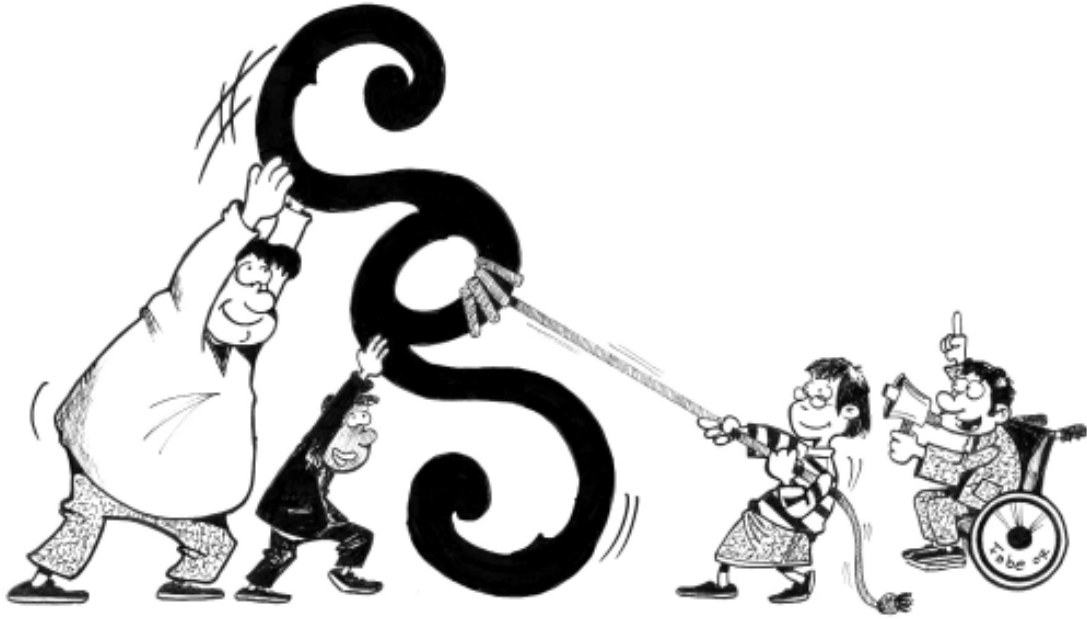


Yhdenvertaisuuslaki

- työkalupakki syrjintää vastaan



Moninaisuuden puolesta



Syrjintää vastaan



SEIS – Suomi Eteenpäin
Ilman Syrjintää

Toukokuu 2004

Esitteen on laatinut SEIS - Suomi Eteenpäin Ilman Syrjintää -projekti.

Ks. <http://www.join.fi/seis>

Esite on valmistettu Yhteisön syrjinnän vastaisen toimintaohjelman tuella / With the contribution of the European Community Action Programme to combat discrimination

Kuvat: Fabrizio Scarpati

Sisältö

1. Yhdenvertaisuuslaki – ketä se koskee?	4
2. Lain tausta	4
3. Mitä syrjintä on?	5
4. Mihin lakia sovelletaan?	7
5. Yhdenvertaisuuden edistäminen	8
6. Lain valvonta	9
7. Syrjityillä oikeus saada hyvitystä	11
8. Syrjintäasioiden käsittely lyhyesti – miten edetään?	12
9. Lisätietoja	13

LIITTEET:

Liite 1. Ajatuksia yhdenvertaisuuslaista – kolme esimerkkiä

Liite 2. Syrjintälautakunnan jäsenet

1. Yhdenvertaisuuslaki - ketä se koskee?

Suomessa syrjintä on kielletty useissa kansallisissa laeissa ja olemme sitoutuneet moniin yhdenvertaisuutta edistäviin kansainvälisiin sopimuksiin. Silti kymmenet ihmiset kokevat päivittäin syrjintää työssä tai vapaa-aikana.

Tilanteeseen haetaan muutosta yhdenvertaisuuslailla, joka tuli voimaan helmikuun alussa 2004. Lain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja toisaalta tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden mahdollisuuksia puuttua kohteluunsa.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy (esim. varallisuus, raskaus, perhesuhteet). Etninen alkuperä viittaa sekä maahanmuuttajiin että Suomen ns. vanhoihin etnisiin vähemmistöihin, joita ovat romanit, saamelaiset, tataarit, juutalaiset ja vanhan venäläisyhteisön edustajat. Laki koskee siis sekä syntyperäisiä suomalaisia että Suomeen myöhemmin muuttaneita, kaiken ikäisiä lapsia, naisia ja miehiä.

Laissa määritellään, mikä on syrjivää käyttäytymistä ja milloin eriarvoiseen asemaan laittaminen on sallittua. Lain keskeisimmät uudistukset ovat viranomaisten velvollisuus laatia etnistä tasavertaisuutta edistävä yhdenvertaisuussuunnitelma, syrjintää kokeneen mahdollisuus saada hyvitystä sekä jaettu todistustaakka.

Tässä esitteessä käydään tiivistetysti läpi yhdenvertaisuuslain perusteet ja keskeinen sisältö. Liiteosassa laista sanovat mielipiteensä Saamelaiskäräjien, Vammaisfoorumi ry:n ja SETA ry:n edustajat (liite 1).

Tavoitteena on, että jokainen meistä tietää oikeutensa ja velvollisuutensa sekä käytettävissä olevat keinot, joilla syrjintään voi puuttua ja sitä voi ehkäistä. Yhdenvertaisuus ei saa olla vain harvojen etuoikeus; sen on oltava meidän jokaisen ulottuvilla.

2. Lain tausta

Avainsanat: perustuslaki, rasismi- ja työsyryntädirektiivit

Yhdenvertaisuuslain juuret ovat Suomen kansallisessa lainsäädännössä. Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat samanarvoisia lain edessä. Ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, ellei tähän ole olemassa hyväksyttävää perustetta.

Perustuslain lisäksi syrjintä kielletään muun muassa työ- ja palvelussuhdelaeissa, laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ja rikoslaissa.

Suomi on sitoutunut myös kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan yleissopimukseen, Euroopan ihmisoikeussopimukseen ja Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan.

Yhdenvertaisuuslaki tiukentaa tasavertaisuutta edistävää lainsäädäntöä ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia puuttua syrjintään. Lisäksi yhdenvertaisuuslailla toteutetaan Euroopan neuvoston Suomea velvoittavat direktiivit etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä (ns. rasismidirektiivi) ja työsyryjinnästä (työsyryjintädirektiivi).

3. Mitä syrjintä on?

Avainsanat: välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, käsky syrjiä, positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen ja kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Laissa kielletään välitön (suora) syrjintä ja välillinen (epäsuora) syrjintä, häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä jotakuta.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne, tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista.

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.

- Välitöntä syrjintää on esimerkiksi se, jos henkilö ei saa palvelua ravintolassa etnisen alkuperänsä vuoksi.

Välillistä syrjintää on se, että henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite.

- Välillistä syrjintää on muun muassa se, jos työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiasiallista loukkaamista kielletyllä syrjintäperusteella siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Laissa kielletään sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, jonka seuraukset ovat loukkaavia.

- Esimerkiksi loukkaustarkoituksessa esitetyt rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

Laissa kielletään myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

- Esimerkki syrjivästä käskystä on tilanne, jossa ravintoloitsija kieltää henkilökuntaansa palvelemasta tiettyä etnistä ryhmää. Käsky on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettuakaan.

Kaikki eriarvoinen kohtelu ei ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslain mukaan sallittua on sellaisten henkilöiden positiivinen erityiskohtelu, joiden katsotaan olevan vaikkapa alkuperänsä, ikänsä tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on oltava yhdenvertaisuus ja sen tulee perustua jo todennetusta syrjinnästä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseen tai lievittämiseen.

- Esimerkiksi tiettyjen työtilaisuuksien varaaminen vain maahanmuuttajille on sallittua positiivista erityiskohtelua silloin, kun sillä pyritään korjaamaan maahanmuuttajien perusteetonta ja merkittävää aliedustusta kyseisellä ammattialalla.

Syrjintää ei ole myöskään se, kun toimitaan yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan (yhdenvertaisuussuunnitelma, ks. s. 9) tai kun työtehtävä edellyttää tiettyjä ominaisuuksia ja taitoja.

- Esimerkiksi etnistä taidetta esittävän ryhmän jäseneltä voidaan edellyttää ryhmän luonteen mukaista taustaa

Myös ikään perustuva erilainen kohtelu on sallittua silloin, kun se voidaan perustella työllisyyspoliittisella, työmarkkinapoliittisella tai ammatilliseen koulutukseen liittyvällä syyllä tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- ja työkyvyttömyysetuuksien saamiseksi vahvistetuista ikärajoista.

- Esimerkiksi työvoimatoimistot voivat kohdistaa varoja nuorille nuorisotyöttömyyden karsimiseksi.



4. Mihin lakia sovelletaan?

Avainsanat: ammatin harjoittaminen, työhönotto, työolot, koulutus, jäsenyys, sosiaali- ja terveystalvet, etuudet, asevelvollisuus, asumis- ja muut palvelut

Yhdenvertaisuuslaissa puututaan erityisen tarkasti syrjintään, jonka perusteena on etninen alkuperä. Etnisen syrjinnän kiello ulottuu laajemmalle kuin muihin perusteisiin pohjautuvan syrjinnän kiello. Tiukempi syrjintäkiello selittyy yhdenvertaisuuslain perustana olevien Euroopan neuvoston direktiivien sisällöllä.

Laki kieltää syrjinnän sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä *kaikilla laissa mainituilla syrjintäperusteilla* silloin, kun kyse on:

1) Itsenäisen ammatin ja elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä sekä elinkeinotoiminnan tukemisesta

- Esimerkiksi päätökset yrittäjille myönnettävistä starttirahoista tai elinkeinoluovista eivät saa olla syrjiviä.

2) Työhönottoperusteista, työoloista ja –ehdoista sekä uralla etenemisestä

- Työnantaja ei saa asettaa valittavalle työntekijälle sellaisia ammattitaito- tai koulutusvaatimuksia, jotka eivät ole tehtävän kannalta perusteltuja, vaan pikemminkin syrjiviä.
- Työhönottopäätöstä tehdessään työnantaja ei saa asettaa hakijoita eri asemaan, ellei tähän ole selvää työhön liittyvää perustetta. Esimerkiksi kirkon työntekijältä voidaan edellyttää kirkon jäsenyyttä, eikä valinnassa ole tällöin lain mukaan kyse syrjinnästä.
- Syrjintäkiello koskee myös työsuhteen aikana tehtäviä päätöksiä työtehtävien jakamisesta ja uralla etenemisestä.
- Sen sijaan mm. kannustavien palkkausjärjestelmien käyttö on sallittua, jos palkkaus ei määräydy epätasa-arvoisin perustein.

3) Yleissivistävästä tai ammatillisesta koulutuksesta, mukaan lukien erikoistumiskoulutus ja uudelleen koulutus, sekä ammatillisen ohjauksen saamisesta

- Esimerkiksi oppilasvalinta, opintosuoritusten arviointi sekä oppilaiden ja opiskelijoiden kurinpito ei saa olla syrjiviä.

4) Jäsenyydestä ja toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa ammattijärjestössä

Näiden lisäksi laissa kielletään henkilön asettaminen eri asemaan etnisen alkuperän perusteella silloin, kun kyse on:

1) Sosiaali- ja terveystalvuluista

- Kunta ei saa asettaa ihmisiä eri asemaan etnisen alkuperän perusteella esimerkiksi sosiaalityötä, lasten päivähoitoa, sairaanhoitoa ja työterveyshuoltoa järjestettäessä.

2) Sosiaaliturvatuksista tai muista sosiaalisin perustein myönnettävistä tuista, alennuksista ja etuuksista

- Esimerkkejä sosiaaliturvatuksista ovat sairaus- ja työttömyyspäiväraha, työmarkkinatuki, asumistuki ja opintotuki.

3) Asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalvelun tai siviilipalvelun suorittamisesta

- Suomen kansalaisuuden saaneet ovat asevelvollisuudessa samassa asemassa kuin syntyperäiset Suomen kansalaiset.

4) Palvelujen tai hyödykkeiden tarjonnasta

- Palvelulla tarkoitetaan mm. toiselle suoritettavaa asennusta, korjausta, säilytystä, kuljetusta, koulutusta ja neuvontaa sekä esimerkiksi asumispalveluja. Myöskään rahoitusalan palvelujen, kuten luottojen, sekä ravintolapalvelujen antamista ei saa rajoittaa etnisen alkuperän perusteella
- Syrjinnän kiello ei kuitenkaan kata yksityisten henkilöiden välisiä suhteita. Esimerkiksi syrjintäkiello koskee ammattimaisesti harjoitettavaa asuntojen vuokrausta, välitystä ja myyntiä, mutta ei yksityisten välistä asuntojen myyntiä ja vuokrausta.

5. Yhdenvertaisuuden edistäminen

*Avainsanat: yhdenvertaisuuden edistämislvelvoite,
yhdenvertaisuussuunnitelma, vammaisten henkilöiden
osallistumismahdollisuudet*

Yhdenvertaisuuslaki laajentaa viranomaisten velvollisuuksia puuttua syrjintään ja edistää tasavertaista kohtelua. Lain mukaan viranomaisten tulee viedä yhdenvertaisuutta eteenpäin suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa on vakiinnutettava sellaiset toimintatavat, jotka tukevat yhdenvertaisuutta ja viranomaisten tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät sen toteutumista. Tämä yleinen yhdenvertaisuuden edistämislvelvoite koskee valtion ja kuntien sekä evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkon seurakuntien viranomaisia.

Konkreettisena uudistuksena lakiin on kirjattu, että viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jolla edistetään etnistä yhdenvertaisuutta. Velvoite koskee kaikkia viranomaisia, myös niitä, joiden tehtäviin ei kuulu varsinaista asiakastyötä etnisten vähemmistöjen parissa. Edellä mainittujen kirkkokuntien ei kuitenkaan lain mukaan tarvitse suunnitelmaa laatia.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulisi sisällyttää toimia, joiden avulla etniset vähemmistöt ja maahanmuuttajat pääsevät tasavertaisesti käyttämään viranomaisten suunnittelemaa, ohjaamaa ja tuottamia palveluja. Näitä toimia ovat esimerkiksi tulkkipalvelut, eri kielillä valmistetut esitteet ja muu informaatio, omakieliset palvelut sekä sähköisen viestinnän kehittäminen ja tiedotus.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla joko erillinen suunnitelma tai osa jotain muuta suunnitelmaa tai ohjelmaa, kuten tasa-arvosuunnitelmaa tai kotouttamisohjelmaa. Työministeriö antaa tarkemmat suositukset sen sisällöstä.

Yhdenvertaisuuslaissa kiinnitetään erityistä huomiota myös vammaisten henkilöiden osallistumismahdollisuuksiin. Lain mukaan työnantajien ja koulutuksen järjestäjien on parannettava vammaisten henkilöiden työllistymis- ja kouluttautumisedellytyksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa niiden vammaisten työllistymisen ja kouluttautumisen tukemista, jotka voivat suoriutua työtehtävistä tai opinnoista kohtuullisten järjestelyjen avulla. Kyse voi olla esimerkiksi työympäristön muuttamisesta helppokulkuisemmaksi tai henkilökohtaisten apuvälineiden hankkimisesta.

Järjestelyjen kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuus saada tukea tarvittaviin muutoksiin.

Esimerkki kohtuullisista järjestelyistä on luiskan rakentaminen pyörätuolilla kulkevaa työntekijää varten. Esimerkiksi hissien rakentamista vammaista työntekijää varten ei voi pitää kohtuullisena, eikä työnantajaa tai koulutuksen järjestäjää voi tähän velvoittaa.

6. Lain valvonta

Avainsanat: työsuojeluviranomaiset, vähemmistövaltuutettu, syrjintälautakunta

Yhdenvertaisuuslain valvonta työ- ja virkasuhteissa kuuluu työsuojeluviranomaisille, oli syrjintäperuste mikä tahansa laissa mainituista. Etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän valvonta työ- ja virkasuhteiden ulkopuolella (sosiaaliturvaetuudet, palvelut jne.) on vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan tehtävä.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat myös yleiset tuomioistuimet, joissa syrjintää koskevan asian voi panna vireille ja vaatia hyvityksen määräämistä.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työn johto ja päätöksenteko työpaikalla toimivat niin, ettei yhdenvertaisuuslainsäädäntöä rikota. Työsuojeluviranomaiset valvovat työnantajan toimintaa.

Vähemmistövaltuutettu voi antaa ohjeita, neuvoja ja suosituksia. Valtuutettua voi pyytää avustamaan sovinnon aikaansaamiseksi. Tätä arvioidaan valtuutetun toimistossa asiakkaan asiaa hoidettaessa.

Syrjintää kokenut tai vastatoimien kohteeksi joutunut voi viedä asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi. Myös vähemmistövaltuutettu voi myös viedä asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi.

Lautakunta voi vahvistaa sovinnon tai kieltää syrjivän käyttäytymisen jatkamisen. Syrjintälautakunta voi myös tarvittaessa määrätä syrjijälle uhkasakon. Lautakunta ei korvaa muita muutoksenhakekeinoja eikä sen toimivaltaan kuulu viranomaisten tekemien päätösten muuttaminen. Syrjintälautakunnassa on puheenjohtaja, kuusi muuta jäsentä ja sihteeri. (ks. liite 2)



7. Syrjityllä oikeus saada hyvitystä

Avainsanat: vastatoimien kieltö, hyvitys, jaettu todistustaakka

Lain mukaan ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hän on valittanut syrjinnästä tai ottanut yhteyttä viranomaisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Tämä vastatoimien kieltö suojaa siis paitsi syrjinnän kohteeksi joutunutta myös muita henkilöitä, jotka pyrkivät puuttumaan syrjintään ja edistämään yhdenvertaisuutta (esimerkiksi todistajat, asiamiehet jne.)

Rangaistukset syrjintärikoksesta määräytyvät vastedeskin rikoslain mukaan. Yhdenvertaisuuslaki sisältää kuitenkin konkreettisen uudistuksen: lakia rikkonut voidaan tuomita maksamaan hyvitystä loukkauksesta syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle.

Hyvitystä ei kuitenkaan voi vaatia silloin, jos syrjintäperusteena on kieli tai muu henkilöön liittyvä syy, kuten yhteiskunnallinen asema tai varallisuus.

Toisin sanoen esimerkiksi saamelainen, joka ei saa palvelua omalla kielellään, ei voi vaatia tästä hyvitystä.

Syrjintälautakunta, vähemmistövaltuutettu tai työsuojeluviranomaiset eivät voi määrätä hyvitystä, vaan syrjintää kokeneen henkilön on vaadittava sitä kanteella kotipaikkansa tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa syrjintähetkestä. Jos syrjintä on jatkuvaa, kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä.

Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava jo vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Kannetta ei voi perustella pelkällä väitteellä, vaan syrjintää kokeneen henkilön on esitettävä sellaista konkreettista selvitystä, jonka perusteella hänen voidaan olettaa joutuneen syrjinnän kohteeksi. Jos riittävää näyttöä löytyy, syrjinnästä epäillyn on puolestaan esitettävä oma näyttönsä siitä, että hän ei ole rikkonut syrjintäkieltoa. Jaetun todistustaakan toivotaan helpottavan asian käsittelyä ja rohkaisevan yhä useampia viemään syrjintäasian tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Hyvityksen enimmäismäärä on 15000 euroa. Sen suuruutta määriteltäessä otetaan huomioon muun muassa syrjinnän laatu ja kesto, syrjinnän kieltöä rikkoneen suhtautuminen tekoonsa, asianosaisten välillä mahdollisesti saavutettu sovinto sekä tekijän taloudellinen asema. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, tai enimmäismäärä ylittää, mikäli se katsotaan kohtuulliseksi.

Jos syrjinnästä on aiheutunut myös taloudellista vahinkoa, voi syrjintää kokenut hakea hyvityksen lisäksi korvausta vahingonkorvauslain mukaan. Tämä ei ole este hyvityksen maksamiselle, koska hyvitys on ennen kaikkea seuraamus syrjityn kokemasta loukkauksesta, ei mahdollisesta taloudellisesta menetyksestä tai henkisestä kärsimyksestä.

8. Syrjintäasioiden käsittely lyhyesti - miten edetään?

Jos sinua on syrjitty työssä, oppilaitoksessa, palveluja tai sosiaalietuuksia hankkiessasi tai muissa vastaavissa laissa mainituissa tilanteissa, eikä keskustelu syrjivästi käyttäytyvän henkilön kanssa muuta tilannetta, älä jää yksin: ota yhteys lähimpään esimieheesi, työsuojeluviranomaisiin, vähemmistövaltuutettuun tai syrjintälautakuntaan ja viime kädessä vie asia tuomioistuimen päätettäväksi.

Seuraavassa on esitetty vielä tiivistetysti esimerkkejä yhdenvertaisuuslailla säädellystä syrjintäasioiden käsittelyprosessista, valitusreiteistä ja aikataulusta.

A) Kaikki syrjintäperusteet: esimerkkinä syrjintä työelämässä

- Sovelletaan työsuhteen kestäessä sekä sitä päätettäessä.
 - *Miten seksuaalivähemmistöön kuuluva työntekijä voi vaikuttaa tilanteeseen, kun hän uskoo luvatus ylennyksen kaatuneen työnantajan ennakkoluuloihin?*
1. Keskustelu henkilöstön edustajan ja mahdollisesti lähimmän esimiehen kanssa tilanteen ratkaisemiseksi.
 2. Tarvittaessa yhteys työsuojeluviranomaisiin: ohjaus, neuvonta, asian yksityiskohtien selvittäminen.
 3. Hyvitystä koskeva syrjintäkanne käräjäoikeuteen *kahden vuoden kuluessa* syrjintätapauksesta.

B) Kaikki syrjintäperusteet: esimerkkinä syrjintä työnhakutilanteessa

- *Miten vammaisen työnhakijan tulee toimia, kun hän jäi ilman työtä, vaikka oli tehtävään koulutuksellisesti ja ammatillisesti todistettavasti pätevin?*

1. Tieto (syrjivästä) valintapäätöksestä.
2. Yhteys työsuojeluviranomaisiin: ohjaus, neuvonta, yksityiskohtien selvittäminen.
3. Hyvitystä koskeva syrjintäkanne käräjäoikeuteen *vuoden kuluessa* valintapäätöstä koskevan tiedon saamisesta.

C) Syrjintä etnisen alkuperän perusteella

- Sovelletaan, kun kyseessä ovat muut kuin työ- ja virkasuhteisiin liittyvät asiat.

- *Mitä asunnonhakija voi tehdä, kun hän arvelee tullessaan syrjäytetyksi kaupungin vuokra-asuntojonossa etnisen taustansa vuoksi?*

1. Syrjityn (asunnonhakija) ja syrjijän (asunnonvälitys) välinen yhteydenpito asian ratkaisemiseksi.
2. Yhteys vähemmistövaltuutettuun: ohjeet, neuvot, suositukset, muut toimenpiteet sovinnon aikaansaamiseksi, esimerkiksi neuvottelut.
3. Asia syrjintälautakuntaan: lausunto, sovinnon vahvistaminen, syrjinnän jatkamisen kieltä, uhkasakko.
4. Hyvitystä koskeva syrjintäkanne käräjäoikeuteen *kahden vuoden kuluessa* syrjintähetkestä

9. Lisätietoja

Yhdenvertaisuuslakiin voi tutustua internetissä osoitteessa
<http://www.finlex.fi/linkit/sd/20040021>

Yhdenvertaisuuslaista on laadittu viranomaisille tarkoitettu opas, joka sisältää lisätietoja laista ja sen sovellusalasta. Oppaan sekä tämän esitteen voi tilata työministeriöstä osoitteesta Työministeriö/ MT-tiimi, PL 34, 00023 VALTIONEUVOSTO. Ne löytyvät myös syrjinnän vastaisen SEIS-tiedotushankkeen sivuilta osoitteesta <http://www.join.fi/seis/>

Työ- ja virkasuhteita koskevissa syrjintäasioissa nopein tapa saada apua ja tietoa, on ottaa yhteys oman alueen työsuojelupiiriin. Niitä on yhteensä kahdeksan:

Hämeen työsuojelupiiri, puh. 03-2608 800, tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi

Itä-Suomen työsuojelupiiri, puh. 017-201 401, ita-suomi.tsp@tsp.stm.vn.fi

Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri, puh. 05-6264 100,

lappeenranta.tsp@tsp.stm.vn.fi

Keski-Suomen työsuojelupiiri, puh. 014-697 211, jyvaskyla.tsp@tsp.stm.vn.fi

Pohjois-Suomen työsuojelupiiri, puh. 08-3159 511, oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi

Turun ja Porin työsuojelupiiri, puh. 02-2715 777, turku.tsp@tsp.stm.vn.fi

Uudenmaan työsuojelupiiri, puh. 09-774 711, helsinki.tsp@tsp.stm.vn.fi

Vaasan työsuojelupiiri, puh. 020 1236 200, vaasa.tsp@tsp.stm.vn.fi

Lisätietoja työsuojelupiireistä löytyy myös internetistä osoitteesta **<http://www.tyosuojelu.fi>**.

Muissa, etnistä syrjintää koskevissa asioissa voit ottaa yhteyttä vähemmistövaltuutetun toimistoon, puh. 09- 160 470 48, sähköposti: vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi

Syrjintälautakunnan osoite:

Syrjintälautakunta

PL 34

00023 VALTIONEUVOSTO

Syrjintälautakunnan sähköposti: syrjintalautakunta@mol.fi

Lisätietoja syrjintälautakunnasta löytyy internetistä osoitteesta **www.mol.fi/syrjintalautakunta/**

Ajatuksia yhdenvertaisuuslaista – kolme esimerkkiä

Yhdenvertaisuuslaki on laadittu ennen kaikkea käytännön työkaluksi, jonka avulla syrjintää kokenut henkilö voi puuttua saamaansa kohteluun.

Seuraavassa kolme henkilöä kertoo, miten he näkevät lain antamat mahdollisuudet, miten lakia tulisi hyödyntää ja miten hyvin se heidän mielestään ehkäisee syrjintää.

1. Tarvittiinko uusi laki?

Pääsihteeri Jussi Nissinen, Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry.

”Yhdenvertaisuuslaille on olemassa selvä tarve ja tilaus. Rikoslain syrjintäkiellon soveltamiseen on ollut liian korkea kynnyks. Yhdenvertaisuuslaki antaa enemmän keinoja puuttua syrjintään.”

Pääsihteeri Pirkko Mahlamäki, Vammaisfoorumi ry.

”Laki on tarpeellinen, koska perustuslaissa olevia syrjinnän kieltoja ei ole tähän asti avattu riittävästi erityislainsäädäntöön.”

Puheenjohtaja Pekka Aikio, Saamelaiskäräjät

”Yhdenvertaisuuslaki on ehdottomasti tarpeellinen. Se on uusi avaus sellaisen arkipäivän syrjinnän poistamiseksi, jota ei aina edes huomata.”

2. Mitkä ovat lain vahvuudet ja heikkoudet?

Jussi Nissinen

”Jaettu todistustaakka on todella tärkeä asia. Lain toinen vahvuus on se, että se selventää ja nostaa esiin työsuojeluviranomaisten velvollisuudet ja keskeisen tehtävän syrjintäasioissa. Kolmanneksi on hyvä, että myös termi häirintä on mukana laissa, jolloin siihen voidaan toivottavasti puuttua entistä paremmin.

Lain heikkoutena pidän sitä, että syrjintäperusteet ovat siinä eriarvoisessa asemassa. Esimerkiksi palvelujen osalta laki koskee vain etnistä syrjintäperustetta ja vähemmistövaltuutetun sekä syrjintälautakunnan toimintakenttä liittyy vain etniseen syrjintään.”

Pirkko Mahlamäki

”Yhdenvertaisuuslaki on ennen kaikkea alku tiellä tasavertaisuuteen. Tasa-arvo mielletään usein vain naisten ja miesten väliseksi, mutta yhdenvertaisuuslaki tähdentää käsitteen kattavan myös muita vähemmistöjä. Lisäksi laki tuo usein hankaliksi koetut EU-käsitteet kansalliseen lainsäädäntöön ja sisältää myös positiivisia erityistoimia vähemmistöjen aseman parantamiseksi.

Olemme miettineet paljon sitä, mikä on lain vammaisille tarjoama konkretia. Laissa

mainitaan, että tarvittaessa on ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön koulutukseen tai työhön pääsemiseksi. Termi kohtuullinen on jo sinänsä epäselvä ja lisäksi arveluttaa, voidaanko perusoikeuksien toteutukseen ylipäänsä ottaa tällainen kohtuullisuus-näkökanta.”

Pekka Aikio

”Laki tukee saamelaisten oikeutta omaan identiteettiin ja kulttuuriin. Pidän erityisen hyvänä sitä, että laki tekee eron syrjinnän ja positiivisten erityistoimien välillä, mikä mahdollistaa heikoimmassa asemassa olevien tukemisen.

Viranomaisten velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen syrjinnän poistamiseksi on myös hyvä asia, ja toivon, että niitä myös tehdään ja käytetään. Niihin tulisi sisällyttää positiivisia erityistoimia saamelaisen alkuperäiskansan aseman parantamiseksi ja saamelaisten perinteisten elinkeinojen jatkumisen turvaamiseksi.

Kieliperusteen jättäminen hyvityskäytännön ulkopuolelle on varmasti pitkälti kustannuskysymys, joka toivottavasti korjaantuu vähitellen.”

3. Millaista on arkipäivän syrjintä ja onko laista hyötyä sen kitkemisessä?

Jussi Nissinen

”Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaama syrjintä on usein epäsuoraa, jolloin sen osoittaminen voi tuntua vaikealta. Syrjintä on kuitenkin yleistä työelämässä.

Nyt on tärkeää, että ihmiset oppivat tuntemaan yhdenvertaisuuslain sisällön ja sen tarjoamat mahdollisuudet, jotta se ei jää vain kuolleeksi kirjaimeksi. Toivon, että lakia aletaan käyttää ja että ihmiset pohtisivat nykyistä enemmän omaa käytöstään ja saamaansa kohtelua.”

Pirkko Mahlamäki

”Vammaiset henkilöt kohtaavat syrjintää päivittäin; yleensä kyse on yksinkertaisesti siitä, ettei vammaisen henkilö pääse sinne, minne haluaisi. Syrjintä on usein rakenteellista ja asenteellista, ja siksi siihen on vaikea tarttua. Monet ovat niin tottuneita syrjintään, etteivät edes huomaa sitä enää. Monet pätevät henkilöt istuvat vammaisuutensa vuoksi kotona, eivätkä voi näyttää kykyjään. Uskon, että laki herättää suuren alkuinnostuksen, mutta odotukset ovat helposti suuremmat, kuin mihin laki käytännössä pystyy.”

Pekka Aikio

”Saamelaisten perinteiset elinkeinot, poronhoito ja kalastus, ovat Suomen laeissa syrjityssä asemassa. Saamelaisten kokema syrjintä on ennen kaikkea rakenteellista, taloudellista syrjintää, joka kohdistuu näihin elinkeinoihin. Tiedotusvälineet tarjoavat saamelaisista negatiivista kuvaa sekä uutis- että viihdeohjelmissa, mikä osaltaan luo vihamielistä ilmapiiriä. Saamelaisille ei myöskään ole tarjolla saamenkielisiä lasten tv-ohjelmia, vaikka niitä olisi saatavilla muun muassa Norjasta.

Perinteiset elinkeinot ylläpitävät saamelaisten kielellistä rikkautta ja niiden vaaliminen on tärkeää myös tästä syystä. Niin sanotut tavalliset, muusta kuin poronhoidosta elantonsa saavat saamelaiset, eivät ole niin suuressa syrjäytyävaarassa, koska he ovat pitkälle sulautuneet valtaväestöön.

Uskoisin, että yhdenvertaisuuslaista on hyötyä nimenomaan perinteisten ammattien edustajille ja se vahvistaa heidän asemaansa ja oikeuksiaan.”

Liite 2

Syrjintälautakunnan jäsenet

Ensimmäinen syrjintälautakunta nimitettiin tehtävänsä 19. helmikuuta 2004. Lautakunnan toimikausi on neljä vuotta.

Syrjintälautakunnan puheenjohtaja on lainsäädäntöneuvos, oikeustieteen tohtori Jukka Lindstedt oikeusministeriöstä ja varapuheenjohtaja Helsingin kihlakunnansyyttäjä, varatuomari Vilja Kutvonen. Lautakunnan sihteeri on varatuomari Tapio Susi työministeriöstä.

Lautakunnan muut jäsenet:

Markku Fredman, Asianajotoimisto Fredman & Månsson Oy
Thea Lång, Helsingin hovioikeus
Juhani Kortteinen, Helsingin yliopisto
Inga Jasinskaja-Lahti, Helsingin yliopisto
Adrián Soto, toimittaja

Varajäsenet:

Marja Vanamo, Joensuun kihlakunnan syyttäjänvirasto
Kirsi Tarvainen, Asianajotoimisto Asianaiset
Jukka Rainio, Tuusulan käräjäoikeus
Timo Makkonen, Åbo Akademin Ihmisoikeusinstituutti
Karmela Liebkind, Helsingin yliopisto
Ahmed Akar, Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa