



## Avsnittets namn: Lagstiftningen förpliktar till likabehandling

Längd: 37:36

Publicerad: 9.3.2026

### 00:00:07 Jani Toivola

Välkommen att lyssna på Ungdomssektorns kompetenscenter för likabehandlings podcast *Meneekö yhdenvertaisuus tunteisiin?* och att fundera på vad vi skulle kunna göra åt det tillsammans. Jag heter Jani Toivola och är programledare för den här podcasten. I det här avsnittet behandlar vi likabehandlingslagen och vilka skyldigheter och rättigheter aktörer inom ungdomssektorn har. Vi funderar på hur likabehandling bör beaktas i vardagliga möten, strukturer och verksamhetsplanering. Vi diskuterar också fallgropar, missförstånd och hur juridisk kunskap kan stödja yrkesverksamma inom ungdomssektorn. Avsnittet erbjuder förhoppningsvis tydliga exempel och konkreta verktyg för alla som vill agera rätt och ansvarsfullt i arbetet för ungas likabehandling.

Jag har för vana att fundera på avsnittets tema även ur ett personligt perspektiv. Likabehandlingslagen kan låta teknisk, och jag funderade på om man kan betrakta den ur ett personligt perspektiv. Jag tänker att lagen för med sig ansvar, men samtidigt möjliggör den saker. Den ställer krav, men vi kan alla ha nytta av den. Det fina med likabehandling är att varje gång vi förbättrar någons ställning, stärker vi i slutändan allas mänsklighet, samhälle, välbefinnande och möjligheter att leva och förverkliga sig själva.

Jag besökte nyligen Kenya och träffade lokala ungdomar som är intresserade av påverkan. Jag fick se hur det är att bygga sin egen väg i ett samhälle där unga kanske inte känner till sina rättigheter, eller där samhället inte fullt ut erkänner sina skyldigheter. Det var en väckande påminnelse. Välkommen till samtalet, Matti Jutila, specialsakkunnig vid diskrimineringsombudsmannens byrå. Tack för att du är här.

### 00:02:24 Matti Jutila

Tack, kul att vara här.

### 00:02:27 Jani Toivola

Väcker det tankar hos dig att likabehandling innebär både skyldigheter och möjligheter?



**00:02:38 Matti Jutila**

Jag jobbar vid en myndighet vars uppgift är laglighetsövervakning. Vi granskar om myndigheterna har följt likabehandlingslagens skyldigheter. Lagens grundtanke är ändå allmänmännisklig. Målet är att varje människa ska kunna leva det liv hen vill, uppnå sin fulla potential och göra det hen vill – utan att samhällets strukturer, omgivning eller attityder skapar hinder. Även om likabehandlingslagen innehåller skyldigheter och kan verka teknisk, vilar den på en stark allmänmännisklig tanke.

**00:03:30 Jani Toivola**

Berätta lite inledningsvis om diskrimineringsombudsmannens byrå. Vad gör den? Vad är det för slags ställe?

**00:03:49 Matti Jutila**

Diskrimineringsombudsmannen är en myndighet, inte en organisation. Vår uppgift är att övervaka att likabehandlingslagen följs och att främja likabehandling i praktiken. Vi deltar också i rapportering om mänskliga rättigheter, särskilt i frågor som gäller våld mot kvinnor och människohandel. Övervakningen av likabehandlingslagen och främjandet av likabehandling kan delas in i två huvuduppgifter. Diskriminering är förbjuden, och vi hjälper därför dem som utsatts för diskriminering. Dessutom föreskriver lagen en skyldighet att aktivt främja likabehandling. Vi stödjer till exempel myndigheter, organisationer och tjänsteleverantörer genom vägledning, rådgivning och kommunikation.

**00:04:51 Jani Toivola**

Var det ett personligt mål för dig att arbeta i den här rollen, eller hur har din karriärväg sett ut?

**00:05:03 Matti Jutila**

Min väg har delvis varit slumpartad, även om den i efterhand ser sammanhängande ut. Jag har en forskarebakgrund. Jag disputerade om försvaret av nationella minoriteters rättigheter vid Helsingfors universitet inom ämnet världspolitikkforskning. Jag är inte jurist till utbildningen, trots att jag arbetar med laglighetsövervakning. Jag jobbade vid universitetet i ungefär tio år och gick sedan över till expertuppdrag inom mänskliga rättighetsfrågor. Jag arbetade först vid en medborgarorganisation och därefter vid diskrimineringsombudsmannens byrå, där jag nu har varit i ungefär sex år.

**00:05:49 Jani Toivola**

Minns du stunden när ditt intresse för likabehandling eller mänskliga rättigheter väcktes? För mig var det när jag flyttade till New York.

**00:06:22 Matti Jutila**

Jag har ingen stark personlig erfarenhet av diskriminering, eftersom det finländska samhället på många sätt är uppbyggt för människor som mig. Mitt intresse väcktes under ett utbytesår i Lettland, där nationella minoriteters rättigheter stod högt på dagordningen. Jag engagerade mig i politiska frågor kopplade till nationalism och började forska i dem. Forskningen breddades senare till att generellt gälla frågor om mänskliga rättigheter. Även om jag inte själv har upplevt kränkningar av mänskliga rättigheter, är värdegrunden bakom dem stark och arbetet för dem angår oss alla.

**00:07:55 Jani Toivola**

Hur skulle du beskriva likabehandlingslagens syfte ur ungdomssektorns perspektiv?

**00:08:08 Matti Jutila**

Likabehandlingslagen har två centrala dimensioner: förbud mot diskriminering och skyldigheten att aktivt främja likabehandling. När det gäller unga kan diskriminering förekomma på grund av ålder. Unga kan till exempel bemötas med fördomar i offentliga utrymmen, eller så kan det finnas omotiverade åldersgränser i tjänster. Unga är naturligtvis en mycket heterogen grupp. Likabehandlingslagen förbjuder diskriminering på bland annat grund av språk, funktionsnedsättning och ursprung. En ung person kan möta diskriminering på basis av flera faktorer samtidigt – till exempel om hen både är ung och har invandrarbakgrund.

**00:09:50 Jani Toivola**

Kan unga befinna sig i en särskilt sårbar ställning just för att de är unga? Det talas mycket om i vilken utsträckning unga blir hörda, och om ungas möjligheter att påverka sitt eget liv och sin omgivning.

**00:10:15 Matti Jutila**

Ja. Särskilt för barn kan det vara svårt att hävda sina rättigheter. Det är viktigt att ett barn har tillförlitliga vuxna som det kan berätta om sina upplevelser för. Dessa vuxna behöver kunna känna igen eventuella rättighetskränkningar och veta hur de kan föra saken vidare.

**00:11:02 Jani Toivola**

Vilka skyldigheter ställer lagen på kommuner, organisationer eller församlingar?

**00:11:17 Matti Jutila**

Skyldigheterna rör förbud mot diskriminering och aktiv främjande av likabehandling. Diskriminering innebär inte bara sämre behandling. Även till synes neutrala regler kan vara diskriminerande. Till exempel kan en regel om att man inte får bära huvudbonader i ett ungdomsutrymme vara problematisk. För en del människor kan en huvudbonad vara



kopplad till religiös övertygelse, och för en person med funktionsnedsättning kan den hjälpa till att minimera överbelastning av intryck. En sådan regel kan hindra deltagande och vara diskriminerande.

**00:13:52 Jani Toivola**

Hur ser du på förhållandet mellan lagen och enskilda personers åsikter? I samhällsdebatten hänvisar man ofta till egna vanor och traditioner snarare än till likabehandlingslagen.

**00:15:00 Matti Jutila**

Tanken om att det finns ett "landets sätt" och att alla bör följa ett och samma tillvägagångssätt har förstärkts. Myndigheter och tjänsteleverantörer har ändå en skyldighet att aktivt främja likabehandling. Det förutsätter att man erkänner människors mångfald. Man måste undersöka hur likabehandling faktiskt förverkligas i praktiken. Det kan handla om att utvärdera tillgänglighet, tillgänglig kommunikation eller hur man beaktar neurodiversitet. Man behöver föra en dialog om detta och ta reda på hur jämlik verksamheten egentligen är.

**00:17:29 Jani Toivola**

Tack för att du öppnar upp och konkretiserar detta. Vilka rättigheter definierar likabehandlingslagen?

**00:17:57 Matti Jutila**

Människor har rätt att förvänta sig att myndigheter och tjänsteleverantörer agerar likabehandlande. Ingen får utestängas från tjänster eller behandlas annorlunda på grund av egenskaper eller bakgrund. Lagen betonar särskilt rättigheterna för personer med funktionsnedsättning. Tjänsteleverantörer har en skyldighet att göra skäliga anpassningar – till exempel att beakta behov relaterade till rörlighet, kommunikation eller kost.

**00:19:30 Jani Toivola**

Stöter ni på återkommande utmaningar i arbetet kring hur likabehandling förverkligas?

**00:19:48 Matti Jutila**

Den vanligaste utmaningen gäller att beakta personer med funktionsnedsättnings särskilda behov på olika livsområden – inom utbildning, till exempel i morgon- och eftermiddagsverksamhet och skolskjutsar, samt inom social- och hälsovårdstjänster. Det är den absolut mest återkommande utmaningen. Dessutom är diskriminering av romer i privata tjänster fortfarande ett problem. Antingen nekas de tillträde till tjänster överhuvudtaget, eller så betjänas de på sämre villkor.

**00:21:20 Jani Toivola**

Vad kan man göra om man misstänker diskriminering men inte är säker på situationen?

**00:21:33 Matti Jutila**

Man kan kontakta diskrimineringsombudsmannens byrå och be om råd. Vi erbjuder rådgivning och kan hjälpa till att klargöra situationen. Vid behov kan vi även delta i utredningen av ärendet eller bistå som stöd i rättsprocesser. På vår webbplats finns information om hur man kan kontakta oss och övrig information om vår verksamhet. På YouTube finns presentationsvideor inspelade på och textade i flera olika språk.

**00:23:10 Jani Toivola**

Kan man till exempel ta kontakt via e-post eller telefon?

**00:23:18 Matti Jutila**

Vi har en jourlinje samt ett kontaktformulär och e-post. Vi erbjuder också chatrådgivning under vissa tider. Tiderna hittar man på vår webbplats.

**00:24:01 Jani Toivola**

Likabehandlingsplanen är bekant för många aktörer. Vilka råd skulle du ge för att utarbeta eller uppdatera den – särskilt för aktörer inom ungdomssektorn?

**00:24:26 Matti Jutila**

Likabehandlingsplanen lönar det sig att se som en möjlighet. Det är en lagstadgad skyldighet för myndigheter och arbetsgivare, så det är värt att lägga tid på den och göra den ordentligt. I planen ska man bedöma det aktuella läget gällande likabehandling. Det kan till exempel innebära en granskning av kommunikationen, tillgänglighetskarteringar eller samtal med unga. Dessutom ska planen definiera åtgärder för att rätta till identifierade problem och aktivt främja likabehandling. Det ger de anställda möjlighet att utveckla verksamheten – och utan en sådan skyldighet skulle man kanske inte hitta tid för det.

**00:27:48 Jani Toivola**

Kan man be om hjälp av er eller någon annan instans vid utarbetandet av planen?

**00:28:07 Matti Jutila**

Vi har medverkat i utarbetandet av guider och utbildningsmaterial som man gärna får använda sig av. Vi arbetar i första hand som laglighetsövervakare och är inte experter på ungdomsarbete. En yrkesperson inom ungdomssektorn har mer expertis i hur likabehandling främjas inom ungdomsarbetet än en laglighetsövervakare. Men om man inte hittar svar i guiderna eller utbildningarna, kan man ta kontakt med oss. Det är viktigt

att höra av sig, så att vi får veta om det finns luckor i guiderna och kan utveckla vägledningarna vidare.

**00:29:47 Jani Toivola**

Jag vill ännu fundera ur ett mänskligt perspektiv på planen och arbetet med att ta fram den. Jag hade själv en situation där jag ledde ett slags projekt, och det framkom att verksamheten ur likabehandlingsperspektiv hade brister. Det var intressant att märka hos mig själv att man i en sådan situation behöver gå igenom olika faser. När man får ny information kan det skaka om ens självbild eller uppfattningen om det egna arbetet. För att saken ska kunna gå vidare måste man först acceptera att den egna självbilden eller kompetensen utmanas. En annan aspekt är att det här kräver tid, och i till exempel en liten organisation kan tid och resurser vara begränsade. Vi talar ändå alltid om förändring, om att skapa något nytt och om att förändra arbetssätt. Vilka tankar väcker det här hos dig? Finns det något du särskilt vill säga till aktörer inom ungdomssektorn? Det här är tekniska frågor, men de berör oss också som människor på många plan.

**00:31:12 Matti Jutila**

Till ungdomssektorn söker sig ofta människor som genuint vill hjälpa unga. Det hör ihop med en stark yrkesetik. Jag har utbildat många ungdomsarbetare, så fältet har blivit väl bekant för mig den vägen. Till ungdomsarbetets expertis hör en beredskap att förändras. Dagens unga är annorlunda än till exempel min egen generation var som unga. I takt med att unga och världen förändras måste även arbetssätten förändras. Förändring är på sätt och vis ungdomsarbetets grundpremiss, och att anpassa sig till den är en del av yrkeskompetensen. Samma tankesätt måste utsträckas till att gälla även likabehandling. Man måste acceptera att vi inte är färdiga, och att vi inte fullt ut förstår människors mångfald, de behov som utgår från olika bakgrunder, eller hur liknande behandling inte nödvändigtvis leder till samma utfall för alla. De här sakerna lönar det sig att betrakta som möjligheter att lära sig, växa och utvecklas – också som yrkespersoner inom ungdomsarbetet. Jag vet att det ibland kan kännas obekvämt, men det är värt att flytta fokus till att en ny förståelse gör en till en bättre yrkesperson än tidigare. Man kan ta sig an tanken så att gårdagens version av en själv inte var dålig eller felaktig – utan att morgondagens version är bättre, eftersom man har lärt sig nytt om likabehandling och kan möta unga på ett bättre sätt.

**00:33:46 Jani Toivola**

Det här är ett verkligt värdefullt och viktigt budskap för många. Vår tid håller tyvärr på att ta slut, men jag vill ändå ställa en fråga om sociala medier och den digitala verksamhetsmiljön, som också är en betydande del av ungdomssektorn. Finns det ur likabehandlingsperspektiv något du vill lyfta fram? Vad borde man vara särskilt uppmärksam på just nu?



### **00:34:18 Matti Jutila**

Sociala medier befinner sig för tillfället mitt i stora förändringar. Vi vet att det finns många utmaningar kopplade till plattformar, algoritmer, botten och andra fenomen. Kanaler på sociala medier är ändå platser där aktörer berättar vilka de är och vem som är välkommen till deras verksamhet. Det är viktigt att beakta kommunikationens tillgänglighet. Det innebär till exempel ett klart och tydligt språk, alternativa bildbeskrivningar och andra tekniska lösningar. Det är också centralt att fundera på hur verksamheten uppfattas utåt. Förmedlar den bilden av att alla är välkomna? Det är viktigt att kommunicera till stöd för köns- och sexualminoriteters rättigheter och tydligt förmedla att alla är välkomna precis som de är. I verksamheten borde det synas människor med olika bakgrunder och till exempel personer med funktionsnedsättning. Att mångfald syns i kommunikation och verksamhet stärker känslan av att alla är välkomna. Enbart text om att alla är välkomna räcker kanske inte, om det inte syns i den konkreta verksamheten. Genom bilder och berättelser kan man kommunicera konkret vilka som deltar i verksamheten. Om en person inte ser människor som liknar hen i verksamheten, eller inte hör berättas om dem, kan hen tvivla på om hen verkligen är välkommen.

### **00:36:21 Jani Toivola**

Tack för din expertis, dina perspektiv och ditt mänskliga sätt att betrakta olika verkligheter, liv och identiteter. Det som fastnade hos mig var särskilt tanken om att det viktigare än gårdagens version av en själv och eventuella misstag är morgondagens version – som kan agera bättre och skapa mer utrymme både för sig själv och för andra. Det kan fungera som en ledstjärna för oss alla. Jag uppmanar aktörer inom ungdomssektorn att samlas tillsammans med unga, om det har gått ett tag sedan sist, och diskutera hur gemensamma utrymmen och verksamhetsmiljöer känns och ser ut ur ungas perspektiv – och vilka behov som kan finnas i framtiden. Tack så mycket.

### **00:37:41 Matti Jutila**

Tack för inbjudan.