflagen, jämställdhetslagen och arbetslagstiftningen preciserar förbudet mot diskriminering på olika livsområden.

Likabehandling garanterar dock inte alltid att likställighet förverkligas eftersom människors utgångspunkter och möjligheter är olika. Att genomföra reell likställighet kräver att den sociala ojämlikhet som grundar sig på diskriminering ska aktivt motarbetas. Myndigheterna är enligt grund- och diskrimineringslagen skyldiga att främja människors likställighet. Enligt diskrimineringslagen ska myndigheterna särskilt förändra de förhållanden som förhindrar att likställighet förverkligas. Att aktivt främja likställighet kan innebära avvikelser från principen om likabehandling för att garantera att de grupper som befinner sig i en svagare ställning ska vara reellt likställda. Att främja reell likställighet kräver också ingrepp i indirekt diskriminering. Utvärdering av likställighetsverkningar innebär att verksamhetens resultat granskas med hänsyn till de grupper som riskerar att diskrimineras.

Diskrimineringslagen (1325/2014) förpliktar varje enskild myndighet att göra upp en plan för likabehandling i syfte att förbättra likställigheten i organisationens verksamhet. Brottsförklaringsmyndigheten tillsatte en tvåpersoners arbetsgrupp med uppgift att bereda myndighetens likställighets- och jämlikhetsplan. Till beredare av planen utsågs jurist Johanna Hietapakka och specialsakkunnig Ulla Knuuti vid centralförvaltningsenheten. Sjutton instanser begärdes lämna in ett utlåtande om planutkastet. En förteckning över dessa finns i slutet av planen.

Likställighets- och jämlikhetsplanen grundar sig främst på internationella konventioner om mänskliga rättigheter, rekommendationer, nationell lagstiftning och beredningen av diskrimineringslagen. Samhällspåföljder och fängelsestraff med olika innehåll och former bildar ett kompakt och komplext system av straffverkställighet där de olika komponenterna kompletterar varandra. För jämlikhetens skull talar planen om brottspåföljdsklienter varmed avses klienter i samhällspåföljdsarbetet, patienter i hälsovården och intagna i fängelserna.

2 LIKSTÄLLIGHET OCH JÄMLIKHET

Enligt Finlands grundlag (17/1999) är alla lika inför lagen. Bestämmelsen uttrycker huvudprincipen om likställighet och jämlikhet. I vardagsspråket kan likställighet anses betyda detsamma som jämlikhet. I lagstiftningen har begreppen dock särskilts genom lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) och lagen mot diskriminering. Syftet med jämställdhetslagen (609/1986) är att förebygga diskriminering på grundval av kön, att främja jämställdheten mellan kvinnor och män och att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att främja och säkerställa likabehandling och att effektivera rättssäkerheten för de som utsatts för diskriminering i de situationer som ingår i området för tillämpning av lagen. Med likabehandling avses i praktiken att ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjerelationer, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell orientering eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person (förbud mot diskriminering). Listan över diskrimineringsgrunder har lämnats öppen i lagen. Det är i sak omöjligt att utarbeta en uttömmande förteckning över samtliga förbjudna diskrimineringsgrunder. Andra sådana personrelaterade omständigheter är bl.a. social eller rättslig ställning, förmögenhet, bostadsort och deltagande i föreningsverksamhet.

4 |

2.1 DISKRIMINERING

Var och en kan under sitt liv uppleva diskriminering och olämpligt beteende men vissa grupper kan vara mera utsatta för sådana företeelser än de personer som ingår i majoritetsbefolkningen. Diskriminering

kan också ingå i de vardagliga rutinerna hos enheter vid Brottsåtgöringsmyndigheten. I sådana fall kan det vara svårt för personer som hör till majoritetsbefolkningen att observera olika former av diskriminering. För att det ska vara möjligt att ingripa måste diskrimineringen kunna identifieras. Begreppet diskriminering kan enligt beredningen av diskrimineringslagen (RP 19/2014) indelas i följande underarter::

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering ska anses förekomma när någon enskild, dvs. en person eller en grupp av personer, utan godtagbar orsak behandlas olika jämfört med andra som befinner sig i motsvarande situation. Direkt diskriminering ska anses förekomma när någon på grund av en omständighet som gäller hans eller hennes person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Ofördelaktig behandling är ett förfarande genom vilket föremålet för förfarandet ställs i en sämre position jämfört med andra. Det kan exempelvis gälla begränsningar, krav, olägenheter eller skyldigheter som bara ställs upp för någon eller några. Det kan vidare gälla att bestämda allmänna förmåner, tjänster eller rättigheter förvägras eller begränsas av personrelaterade skäl. Direkt diskriminering kräver inte uppsåt - det gäller således direkt diskriminering också i de fall när gärningsmannen inte har upplevt sig handla på ett diskriminerande sätt enligt lagen, förutsatt att förfarandet på objektiva grunder ska anses vara diskriminerande. Direkt diskriminering är den diskrimineringsform som är enklast att identifiera. Om exempelvis utländska fångar inte tillåts jobba bara på grundval av deras nationalitet kan förfarandet klassificeras som direkt diskriminering.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering kan anses förekomma om en skenbart likartad regel, motivering eller praxis missgynnar bestämda personer eller grupper (enligt exempelvis härkomst eller ålder) jämfört med andra. Indi-

rekt diskriminering är ofta ouppsåtlig och kan grundas på att de olika verkningarna av skenbart lika regler eller praxis på olika människor inte identifieras. Indirekt diskriminering kan anses förekomma när omotiverat höga krav för deltagande i olika aktiviteter definieras, såsom fullständiga kunskaper i finska, även om sådana krav inte är nödvändiga med tanke på den aktuella uppgiften. Då ställs utländska fångar de facto i en svagare position än finskspråkiga. Indirekt diskriminering kan vara medveten eller omedveten. Medveten diskriminering innebär att man gör upp en skenbart neutral regel som dock, enligt allmän kännetecken, missgynnar någon bestämd person eller grupp av personer. Omedveten diskriminering innebär att man inte förstår de diskriminerande verkningarna av en bestämd regel eller ett bestämt förfarande.

Om en regel, motivering eller praxis grundar sig på lag, om syftet är i övrigt godtagbart och medlen är behöriga och behövliga ska indirekt diskriminering inte anses förekomma. Godtagbarheten av övriga syften ska utvärderas utifrån regelverket för grundläggande rättigheter, de internationella förpliktelser om mänskliga rättigheter som binder Finland och, mera allmänt, Finlands rättssystem.

Trakasserier

Trakasserier kan anses förekomma när någons människovärde kränks genom skymfande eller förnedrande beteende eller genom att skapa en hotfull, fientlig eller aggressiv stämning gentemot honom eller henne. Beteende som vittnar om en grundläggande brist på högaktning av någon kan anses kränka människovärdet. Beteendet kan omfatta ord, e-postmeddelanden, gester, framläggande av osakligt material eller andra former av kommunikation. Den förolämpande karaktären av en gärning ska bedömas på objektiva grunder. Den kränkta personens subjektiva uppfattning är sålunda inte utslagsgivande vid utvärderandet av trakasserier. För bevis på trakasseri krävs det inte jämförelseobjekt. Det beror huvudsakligen på att trakasserier ska redan i sig fördömas i samtliga deras uttrycksformer (verbalt,

icke-verbalt eller fysiskt våld) och eventuella verkningar (kränkning av människovärdet). Typiska exempel på trakasserier är rasistiska anekdoter, framläggande av rasistiskt material i allmänna lokaler och glåpord.

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering då det icke-önskvärda verbala, icke-verbala eller fysiska beteendet är sexuellt till naturen. Med sexuella trakasserier avses också icke-önskvärt beteende relaterat till könsidentitet eller könsuttryck. Icke-önskvärt beteende är exempelvis användande av glåpord eller framställande av olämpliga frågor. Vad som uppfattas som trakasseri beror på personen i fråga, situationen, parternas inbördes relationer, växelverkan och tidigare erfarenheter.

Diskriminerande anvisningar eller befallningar

En anvisning eller befallning kan vara diskrimineringsrelaterad eller diskrimineringsorienterad. Diskriminerande anvisningar och påbud som ännu inte verkställts är förbjudna.

Det är dessutom förbjudet att uppmana någon att bemöta andra på ett diskriminerande sätt. Detta kräver dock att den som ger anvisningen eller befallningen är behörig att ge förpliktande anvisningar till mottagaren

Förbud mot motåtgärder

Ingen får bemötas ogynnsamt, försättas i en ofördelaktig situation eller bli föremål för negativa påföljder för att han eller hon har klagat hos övervakningsmyndigheterna, vidtagit åtgärder för att säkerställa likstäl-
lighet eller deltagit i utredning av ett diskriminerings-
ärende

Dold diskriminering

Med dold diskriminering avses diskreta diskrimineringsformer, såsom uteslutning, nedvärdering, brist på stöd och åsidosättande på grund av någons härkomst. Dold diskriminering grundar sig ofta på stereotypa attityder till minoriteter.

Diskriminering grundad på antaganden

När diskrimineringsförbudet tillämpas är det irrelevant om bemötandet grundar sig på en reell eller antagen egenskap hos den diskriminerade. Vi har att göra med diskriminering också i de fall då det ogynnsamma bemötandet bygger på grundlösa antaganden om exempelvis någons sexuella orientering eller då någon behandlas ogynnsamt på grund av funktionsnedsättning hos en närstående.

Närståendediskriminering

Med närståendediskriminering avses att grunden för det diskriminerande beteendet inte ligger hos den diskriminerade utan hos någon annan. Det är således förbjudet att försätta någon i en ofördelaktig position på grund av att han eller hon står nära någon som hör till en etnisk minoritet eller är funktionsnedsatt. Sådana närstående är exempelvis familjemedlemmar, släktingar, nära vänner och arbetskamrater.

Strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering är enligt benämningen relaterad till sociala strukturer, såsom rådande praxis, avtal, lagstiftning och tjänster. Strukturell diskriminering sker synnerligen ofta omedvetet och spelar då en roll som bakgrund till individuella gärningar.

Diskriminering på flera grunder

Vi kan tala om mångbottnad diskriminering när flera diskrimineringsgrunder förekommer simultant. En utländsk muslimsk fånge kan exempelvis bli diskriminerad både på grund av sin tro och sin härkomst. En och samma person kan höra till flera olika minoriteter och uppleva diskriminering på alla dessa grunder. När flera dylika slag av diskriminering möts talar vi om korsdiskriminering. Två eller flera personrelaterade omständigheter leder tillsammans till ett förbjudet diskriminerande bemötande.

Positiv särbehandling, att försätta någon i olika position utan missgynnande avsikter, är dock inte diskriminering. Sådan positiv särbehandling och speciella åtgärder genomförs för att underlätta situationen för grupper

som befinner sig i en ogynnsam position. Sådana åtgärder måste vara temporära och dimensioneras så att de lämpar sig för att undanröja den aktuella ojämlikheten. Positiv särbehandling ska alltså stå i riktig proportion till målen. Inte ens ett godtagbart syfte berättigar alltså oproportionerligt långtgående specialåtgärder. Den riktiga proportionen av en åtgärd ska alltid bedömas särskilt i varje enskilt fall och varje enskild situation. Genom positiv särbehandling ska rättigheterna för grupper eller enskilda individer som befinner sig i en svagare situation om möjligt tryggas. Det kan vara motiverat att stödja personer i en socialt svagare position, exempelvis funktionsnedsatta, också då den svagare positionen inte kan sägas härröra från diskriminering. Sålunda kan främjandet av faktisk likställighet i sig vara en form av positiv särbehandling.

Diskriminering kan ha allvarliga konsekvenser för den som diskrimineras. Den diskriminerade kan, för det första, försöka förtränga diskrimineringens existens och uppfatta det dåliga bemötandet som berättigat. För det andra kan den som upplevt diskriminering börja medvetet undvika situationer där diskriminering förekommer. Detta försvårar å sin sida den sociala anpassningen ytterligare. Den som exempelvis hör till en språklig minoritet kan börja undvika att öppet använda sitt modersmål. På så sätt tvingas den diskriminerade att anpassa sig till de förväntningar som den diskriminerande parten skapat.



3 LIKSTÄLLIGHET OCH HUR DISKRIMINERING UPPFATTAS AV OLIKA GRUPPER

3.1 URSPRUNG

Invånarnas mobilitet har ökat i Europa av flera sociala, ekonomiska och politiska orsaker. Med begreppet ursprung avser vi bl.a. etnisk, nationell och social härkomst. Diskriminering på grund av ursprung har en särställning i diskrimineringslagen. Merparten av de praktiska åtgärderna i EU-regionen fokuseras för närvarande på förebyggande av sådan diskriminering. Fördomar och rasism är de vanligaste uttrycksformerna för denna diskrimineringstyp.

Rasism kan uppträda som direkt fientlighet mot någon bestämd hudfärg, kultur eller etnisk härkomst eller som avståndstagande, rädsla och främlingskap. Personer som hör till någon etnisk minoritet granskas enbart genom fördomar varvid deras individuella meriter och särdrag inte beaktas. En klient med exempelvis romsk bakgrund kan då bara uppfattas som företrädare för folkgruppen, inte som individ. Fördomar kan också uttrycka sig som nedvärdering av kulturella särdrag, rentav som försök att hindra att kulturen i fråga kommer till uttryck.

Diskriminering av etniska kulturer är ofta relaterad till etnocentrism. Det innebär att den egna kulturen definieras som en absolut norm som man inte kan eller vill ifrågasätta. Det vanligaste slaget av etnisk diskriminering - som det samtidigt är enklast att bekämpa - består av rasistiska anekdoter som lätt uppfattas som oskyldiga skämt varvid berättaren själv inte medger att han eller hon handlar och talar på ett rasistiskt sätt. Men bakom anekdoterna finns det ett rasistiskt värdesystem. Även om avsikten med vitsarna kanske inte är



att såra någon är de trots allt förolämpande. Racistiska anekdoter bidrar till uppkomsten av etniska fördomar och upprätthåller dem samtidigt. Likaså försämrar de atmosfären i arbetsgemenskapen.

Vardagsrasismen består inte bara av extrema incidenter och våld. Den är samtidigt en utmattande och ständigt återkommande påminnelse om att någon är annorlunda än de andra. Kontinuerlig uteslutning från den övriga gemenskapen, ogillande blickar och sårande ord är exempel på detta. Ständig racistisk mobbning kan bli ett slags normal växelverkan som man blir avtrubbad av och vänjer sig vid. Offren för rasism inser inte nödvändigtvis att deras rättigheter kränks och att de kan söka hjälp. Många underskattar sina erfarenheter och upplever att det är svårt att tala om dem.

Ibland kan det gå så att en klient missförstår situationen och blir nervös i onödan. Ibland kan det kännas svårt för vissa män att lyda kvinnliga medarbetare och ta emot befallningar. Sådana situationer bör behandlas omedelbart genom öppna och korrekta samtal. Man ska lugnt förklara för klienten vad situationen gäller. Likaså ska beslut alltid motiveras, och det ska säkerställas att klienten förstår saken. Det är viktigt att alla är medvetna om att vissa regler är förpliktande för alla.

Främjandet av etnisk jämställdhet kräver stora insatser i brottspåföljdssektorn. Det är en klar brist att det alltför få anställda med romsk eller utländsk bakgrund vid Brottspåföljdsmyndigheten trots att en del av klienterna redan i dag företräder dessa etniska grupper.

Åtgärder för att främja likställighet

- Arbetsgemenskapen måste medge att rasism kan förekomma och ta upplevelser av rasism på allvar. Med tanke på det antirasistiska arbetet är det viktigt att överväga hur rasismen tar sig uttryck i vår verksamhet. Om det finns rasism i verksamheten så vad borde göras? För att identifiera rasism ska vid behov utomstående utbildningshjälp användas.
- De anställda i brottspåföljdsbranschen ska åta sig att tillämpa nolltolerans när det gäller rasistiska yttranden och anekdoter. De ska ingripa i alla former av rasistiskt tal, oavsett om det förekommer bland klienterna, fångarna eller de anställda. En anekdot är rasistisk om någon grupp av människor framställs som mindervärdig eller avhumaniserad. Hela personalen har till uppgift att ingripa i rasistiska anekdoter och yttranden, ty om det lämnas ogjort vittnar tystnaden om godkännande. Att ingripa i uttryck och talesätt kräver mod, men det är ett viktigt tecken på att rasism inte kan accepteras under några som helst omständigheter. Det är i sista hand chefen för anstalten eller enheten som bär ansvar för att personalen ingriper.
- Rasistiskt beteende hos andra fångar sker ofta utan att de anställda observerar saken. En atmosfär av diskriminering är ofta svår att upptäcka. För att påvisa eventuell diskriminering ska anstalterna börja registrera diskriminerande beteende i systemet för klientinformation också i de fall då inga andra sanktioner följer.

-
- När det gäller olika etniska grupper ska särskild vikt fästas vid placering, bosättning, sysselsättning och skaffande av platser för samhällstjänst. Samtidigt ska individuella omständigheter beaktas.
 - Företrädare för olika etniska grupper ska placeras enligt individuella behov, eftersom kompakta etniska grupper kan leda till isolering.
 - Principen om placering nära hemorten gäller också fångar med invandrarbakgrund, och de ska stationeras så nära hemorten som möjligt, förutsatt att närstående bor där.
 - Vid tillämpning av regelverk som gör det möjligt att överföra verkställigheten av samhällspåföljder för gärningsmän med utländsk bakgrund till deras hemländer ska de dömda alltid underrättas om sina rättigheter. Ett kontinuerligt nära samarbete ska om möjligt skapas och upprätthållas med behöriga myndigheter i gärningsmännens hemländer så att hjälp med nödvändiga övervakningsarrangemang kan ges när en gärningsman återvänder till hemlandet.
 - När fångar med utländsk bakgrund ska ta emot besökare från utlandet kan längden och tidpunkterna för besök vid behov bestämmas flexibelt. Andra kontakter med närstående utomlands ska säkerställas genom elektronisk kommunikation, telekommunikation eller övriga tekniska kontakter. Telefontider ska beviljas så att tidsskillnaden mellan Finland och mottagarlandet beaktas.
 - Kulturrelaterade vanor hos olika grupper ska i mån av möjlighet kunna bevaras under straffverkställigheten. Invandrarfångarnas särskilda behov ska beaktas särskilt när det gäller religion, språk, boende och mottagande av civila besökare. Romernas särskilda behov accentueras när det gäller på stationering, kulturkunskap och släktskapsförhållanden. Vid val av tjänstgörings-

plats för samhällspåföljder, placering på anstalt och ordnande av fångtransport ska det beaktas att romsk kultur omfattar den s.k. väjningsprincipen. Om en rom har vållat någon annan rom allvarlig skada ska den skyldige och dennes närmaste anhöriga försöka undvika offret och dennes släktingar. Så försöker romerna förebygga hämndåtgärder mellan släkterna.

- Etniska faktorer ska om möjligt beaktas när man fattar beslut om fångarnas rätt att använda sina egna kläder på slutna anstalter. Användning av nationella dräkter ska i mån av möjlighet tillåtas på anstalterna. Romska kvinnor kan exempelvis tillåtas använda sina nationella kjolar och romska män raka svarta byxor i bl.a. kyrkor och under besök. Intagna på slutna anstalter ska ha möjlighet att på förhand ta fram sina egna kläder och byta före besök. Fångarnas egna kläder kan emellertid kontrolleras efter besöket. Användning av huvudduk eller huvudbonad av religiösa eller kulturrelaterade skäl (t.ex. kipa, turban) kan tillåtas inomhus även om det annars är förbjudet att bära huvudbonad där. Användning av egna kläder kan begränsas av ordnings-, säkerhets- eller övervakningsskäl. Muslimska kvinnors huvuddukar ska dock tillåtas om ansiktet inte helt och hållet döljs och personen kan identifieras.
- Fångar med utländsk bakgrund ska underrättas om möjligheten att anhålla om överföring av straffverkställigheten till något annat land.
- Fångar som står under utvisningshot ska erbjudas psykologtjänster och stödjas att skaffa rätts hjälp.

3.2 SPRÅK

Med språk avser vi nationalspråken och andra språk, såsom teckenspråk och diverse dialekter. Nationalspråken är enligt grundlagen finska och svenska som

människorna har rätt att använda hos myndigheterna. Syftet med språklagen är att se till att både den finsk- och svenskspråkiga befolkningen har möjlighet att leva ett fullödigt liv på sitt eget språk. Det är dessutom allt vanligare att Brottspåföljdsmyndigheten också har sådana klienter med vilka det inte går att finna något gemensamt språk.

Enligt grundlagen har samerna som urbefolkning och romerna och övriga grupper rätt att upprätthålla och utveckla sitt språk och sin kultur. Med övriga grupper avses här nationella och etniska minoriteter.

Åtgärder för att främja likställighet

- Eftersom Finland är ett tvåspråkigt land ska klienterna och deras närstående erbjudas tjänster på deras eget modersmål, antingen på finska eller svenska.



- Om det förekommer språklig diskriminering, såsom nedvärdering av minoritetsspråket eller en företrädare för språket, försummelse av språkliga rättigheter och osakliga kommentarer, ska sådant bemötande omedelbart korrigeras.
- Tillgången till svenskspråkiga tjänster ska garanteras genom att de som utför samhällstjänst ska placeras på tjänstgöringsplatser med anställda som behärskar svenska. Svenskspråkiga fångar ska placeras på sina egna avdelningar på anstalter som särskilt bestäms. Medarbetare med tillräckliga kunskaper i svenska ska utses till dessa avdelningar.
- Behoven hos fångar som hör till språkliga minoriteter ska tillgodoses genom specialarrangemang. En tolk ska alltid tillkallas när man är osäker på en klients språkkunskaper och inte vet om klienten kan klara av att sköta sina ärenden.
- Jämlikhet ska garanteras med hjälp av tolkning, inklusive tolkning av teckenspråk, åtminstone när den fråga som ska behandlas har tagits upp av en myndighet, när det är nödvändigt av rätts säkerhetsskäl eller när det är nödvändigt för att säkerställa grunderna för god förvaltning enligt förvaltningslagen.
- Också personer med bristfälliga språkkunskaper ska placeras i samhällstjänst, olika aktiviteter och rehabilitering. Bristande språkkunskaper ska sålunda inte vara något automatiskt hinder för sysselsättning.
- Om det krävs att den dömde ska ge sitt officiella samtycke till sysselsättning som är relaterad till någon samhällspåföljd ska personalen försäkra sig om att den dömde har förstått sina rättigheter och samtliga följder av samtycke eller vägran.
- Betydelsen av lättläst språk ska betonas i arbetet med klienter, i information och vägledning. Det

gör det lättare för klienter med bristfälliga kunskaper i finska att förstå informationen.

- Undervisning i finska ska om möjligt ordnas för fångar som inte behärskar språket.
- Resurser ska reserveras för undervisning i romsk kultur och språk.
- Material på främmande språk ska användas vid rehabilitering i den utsträckning sådant är tillgängligt. När sysselsättning enligt planen för strafftiden ordnas ska tolk- och utomstående tjänster användas.
- När information på anstaltens och enheternas anslagstavlor ges och skriftliga material, såsom ankomstanvisningar och ansökningsformulär, produceras ska också de klienter som inte behärskar finska beaktas. De som inte behärskar språket ska integreras i verksamheten bland annat genom att man ordnar aktiviteter där de andra fångarna kan lämpligen agera som tolkar.
- De anställda ska uppmanas att studera främmande språk och upprätthålla sina språkkunskaper. När det gäller medarbetare med invandrarbakgrund kan man vara mera flexibel med kraven på språkkunskaper, förutsatt att goda kunskaper i finska eller svenska inte är nödvändiga för arbetsuppgifterna.

3.3 RELIGION OCH ÖVERTYGELSE

Var och en har religions- och samvetsfrihet enligt grundlagen. Religions- och samvetsfriheten omfattar rätten att bekänna sig till och utöva en religion, rätten att ge uttryck för sin övertygelse och rätten att höra till eller inte höra till ett religiöst samfund. Ingen är skyldig att ta del i religionsutövning mot sin övertygelse.

Åtgärder för att främja likställighet

- Vars och ens religiösa övertygelse ska respekteras vid Brottsförmyndigheten. En övertygelse kan också vara relaterad till levnadssätt, politik eller världsåskådning.
- Dagordningen på anstalterna och tjänstgöringsplatsernas förhållanden vid samhällspåföljder ska i mån av möjlighet ordnas så att klienterna kan utöva sin religion och handla enligt sin övertygelse.
- Klädsel sammankopplad med religion, kulturrelaterade vanor och specialbehov hos olika trosamfund med avseende på kosthållning ska om möjligt beaktas. Religiösa omständigheter ska i mån av möjlighet beaktas när beslut fattas om de intagnas rätt att använda sina egna kläder eller ha till sitt förfogande diverse föremål, såsom bönematta.
- Anstalterna ska garantera likställda möjligheter till utövande av olika religioner så att gudstjänster, andaktsstunder och andra andliga sammankomster ordnas enligt fångarnas behov. Fångarna ska också ha tillfälle att träffa företrädare för sitt eget trossamfund eller sin egen övertygelse.
- Fängelserna ska ha tillgång till lämpliga lokaler för religionsutövning.
- Fångarna har rätt att inneha litteratur relaterad till sin egen religion eller övertygelse.
- Fångarna får inte tvingas eller bli föremål för påtryckningar att utöva någon religion eller omfatta någon övertygelse, att ta del i andliga ritualer eller sammankomster, att följa med andliga radio- eller TV-sändningar, att ta del i religiösa ceremonier eller möta företrädare för någon religion eller övertygelse.
- En person som svarar för andlig verksamhet enligt fångarnas behov ska utses i fängelserna.

3.4 HÄLSOTILLSTÅND OCH FUNKTIONS- NEDSÄTTNING

Med hälsotillstånd avses både fysisk och psykisk hälsa. Det omfattar både akuta och kroniska sjukdomar. Det finns ingen entydig rättslig definition av funktionsnedsättning. Begreppet har definierats på olika sätt när det gäller olika typer. Enligt artikel 1 i FN:s konvention om de handikappades rättigheter omfattar begreppet alla de som har någon långvarig fysisk, psykisk, intellektuell eller sensorisk störning som i interaktion med olika hinder kan förhindra dem att fullständigt och effektivt delta i samhällslivet likvärdigt med andra. I vissa fall kan också en kronisk sjukdom leda till funktionsnedsättning. De som har en fysisk, psykisk, intellektuell eller sensorisk störning eller funktionsnedsättning är likvärdiga med personer som saknar sådana skador.



Åtgärder för att främja likställighet

- Brister i hälsotillstånd eller funktionsnedsättning förhindrar inte automatiskt någon att ta del i sysselsättning. Varje enskild situation ska granskas särskilt. Den som ordnar aktiviteter ska vid behov vidta rimliga åtgärder för att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i sysselsättningen, klara av den och göra framsteg.
- Fängelserna och byråerna för samhällspåföljder ska genomföra rimliga anpassningar för att personer med funktionsnedsättning ska kunna likställt med andra uträtta ärenden på anstalterna och få utbildning, jobb och tjänster. Nödvändiga modifikationer kan gälla verksamhetsmiljö och arbetsmetoder, arbetsredskap, hjälpmedel och sättet att ordna sysselsättningen. Med rimliga modifikationer avses nödvändiga och lämpliga förändringar och arrangemang som genomförs i enskilda fall och som inte medför oproportionerlig eller orimlig belastning. Genom sådana adaptationer säkerställs möjligheten för personer med funktionsnedsättning att utöva samtliga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter likställt med andra. Att förvägra rimlig anpassning anses diskriminerande. En modifikation kan exempelvis gå ut på att bistå en synskadad i en konkret situation.
- Det ska finnas hinderlöst tillträde till fängelser och byråer för samhällspåföljder. En miljö eller en enskild byggnad är hinderlös när den är funktionsduglig, trygg och angenäm för samtliga användare och när tillträde till alla lokaler och nivåer är enkelt. Dessutom ska lokalerna och funktionerna där vara så lätthanterliga och logiska som möjligt. På anstalterna ska exempelvis installering av rullstolsremсор och placering av dörrklockor på lämplig höjd övervägas.

- Fångar och samhällspåföljds klienter som använder teckenspråk eller som behöver tolkhjälp på grund av funktionsnedsättning ska ges nödvändig hjälp med tolkning och översättning.
- Medel och kanaler som utan hjälp kan användas av personer med dålig syn och hörsel ska användas i informationsförmedling.

3.5 KÖNS- OCH SEXUELLA MINORITETER

Med könsminoriteter avses vanligen s.k. transpersoner (transsexuella, transvestiter och transgender) och intersexuella. En transsexuell persons förnimmelse av sitt eget kön överensstämmer inte med kroppen eller det kön som definierats vid födseln. Med könskorrigering avses vanligen den process som resulterar i att personen i fråga antecknas i befolkningsregistersystemet som företrädare för det andra könet. Den som genomgått könskorrigering uppfattar sig ofta som antingen kvinna eller man, inte som en transperson. En transvestit är en kvinna eller man som kan invärtes leva sig in i bägge könsrollerna och som känner ett behov av att turvis ge uttryck för den kvinnliga och den manliga sidan av sig själv. Med termen transgender beskrivs vanligen någon som lever på gränsen mellan man och kvinna eller utanför könen. Personen i fråga kan uppfatta sig som könslös, asexuell eller som en odefinierbar kombination av könsdrag och personlighet. Intersexualitet innebär ett medfött tillstånd där de fysiska faktorer eller egenskaper som vanligen definierar könet inte är entydigt manliga eller kvinnliga.

Sexuell orientering beskriver det slag av människor som personen är attraherad av. Med sexuella minoriteter avses personer som inte är heterosexuella, dvs. homosexuella, lesbiska och bisexuella personer.

Diskriminering av köns- och sexuella minoriteter kan förekomma i Brottspåföljdsmyndighetens enheter i

form av bl.a. hån, undvikande och, som mest extremt, fientliga eller nedsättande kommentarer. Kön- och sexuella minoriteter kan också avsiktligt förbises i normal anstaltspraxis. Sådan praxis kan exempelvis hänföra sig till registrering av parförhållanden eller ordnande av familjebesök. På anstalterna döljer fångarna ofta sin identitet om de hör till en kön- eller sexuell minoritet. Det kan bero på fruktan för att bli föremål för diskriminering men också på ren vilja att behålla privata angelägenheter i sin egen kännedom. Det är inte tillåtet att utöva påtryckningar på de intagna för att de ska öppet berätta om dessa frågor. Men man ska gå in för att skapa en sådan atmosfär på anstalterna att det ska vara möjligt att tala om dem.

Åtgärder för att främja likställighet

- De anställda och klienterna ska ha möjlighet att få information och utbildning när det gäller mångfalden av kön och sexuell orientering. Att tillägna sig saklig kunskap ökar förståelsen för kön- och sexuella minoriteter.
- Det faktum att någon hör till en kön- eller sexuell minoritet får inte påverka deltagande i specifika aktiviteter eller avdelningsplacering.
- De som nått äktenskapsåldern ska under fängelsetiden ha rätt att registrera sitt parförhållande på samma sätt som de kan ingå äktenskap och bilda familj.
- Diskriminering och mobbning av kön- och sexuella minoriteter ska uppmärksammas. Anstalterna ska omedelbart ingripa i sådant beteende, oavsett om det härrör från andra klienter, fångar eller de anställda. Mobbningen kan bestå av illvilliga ord, anekdoter och osakliga anmärkningar eller frågor om sexuell identitet, uttryck för kön och privatliv. Man ska klart och entydigt förklara för mobbaren att hans eller hennes beteende uppfattas som pinsamt och förolämpande och att

mobbaren ska sluta. Om mobbningen trots förbud fortsätter eller om frågan inte kan tas upp med mobbaren ska anmälan riktas till chefen. Mobbaren får inte ensam bestämma gränserna för andras tålamod. Om någons beteende uppfattas som störande eller kränkande ska han eller hon ändra beteendet.

- Anstalterna ska se till att den som blir offer för köns- eller sexuell mobbning eller blir vittne till sådant beteende ska vara medveten om vem som ska kontaktas och var man kan få hjälp.

3.6 BARN OCH UNGA

3.6.1 Unga gärningsmän

Med unga gärningsmän avses någon som fyllt 15 år men inte ännu 21 år vid tidpunkten för brottet. När en ung gärningsman gör sig skyldig till ett brott som kan medföra fängelsestraff ska en utredning av hans eller hennes individuella omständigheter om möjligt skaffas. När villkorligt fängelsestraff döms ut ska tingsrätten ta ställning till frågan om den unge gärningsmannen ska ställas under övervakning. Personer under 18 år döms vanligen inte till ovillkorligt fängelsestraff.

Begreppet barn i konventionen om barnets rättigheter syftar i princip på samtliga personer som inte fyllt 18 år. När man arbetar med barn är det alltid främst barnets intressen som ska beaktas. Barnets föräldrar är en viktig samarbetspartner vid sidan av barnskyddet. I Finland finns det årligen i genomsnitt under 10 fångar som inte fyllt 18 år. Bland samhällspåföljds klienterna finns det också villkorligt dömda unga (under 18 år) eller personer som avtjänar ungdomsstraff.

Ett fängelsestraff som ådömts en ung person verkställs vanligen i en miljö som klart avviker från den unges tidigare förhållanden. Det är därför särskilt betydelsefullt att fästa vikt vid fångens ålder och utveck-



lingsnivå. De som begått brott i unga år löper, jämfört med den övriga befolkningen, en klart större risk göra sig skyldiga till nya brott efter att straffet avtjänats. Men det är möjligt att påverka de ungas attityder. Det lönar sig att satsa på arbetet med unga.

Åtgärder för att främja likställighet

- Unga personers utveckling ska vara så allsidig som möjligt. Alla åtgärder ska främja att den unge rehabiliteras och anpassar sig i samhället
- Brottspåföljdspersonalen ska skydda de unga från allt slags våld, likgiltigt bemötande och utnyttjande.
- Mångsidiga aktiviteter ska ordnas för de unga. När aktiviteter och arbetsmetoder väljs ska specifikt ungdomsorienterade åtgärder tillämpas.
- Betydelsen av nätverksbildning och övergripande tjänster ska accentueras i ungdomsarbetet. De unga ska stödjas att slutföra grundskolan. De ska bistås med att skaffa en studieplats och vägledas i val av utbildning och yrke.
- Om man beslutar att placera någon som inte fyllt 18 år i fängelse ska särskild vikt fästas vid anstaltsstationeringen. Underåriga fångar ska hållas på en avdelning som är avskild från de vuxna fångarnas avdelningar, om detta inte anses stå i strid med de ungas intresse.

- Myndigheterna ska se till att fångar under 18 år erbjuds socialt, psykologiskt och uppfostringsrelaterat stöd vid sidan av de tjänster som erbjuds samtliga fångar.
- All information ska ges i förståelig och tillgänglig form med hänsyn till barnets ålder och utvecklingsnivå.
- Frigivna unga under 18 år ska erbjudas särskilt stöd.

3.6.2 Barn till dömda som avtjänar straff

Många av Brottspåföljdsmyndighetens klienter har barn. Ett beslut om att en förälder ska bestraffas berör också barnen och påverkar ofta i hög grad barnets liv och välmående. Riktlinjerna för barn- och familjearbete styr Brottspåföljdsmyndighetens verksamhet med barn.

Åtgärder för att främja likställighet

- Tjänstemännen vid Brottspåföljdsmyndigheten ska stödja de dömdas föräldraskap förutsatt att det överensstämmer med barnets intresse. Barn har rätt till en uppväxt utan diskriminering utan någon som helst segregation som grundar sig på barnets, föräldrarnas eller någon laglig vårdnadshavares egenskaper eller andra omständigheter.
- Regelbundna möten mellan föräldrar och barn ska kunna ordnas i fängelset. När möten ordnas ska det utvärderas om de överensstämmer med barnets intresse. Barnets åsikt ska utredas och beaktas när ett möte avtalas och under mötet. Ett barn har rätt att vägra att träffa en förälder eller att avbryta ett besök om han eller hon så önskar.
- Inga åldersgränser får definieras vid utredning av ett barns åsikt. Åsikterna ska däremot utredas på ett sätt som är anpassat till barnets ålder och utvecklingsnivå. Barnet ska ges möjlighet

att uttrycka sin åsikt på det sätt som är utmärkande för honom eller henne. Denna rätt får inte enbart begränsas till äldre barn. Det ska noteras att även småbarn kan ge uttryck för sin mening. Om barnets åsikt klargörs och respekteras, och saker som ur vuxensynpunkt kanske förefaller betydelselösa tar på allvar, kan det bidra till att barnet lättare accepterar att föräldern är intagen på anstalt.

- Beslut som fattas av Brottsförklaringsmyndigheten ska alltid beakta barnets intresse när ett beslut inverkar på barnet. När beslut fattas ska barnets åsikt observeras enligt barnets ålder och utvecklingsnivå.
- Ett litet barn kan bo i fängelse hos en förälder förutsatt att det överensstämmer med barnets intresse och frågan utvärderats av barnskyddsmyndigheterna.
- När ett litet barn bor i fängelset hos en förälder ska det finnas en särskild vårdplats i fängelset med kompetent personal. Där ska barnet vistas när föräldern deltar i aktiviteter som barnet inte kan delta i.
- När barn anländes till fängelset för att träffa föräldrarna ska besökslokalerna göras barnvänliga. Det ska vara möjligt för föräldrarna att byta ut fångkläder till civil klädsel före besöket.



3.7 KVINNOR

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön och förpliktar att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Könslig diskriminering kan riktas mot både kvinnor och män. I denna text behandlas kvinnor dock separat eftersom de bildar en synnerligen marginell grupp bland brottspåföljds klienterna och därför ofta åsidosätts. I princip anses Finland dock vara ett av de ledande länderna i världen när det gäller jämställdhet och självbestämmande för kvinnor.

Kvinnor intar en besvärlig position som klienter i brottspåföljdssektorn. Det beskrivs ofta så att när en kvinna gör sig skyldig till ett brott bryter hon inte bara mot lagen. Hon bryter samtidigt mot förhärskande beteende- och attitydnormer i samhället. Aktiviteterna i brottspåföljdsbranschen har ofta planerats för män, och med hänvisning till likställighetsprincipen erbjuds kvinnor och män samma åtgärder och funktioner. Men det finns avsevärda skillnader mellan kvinnliga och manliga klienter som måste uppmärksammas i straffverkställigheten.

Direktiv som gäller kvinnors ställning och ordnande av aktiviteter och åtgärder för att främja likställighet har utfärdats i flera internationella fångvårdsrekommendationer och konventioner om mänskliga rättigheter. Också Brottspåföljdsmyndigheten har åtagit sig att iaktta dem.

Åtgärder för att främja likställighet

- Myndigheterna ska fästa särskild vikt vid kvinnliga klienters fysiska, sociala, professionella och psykologiska behov när beslut fattas om fängelse och samhällspåföljder.

- Kvinnodiskriminering och sexuell mobbning ska särskilt uppmärksammas. Det är viktigt att omedelbart reagera på sådana företeelser, oavsett om de härstammar från andra klienter, fångar eller de anställda. Sådan mobbning kan omfatta obscena ord och ekivoka anekdoter eller osakliga anmärkningar och frågor som gäller figur, klädsel eller privatliv. Man ska klart och entydigt förklara för mobbaren att hans eller hennes beteende uppfattas som pinsamt och förolämpande och att mobbaren ska sluta. Om mobbningen trots allt fortsätter eller om frågan inte kan tas upp med mobbaren ska anmälan riktas till chefen. Mobbaren får inte ensam bestämma gränserna för andras tålamod. Om någons beteende uppfattas som störande eller kränkande ska han eller hon ändra beteendet.
- Anstalterna ska se till att den som blir offer för sexuell mobbning eller blir vittne till sådant beteende ska vara medveten om vem som kan kontaktas och var man kan få hjälp.
- Sexistiska bilder är inte tillåtna i de gemensamma lokalerna i fängelserna eller byråerna för samhällspåföljder eller i de anställdas arbetsrum. Personalen ska också genom samtal främja att sådana bilder inte heller är framlagda i cellerna.
- Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt de kvinnor som upplevt fysiskt, andligt eller sexuellt våld. Specialisthjälp ska om möjligt erbjudas dem.
- Gravida fångar ska i tillräckligt god tid före förlossningen under nödvändig övervakning överföras till sjukhus eller någon annan hälsovårdsenhet utanför fängelset. Om ett barn föds i fängelset ska myndigheterna se till att modern får behövligt stöd.
- Kvinnor får inte diskrimineras på grund av kön när alternativa jobb erbjuds.

3.8 ÅLDNINGAR OCH ÄLDRE

Hög ålder hos den som avtjänar straff är en förbjuden diskrimineringsgrund. Den dömdes ålder saknar i princip betydelse vid övervägande av straffpåföljd varför också den som passerat pensionsåldern kan exempelvis avtjäna någon samhällspåföljd. I arbetet med äldre personer accentueras betydelsen av sociala och miljömässiga faktorer. Många äldre fångar vill isolera sig från de andra. Avskildheten kan ha många grunder, såsom oro och överbefolkning på avdelningen eller det faktum att de fruktar. Många intagna åldringar är ensamma, de kan lida av undernäring och rör sig inte tillräckligt på anstalten.

Åtgärder för att främja likställighet

- Myndigheterna ska beakta de äldres fysiska, sociala och psykologiska behov när beslut fattas om verkställighet av äldre personers straff.
- Vid val av anstalt, avdelning, sysselsättning och tjänstgöringsplats för samhällspåföljder ska äldre personers eventuella funktionsnedsättning och vårdbehov beaktas.



3.9 DISKRIMINERING PÅ FLERA GRUNDER

Vi kan tala om mångbottnad diskriminering när någon blir föremål för diskriminering på flera diskrimineringsgrunder simultant. Exempelvis en kvinna som är utländsk medborgare och funktionsnedsatt kan samtidigt diskrimineras på grund av kön, härkomst och hälsotillstånd. En utländsk fånge kan diskrimineras för att han eller hon är svart och muslim. Fördomar, oavsett om de är relaterade till kultur, kön, ålder, härkomst, invandrarbakgrund, religion eller en kombination av dessa egenskaper, leder lätt till att Brottspåföljdsmyndighetens klienter bemöts på ett olikvärdigt sätt..

Åtgärder för att främja likställighet

- Diskriminering ska motverkas i alla dess former, oavsett om den har en eller flera grunder. Anstaltsledning, chefer och övriga tjänstemän ska ge till känna och visa genom sitt eget beteende att det inte finns rum för diskriminering och rasism i jobbet.
- Företrädare för minoriteter ska tydligare än tidigare informeras om hur man kan klaga över personalens osakliga beteende. Vikten av respons ska betonas.
- Ifall en fånge som hör till en minoritet måste överföras till slutet avdelning för att exempelvis säkerställa fångens trygghet ska tillträde till sysselsättning garanteras från avdelningen eller tillräckliga aktiviteter ordnas utanför cellen.
- Klädsel som uttrycker någons kultur, religion eller övertygelse och element relaterade till religionsutövning får inte förhindra att han eller hon tar del i sysselsättning eller utför samhällstjänst ifall dessa faktorer de facto inte är några hinder.
- De anställda ska särskilt beakta romska kvinnors särdrag när de är klienter hos Brottspåföljds-

myndigheten eftersom de har specifika behov relaterade till etnisk bakgrund vid sidan av kön. Också romska kvinnors chanser att avlägga examen för grundutbildning eller utbilda sig vidare ska främjas.

- När det gäller äldre personer med svagare handlingsförmåga ska myndigheterna vidta aktiva åtgärder för att genomföra reell likställighet.
- När det gäller utbildning av nybörjare i brottspåföljdsbranschen ska de blivande medarbetarna få baskunskaper om likställighet.
- Vid rekrytering av personal till Brottspåföljdsmyndigheten och urval av studerande ska särskilt behovet att anställa företrädare för minoriteter betonas. Anställning av exempelvis invandrare eller romer kunde bidra till att bryta den stela rollkonstellationen av minoriteter och ursprungliga finnar.

4 KONTROLL OCH UTVÄRDERING AV LIKSTÄLLIGHETS- OCH JÄMLIKHETSPLANEN

Myndigheterna har förpliktats att främja likställighet och jämlikhet. Denna skyldighet innebär i praktiken att myndigheterna ska försäkra sig om att tillämpade praxisformer och regelverk inte är diskriminerande och beakta behoven hos potentiellt diskriminerade grupper i den egna verksamheten. Likställighet och jämlikhet kan främjas genom exempelvis personalutbildning och information som bidrar till uppkomsten av mera positiva attityder till grupper med diskrimineringsrisk. Brottspåföljdspersonalen ska uppvisa god interaktionsförmåga, eftersom klienterna i branschen är av högst olika typ och har olika livserfarenheter. Personalen ska fästa särskild vikt vid icke-verbal kommunikation såsom gester, uttryck och poseer, och hur sådan kommunikation ska tolkas.

Effekten av de åtgärder som antecknats i likställighets- och jämlikhetsplanen ska kontrolleras och utvärderas med jämna mellanrum. Brottspåföljdsmyndighetens centralförvaltningsenhet svarar för den totala utvärderingen, och varje enskild brottspåföljdsregion svarar för genomförandet av likställighet och jämlikhet i den egna regionen. Om särskilda problem relaterade till någon specifik grupp observeras vid kontrollen ska planen mera grundligt uppdateras i detta hänseende. Kontroll och utvärdering ska genomföras genom bl.a. följande åtgärder.

En eller flera personer med minoritetsfrågor på befattningsbeskrivningen ska utses i samtliga fängelser och byråer för samhällspåföljder. Denna tjänsteman, eller dessa tjänstemän, har till uppgift att ha hand om tillgången till exempelvis romska tidningar och litteratur på främmande språk, upprätthålla kontakter

med samarbetspartners som svarar för minoritetsfrågor och kartlägga utbildningsbehov. Det är värt att rekommendera att denna medarbetare, eller någon av dem om de är flera till antalet, ska höra till övervakningspersonalen eftersom medarbetaren i så fall är konstant närvarande i fängelsevardagen.

Brottspåföljdsmyndighetens centralförvaltningsenhet ska vartannat år rikta en förfrågan till olika personalgrupper i myndighetens samtliga enheter. Utifrån svaren ska de olika minoritetsgruppernas situation kartläggas. Genom förfrågan ska bl.a. antalet minoritetsintagna på anstalterna och vid samhällspåföljder, antalet anställda med etnisk minoritetsbakgrund, boende, bemötande, sysselsättning, samhällstjänst, information, undervisning, frekvens av besökare från olika trossamfund, användning av tolk, samarbete med minoriteternas intresseorganisationer, utbildningsbehov och studier kartläggas.

Skötseln av likställighetsfrågor ska antecknas i fängelsernas och samhällspåföljdsbyråernas resultatmål. De åtgärder som ska vidtas ska registreras åtminstone när det gäller de anstalter och enheter där det förekommit problem. Exempelvis de anstalter som placerar romska fångar avskilt ska göra upp en plan för övergång till boendeformer som gör det möjligt för alla intagna att delta i normala fängelseaktiviteter. Anstalterna ska sörja för romska och andra minoritetsfångars trygghet och förhindra att andra intagna utövar påtryckning. Anstalterna ska också fästa vikt vid atmosfären som inte får diskriminera minoriteter.

Brottspåföljdsmyndighetens centralförvaltningsenhet och regioncentrumen ska följa med alla fall av olämpligt och rasistiskt bemötande av minoritetsgrupper och iaktta antalet klagomål i detta hänseende. Vid inspektioner ska genomförandet av likställighet dessutom uppmärksammas. Centralförvaltningen, regionerna, utbildningscentrumet, anstaltsdirektörerna, enhetscheferna och hälsovårdspersonalen spelar en

viktig roll i genomförandet av likställighets- och jämlikhetsplanen och spridningen av information om den. Direktörerna spelar också en viktig roll när planen ska delges personalen och när de svårigheter som förhindrar likställighet ska identifieras och övervinnas. Likställighetsfrågor måste kontinuerligt diskuteras på jobbet, och de fall då likställighet kränkts eller hotats måste behandlas. Det kräver samtidigt att brottspåföljds klienterna ska ha möjlighet att ta upp samtliga fall av diskriminering som de upplevt, utan rädsla för negativa konsekvenser. Det är värt att överväga olika handlingsätt tillsammans.

5 FÖRTECKNING ÖVER ORGANISATIONER SOM PÅ BEGÄRAN LÄMNAR UTLÅTANDE

- Förbundet för mänskliga rättigheter
- Östra och Norra Finlands brottspåföljdsregion
- Södra Finlands brottspåföljdsregion
- Kyrkostyrelsen
- Stiftelsen för kriminalvården
- Barnombudsmannen
- Västra Finlands brottspåföljdsregion
- Monika-Naiset liitto rf – lämnade inte utlåtande
- Brottspåföljdssektorns utbildningscentrum
- Brottspåföljdsmyndighetens hälsovårdsenhet – lämnade inte utlåtande
- Delegationen för romska ärenden
- Romano-Missio
- SETA rf
- Finlands Röda Kors
- Centralförbundet för de gamlas väl
- Fritänkarnas förbund rf
- Likställighetsombudsmannen



BROTTPÄFÖLJD SMYNDIGHETEN

Tfn 029 56 88500

Fax 029 56 88440

viestinta.rise@om.fi