



# Tasa-arvo käytäntöön

Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma





# Tasa-arvo käytäntöön

## Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma

**Euroopan komissio**

Työllisyyden, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosasto  
G.4 Yksikkö

Käsikirjoitus valmistui maaliskuussa 2006.

Tasa-arvo käytäntöön: Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma on julkaistu syrjinnän torjumista koskevan yhteisön toimintaohjelman vuosiksi 2001–2006 puitteissa. Tämän julkaisun sisältö ei välttämättä heijasta Euroopan komission mielipidettä tai kantaa.

Jos olet kiinnostunut tilaamaan Euroopan komission Työllisyys, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosaston sähköisen tiedotuslehden "ESmail", lähetä tilauspyyntösi sähköpostilla osoitteeseen [empl-esmail@ec.europa.eu](mailto:empl-esmail@ec.europa.eu). Tiedotuslehti ilmestyy säännöllisesti saksaksi, englanniksi ja ranskaksi.

Lisätietoa toimintaohjelmasta ja syrjinnästä rodun tai etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautumisen vuoksi saat vierailemalla osoitteessa

[www.ec.europa.eu/antidiscrimination](http://www.ec.europa.eu/antidiscrimination)



© Kansii: valokuvat 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Valokuvat

© Sivu 10: Photodisc

© Sivu 22: MTV

© Sivu 24: Academy of European Law

***Europe Direct - palvelu auttaa sinua löytämään  
vastaukset EU:hun liittyviin kysymyksiisi***

**Yhteinen maksuton palvelunumero (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Jotkut matkapuhelinoperaattorit eivät salli pääsyä 00 800-numeroihin, tai niistä voidaan laskuttaa.

Suuri määrä muuta tietoa Euroopan unionista on käytettävissä Internetissä Europa-palvelimen kautta (<http://europa.eu>).

Luettelointitiedot ovat teoksen lopussa.

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2006

ISBN 92-79-01658-X

© Euroopan yhteisöt, 2006

Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

*Printed in Belgium*

PAINETTU KLOORIVALKAISEMATTOMALLE PAPERILLE



# ALKUSANAT

Palkintosuunnitelma toimittajille, tasa-arvolain koulutusseminaarit korkeimman oikeuden tuomareille, MTV-valokuvakilpailu nuorille, romaniväestöön, ikäsyrijintään ja tiedonkeruuseen liittyvää koulutusta, tukea syrjinnävastaisille kansalaisjärjestöille, jotka yhdistävät järjestöjä kaikista jäsenvaltioista... tässä vain muutama useista sadoista aloitteista, joita syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma on rahoittanut viiden viime vuoden aikana.

Yhteensä 100 miljoonan euron toimintaohjelman käynnistivät ministerineuvosto ja Euroopan parlamentti vuonna 2000 tukeakseen kauaskantoisia syrjinnävastaisia lakeja, jotka hyväksyttiin samana vuonna. Niiden mukaan on lainvastaista syrjiä ihmistä hänen seksuaalisen suuntautumisensa, ikänsä, etnisen tai rodullisen alkuperänsä, vammaisuutensa, uskontonsa tai vakaumuksensa vuoksi. Toimintaohjelmassa on ollut mukana kaiken kaikkiaan 31 Euroopan maata.

Näiden lakien toimeenpano viime vuosien aikana on ollut pitkä prosessi, ja monissa jäsenvaltioissa on vielä matkaa kuljettavana, ennen kuin sääntöjä noudatetaan kokonaisuudessaan ja oikeaoppisesti. Toimintaohjelman tavoitteena on ollut kasvattaa tietoisuutta näiden lakien olemassaolosta, tukea syrjintää vastustavia järjestöjä ja tehdä tutkimusta, joka auttaa meitä paremmin ymmärtämään syrjinnän monimutkaista luonnetta.

Toimintaohjelmassa on oikeastaan ollut kyse kahdesta asiasta: ihmisistä ja ideoista – ja näiden kahden yhdistämisestä. Kyse on syrjinnävastaista työtä tekevästä, esimerkiksi ammattiliittojen ja yritysten ihmisistä, ja tietenkin niistä ihmisistä, joita on syrjitty. Ja ideoita – ideoita, jotka auttavat meitä ymmärtämään syrjinnän syitä, muotoja ja laajuutta, ideoita, jotka auttavat meitä tukemaan syrjintää kohtaavia ihmisiä ja suunnittelemaan parempia syrjinnävastaisia menettelytapoja.

Ohjelman toiminta päättyy vuosien 2006 ja 2007 kuluessa. Mutta olemme kuitenkin kaukana lopusta! Vuonna 2007 käynnistyy kaksi suurta hanketta. Ensimmäinen on vuoteen 2013 kestävä uuden rahoitusohjelman aloittaminen. PROGRESS-niminen toimintaohjelma tukee syrjinnävastaista toimintaa, mutta myös sukupuolten välistä tasa-arvoa, sosiaalista osallisuutta sekä työskentelyolosuhteita ja työllisyyttä.

Toiseksi, vuotta 2007 tullaan kutsumaan Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuodeksi. Teemavuoden tarkoituksena on hyödyntää toimintaohjelmassa tehtyä työtä asettamalla tasa-arvoasiat julkiseen ja poliittiseen kohdevaloon kautta Euroopan. Vuodesta tulee eräänlainen kohokohta kahden syrjinnävastaisen toimintaohjelman siirtymävaiheessa.

Toivomme, että tämä julkaisu auttaa paremmin ymmärtämään joitakin niistä lukuisista ihmisistä ja ideoista, joista yhteisön toimintaohjelma on muodostunut. Voit myös ottaa halutessasi yhteyttä mukana olleisiin järjestöihin, jos haluat tietää lisää heidän toiminnastaan, tai jos kiinnostuit käynnistämään vastaavia aloitteita omassa maassasi.

**Vladimír Špidla**

Kommission jäsen

Työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosasto

# SISÄLTÖ

<b>Osa 1 – SYRJINTÄÄN PUUTTUMINEN – MIKSI YHTEISÖN TOIMINTAOHJELMA?</b> .....	5
<b>Osa 2 – SYRJINNÄN ANALYYSI JA ARVIOINTI</b> .....	7
Johdanto .....	7
Syrjinnänvastaisten lakien asiantuntijaneuvoja .....	8
Tasa-arvoa edistävää tietoa .....	10
Ad hoc -tutkimukset: keskittyminen tärkeimpiin seikkoihin .....	12
<b>Osa 3 – SYRJINNÄNVASTAISTEN TOIMINTAMAHDOLLISUUKSIEN KEHITTÄMINEN</b> .....	13
Johdanto .....	13
Vähemmistöjen edustus poliisivoimissa: tiedon ja hyvien toimintatapojen vaihtaminen .....	14
Baltian alueen kouluttajien koulutus – syrjinnänvastaisen lainsäädännön tuntemuksen siirtäminen eteenpäin .....	16
Yhteyksien luominen kansallisten tasa-arvoelinten välille .....	18
Kansalaisjärjestöjen verkostojen vahvistaminen .....	20
<b>Osa 4 – OIKEUKSIEN TIEDOSTAMISEN VAHVISTAMINEN</b> .....	21
Johdanto .....	21
Yhtäläiset oikeudet – sanan levittäminen .....	22
Asianajajakunta: oikeuksien täytäntöönpano .....	23
MIA – työpaikkojen monimuotoisuuden puolesta .....	25
<b>Osa 5 – KATSE TULEVAISUUTEEN: SYRJINNÄNVASTAINEN TAISTELU VUODESTA 2006 ETEENPÄIN</b> .....	26

# Osa 1 – SYRJINTÄÄN PUUTTUMINEN – MIKSI YHTEISÖN TOIMINTAOHJELMA?

Vuodesta 1999 lähtien Euroopan yhteisö on saanut tehtävän jäsenvaltioiltaan puuttua syrjintään Euroopassa – sukupuolen, rodullisen tai etnisen alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi tapahtuvaan syrjintään. Tuloksena esitelty ratkaisu – kaksi maamerkinä toimivaa rodullista yhdenvertaisuutta ja yhdenvertaista kohtelua työelämässä koskevaa direktiiviä vuodelta 2000 – on tuonut Euroopan unionin ihmisille yhtäläisen oikeusturvan syrjintää vastaan. Yhdessä ne edustavat kattavampia ja kauaskantoisempia syrjinnänvastaisia lakeja mitä maailmasta löytyy.

Vaikka lait ovatkin tärkeitä, yhteiskunnan syrjinnänvastaista taistelua ei voiteta pelkästään lainsäädännön avulla. Aiemmat kokemukset, erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon alalla, jossa EU on ollut aktiivinen alusta lähtien, osoittavat, että lakeja täytyy tukea konkreettisilla toimilla. Käytännössä syrjinnänvastainen taistelu edellyttää erilaisten, toinen toistaan tukevien ja vahvistavien menetelmien yhdistelmää.

## OIKEUKSIEN ASETTAMINEN KÄYTÄNTÖÖN

Vuonna 2000 EU käynnisti rahoitusohjelman auttamaan tasavertaista kohtelua koskevien laillisten oikeuksien saattamista käytäntöön ja auttamaan toteuttamaan syrjinnänvastaisia menettelytapoja. Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma pyrkii juuri tähän. Ohjelma on voimassa 2001–2006, ja sitä hoitaa Euroopan komission työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosasto ulkoisen ohjelmakomitean avustuksella. Komitea koostuu EU:n jäsenvaltioiden hallitusten edustajista.

Ohjelma tukee toimintoja, jotka torjuvat rodullisen tai etnisen alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai seksuaalisen suuntautumisen tai niiden yhdistelmän vuoksi tapahtuvaa syrjintää. Toimintojen täytyy myös täyttää vähintään yksi kolmesta ydintavoitteesta:

- parantaa syrjintään liittyvien asioiden ymmärrystä analysoinnin ja arvioinnin perusteella
- kehittää mahdollisuuksia torjua ja estää syrjintää luomalla ja vahvistamalla järjestöjenvälistä vuoropuhelua ja verkostoitumista
- edistää syrjinnänvastaisen taistelun pohjana olevia arvoja järjestämällä tietoisuutta lisäävää toimintaa.

## KOLMENTYYPPISTÄ TOIMINTAA

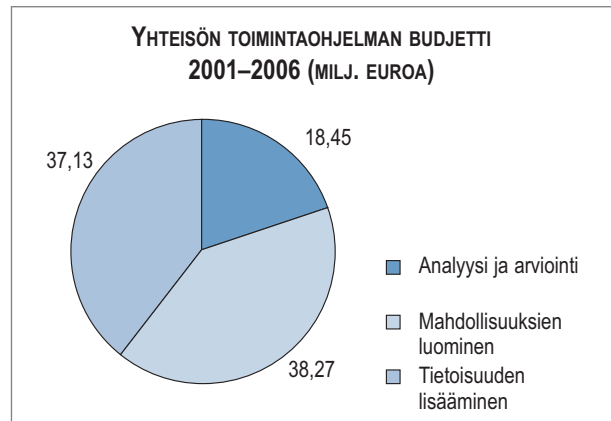
Ohjelma tukee monimuotoisia toimintoja, jotka on jaoteltu ohjelmassa eri lohkoihin näiden kolmen toimintatavoitteen mukaisesti. Tämä esite tarkastelee jokaista näistä lohkoista korostaen hyviä toimintatapoja ja onnistuneita tuloksia eri projekteista ja aloitteista, joita on rahoitettu.

Näihin kuuluvat muun muassa valtioiden väliset toiminnot, kuten esimerkiksi rajojen väliset kumppanuudet, tai erilaiset vaihdot Euroopan tasolla. Samalla ohjelma pyrkii tukemaan ja täydentämään eri jäsenvaltioiden pyrkimyksiä torjua syrjintää kansallisella tasolla.

## MERKITYKSELLISTEN IHMISTEN SISÄLTYTTÄMINEN TOIMINTAAN

Ohjelma korostaa erityisesti syrjintää kohtaavien ihmisten ja heitä edustavien järjestöjen ottamista mukaan työhön. Ohjelman on suunniteltu jo sellaiseen kannustavaan kaikkia syrjinnän torjuntaan osallistuvia mukaan aktiiviseen työhön, ja sen on suunniteltu luovan todellisia kumppanuussuhteita ja vuoropuhelua heidän välilleen. Vain näin voidaan varmistaa, että toiminta on järjestelmällistä ja integroitua, ja vauhdittaa syrjinnänvastaisia toimia Euroopassa.

Tämän vuoksi komissio järjestää säännöllisiä tapauksia kansalaisjärjestöjen ja Euroopan työmarkkinaosapuolten kanssa, jotta voidaan yhdessä pohtia ohjelman toimintoja ja laajempia syrjinnän torjuntaan liittyviä menettelytapakysymyksiä. Useat ohjelman toimista on myös erityisesti suunnattu tällaisten ryhmien kapasiteetin rakentamiseen, jotta ne pystyisivät edistämään tasa-arvoista kohtelua ja taistelemaan syrjintää vastaan.



Joka vuosi Euroopan komissio ja jäsenvaltiot hyväksyvät toimintaohjelmalle työsuunnitelman ja vuosibudjetin. Vuosien 2001–2006 budjetti oli yhteensä 94 miljoonaa euroa. Noin 20 prosenttia käytettävissä olevasta rahoituksesta käytettiin analyysi- ja arviointityöhön, kun taas järjestöjen mahdollisuuksien luomiseen ja tietoisuuden lisäämiseen tähtäävät lohkot käyttivät noin 40 prosenttia kumpikin.

### YHTEISÖN TOIMINTAOHJELMA 2001–2006: FAKTOJA JA LUKUJA

- 52 kansainvälistä projektia, joissa mukana 350 kumppanuusjärjestöä
- Lainsäädännön koulutusseminaareja 258 tuomarille ja syyttäjälle ja 198 asianajajalle
- Taloudellista tukea neljälle sateenvarjoverkostolle, jotka edustavat yli tuhatta kansalaisjärjestöä Euroopassa
- 92 lakiasiantuntijan laatimaa raporttia ja 10 syvällistä tutkimusta tietyistä syrjinnänvastaisista asioista
- Koulutusta 96:lle syrjinnän torjuntakoulutusta antavalle ja 519:lle kansalaisjärjestön edustajalle kymmenessä jäsenvaltiossa sekä Bulgariassa, Romaniassa ja Turkissa
- 23 EU-puheenjohtaja- ja Eurooppa-tason konferenssia
- 32 tiedotelehtistä, jotka jaettiin kaikkiin 25 EU-jäsenvaltioon
- Valokuva- ja julistekilpailuja ja syrjinnän torjunta- ja monimuotoisuuspalkintoja tiedottajille ja yrityksille



# Osa 2 – SYRJINNÄN ANALYYSI JA ARVIOINTI

## JOHDANTO

Jotta voidaan toimia tehokkaasti syrjinnän torjunnassa ja ehkäisemisessä, on tärkeää, että menettelytoivoista päättävillä ja muillakin on vankka kuva syrjinnän todellisuudesta Euroopassa. Tämä tarkoittaa, että ymmärretään ilmiö, sen syyt ja laajuus, sekä myös ilmiön hallitsemiseksi suunnitellun politiikan ja käytäntöjen vaikutus.

Yhteisön toimintaohjelman ensimmäinen toimintaryhmä pyrkii täyttämään tämän tietoaukon valvonalla, analyysillä ja arvioinnilla sekä tehokkaalla ratkaisujen levittämällä, erityisesti niiden keskuudessa, jotka asemansa puolesta voivat vaikuttaa politiikkaan ja käytäntöön.

### LAINOPILLINEN ASiantuntemus

Ottaen huomioon EU:n syrjinnänvastaisten lakien ja muutamien niiden pääkonseptien uutuuden useissa jäsenvaltioissa ei ehkä ole yllättävää, että joissakin maissa on esiintynyt ongelmia direktiivien muuntamisessa osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jotta voidaan tehdä direktiivien sisältämistä oikeuksista ja velvoitteista tehokkaita käytännössä, Euroopan komissio tarvitsee riippumatonta tietoa siitä, kuinka niitä pannaan täytäntöön ja sovelletaan EU:n sisällä. Syrjinnänvastaiseen tutkimukseen erikoistuneiden riippumattomien lakiasiantuntijoiden verkosto analysoi tätä prosessia ja tiedottaa havainnoistaan sarjassa säännöllisiä julkaisuja sekä antaa tilannekohtaisia neuvoja Euroopan komissiolle. Colm O’Cinneide, yksi näistä lakiasiantuntijoista, selvittää omaa tehtävänsä ja verkoston tehtävää haastattelussa sivulla 8.

Tieto ja ilmaisimet ovat olennainen perusta tehokkaalle syrjinnänvastaiselle politiikalle, olivat ne sitten lainopillisia tai muita menetelmiä ja alueellisella, kansallisella tai Euroopan tasolla. Mutta tämän alueen tuntemustamme rajoittaa saatavilla olevan oleellisen tiedon laatu ja määrä. Yhteisön toimintaohjelma tekee työtä parantaakseen tiedonkeruuta sillä näkemyksellä, joka mittaa syrjinnän laajuutta ja vaikutusta. Meri-Sisko Eskola, tiedonkeruuta hoitavan työryhmän aiempi puheenjohtaja, kertoo meille näiden toimintojen perusteista sivulla 10.

### Tiettyyn aiheeseen paneutuvat tutkimukset

Jatkuvien toimintojen lisäksi toimintaohjelma on rahoittanut useita syvällisiä, tapauskohtaisia tutkimuksia, jotka paneutuvat tiettyyn tärkeään aiheeseen. Joissakin tapauksissa niitä on tukenut asialle omistautuneet kokoukset, joiden avulla voidaan antaa tutkimuksille lisätietoa ja auttaa tulosten levittämässä. Kaksi esimerkkiä tällaisista tutkimuksista on esitelty sivulla 12.

Lopuksi, toimintaohjelma itsekin on ollut meneillään olevan ulkoisen arvioinnin kohteena, jotta sen toimintojen tehokkuutta voitaisiin arvioida. Lopullisessa arvioinnissaan Ernst & Young havaitsi, että toimintaohjelma on ollut ”merkittävässä roolissa tukemassa eurooppalaisia direktiivejä ja niiden soveltamista jäsenvaltioissa ja mahdollistanut syrjinnän uhreille vertailtavissa olevan yhdenvertaisemman oikeusturvan kaikissa jäsenvaltioissa. Tätä tehtävää on vahvistettu progressiivisesti toimintaohjelman edetessä.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ”2005 Syrjinnän torjumista koskevan Euroopan yhteisöjen toimintaohjelman arviointi” - loppuraportti – Ernst & Young, 2005

## SYRJINNÄNVASTAISTEN LAKIEN ASiantuntijaneuvoja

Colm O’Cinneide toimii juridiikan alan luennoitsijana University College Londonissa. Hän on Yhdistyneen kuningaskunnan asiantuntija syrjinnänvastaiseen tutkimukseen erikoistuneiden riippumattomien lakiasiantuntijoiden verkostossa, joka tarjoaa riippumatonta tietoa ja analyyskejä syrjinnänvastaisen lainsäädännön kehityksestä EU:n jäsenvaltioissa.

*Mitä tehtäviisi kansallisena lakiasiantuntijana kuuluu? Kuinka ne kokonaisuutena sopivat verkoston työhön?*

Tehtäväni kansallisena asiantuntijana on tarjota verkostolle säännöllisiä päivityksiä Yhdistyneen kuningaskunnan kehityksestä sellaisissa asioissa, jotka liittyvät tasa-arvoon, syrjinnän torjuntaan, integrointipolitiikkaan ja niin edelleen. Esittelen verkostolle säännöllisiä pikaraportteja, jotka ovat lyhyitä yhteenvetoja uusista laeista, oikeuden päätöksistä tai politiikoista. Päivitan myös vuosittain täyden raportin siitä, kuinka Yhdistynyt kuningaskunta noudattaa EY:n tasa-arvodirektiivejä, ja annan tarvittaessa kollegoille tietoa Yhdistyneestä kuningaskunnasta.

*Kuinka tämä työ täydentää muita töitäsi, esimerkiksi juridiikan opetustasi?*

Työni Euroopan verkostossa täydentää muita töitäni, juridiikan opetusta ja tutkimusta, erinomaisesti. Se kannustaa minua pysymään ajantasalla kehityksessä, ja käytän myös muiden kansallisten asiantuntijoiden tietoja kertoessani luennoillani, kuinka muut Euroopan maat pärjäävät tasa-arvo- ja syrjinnäntorjunta-asioissa.

*Verkosto yhdistää jokaisen 25 jäsenvaltion maakohdittaiset asiantuntijat sekä koordinaattorit, jotka vastaavat viidestä eri syrjinnän perusteesta. Mitä näkemyksiä yhteistyö on antanut sinulle?*

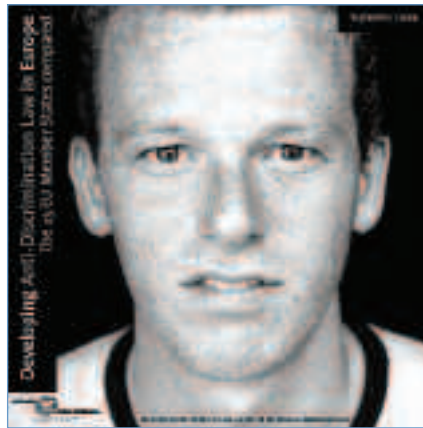
On mielenkiintoista nähdä kuinka samanlaisia ongelmia esiintyy Euroopan eri maissa, sekä myös nähdä, kuinka erilaisia ratkaisuja niihin sovelletaan. Tämä saa ihmiset ajattelemaan uudelleen omia olettamuksiaan siitä, mikä on ”paras” tapa käsitellä joitakin näistä vaikeista asioista, ja tämä saa myös arvostamaan sitä seikkaa, että yleensä olemassa ei ole yhtä ainoaa yksinkertaista ratkaisua!

*Entä tilanne Yhdistyneessä kuningaskunnassa? Voitko tehdä vähän yhteenvetoa joistakin EU:n tasa-arvodirektiivien vaikutuksista teillä?*

Yhdistyneessä kuningaskunnassa oli jo laaja voimassa oleva rodun ja vammaisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää koskeva lainsäädäntö ennen direktiivien voimaantuloa, joten niiden vaikutus näillä alueilla oli ehkä vähäisempi kuin muissa



Colm O’Cinneide: ”On mielenkiintoista nähdä, kuinka samanlaisia ongelmia esiintyy Euroopan eri maissa”



*Joitakin syrjinnänvastaiseen alaan erikoistuneiden riippumattomien lakiasiantuntijoiden eurooppalaisen verkoston julkaisuja.*

EU-jäsenvaltioissa. Siitä huolimatta Yhdistyneen kuningaskunnan on täytynyt sopeuttaa olemassa oleva lainsäädäntö molempien direktiivien ehtoihin. Lisäksi on säädetty lakeja ehkäisemään seksuaalisen suuntautumisen ja uskonnon perusteella tapahtuvaa syrjintää, jotka ulottuvat jo puitetasa-arvodirektiiviäkin laajemmalle: tämä läpimurto oli seurausta lähinnä direktiivin asettamista vaatimuksista, ja ikä-syrjintää koskeva lainsäädäntö tulee myös voimaan tänä vuonna varmistamaan, että direktiivin ehtoja noudatetaan. Kokonaisvaikutuksena on ollut se, että Yhdistyneen kuningaskunnan syrjinnänvastaisia lakeja on laajennettu ja uudistettu, mikä onkin merkittävä saavutus.

*Lopuksi, mikä vaikutus verkoston työllä on ollut tähän asti?*

Uskon, että verkosto on julkaissut joitakin erittäin vaikuttavia ja korkealaatuisia raportteja joistakin tärkeimmistä syrjinnänvastaisen lainsäädännön tärkeimmistä tekijöistä ja antanut hyödyllistä tietoa vuosittaisessa julkaisussaan, mikä auttaa vertailemaan jokaisen jäsenvaltion edistystä direktiivien täytäntöönpanossa. Kannustamalla jäseniä jakamaan tietoaan olen myös tehnyt omasta työstäni mielenkiintoisempaa!

LISÄTIETOJA:  
[www.ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/aneval/legnet\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm)

# TASA-ARVOA EDISTÄVÄÄ TIETOA

*kirjoittanut Meri-Sisko Eskola*

Meri-Sisko Eskola on Suomen työministeriön ministerineuvonantaja ja hän toimi aiemmin tiedonkeruuta hoitavan eurooppalaisen työryhmän puheenjohtajana. Timo Makkonen on koordinaattorina projektissa, jossa toteutetaan tasa-arvoa todellisuudessa riittäväillä tiedoilla eli Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA)

Vuonna 2000 hyväksytyt kaksi eurooppalaista syrjinnänvastaista direktiiviä olivat todellinen läpimurto Euroopan syrjinnänvastaisessa työssä. Ne antoivat voimakkaan sysäyksen sille, että politiikat edistäisivät tasa-arvoisempia yhteiskuntia kaikille. Kaikkien menettelytapaa koskevien päätösten täytyy silti perustua oikeaan ja luotettavaan tietoon yhteiskunnan oleellisista ilmiöistä ja siihen, minkä vaikutuksen tehtävät päätökset aiheuttavat. Näiden kahden direktiivin hyväksynnän jälkeen kävi hyvin nopeasti selväksi, ettei niin Euroopan kuin jäsenvaltiotasonkaan keräämä tieto ollut tarpeeksi kattavaa, jotta saataisiin riittävä kuva syrjinnän laajuudesta, luonteesta ja vaikutuksista tai uuden lainsäädännön ja politiikkojen vaikutuksesta.

## ASiantuntijoiden saattaminen yhteen

Tältä pohjalta Suomen viranomaiset tekivät aloitteen kerätä asiantuntijoita, jotka edustivat Euroopan



komissiota, EU:n rasismien ja muukalaisvihan seurantakeskusta, kansallisia viranomaisia, tilastotieteilijöitä, muita tutkijoita ja kansalaisjärjestöjä, ja saattaa heidät keskustelemaan syrjintään liittyvän tiedon keräämisen kehittämistarpeesta. Euroopan komissio päätti tukea aloitetta perustamalla vuonna 2003 eurooppalaisen syrjintätiedon työryhmän, joka yhdisti nämä eri ryhmät. Tavoitteena oli parantaa tiedonkeruun laajuutta Euroopan tasolla ja jäsenvaltioissa. Aluksi työryhmä valvoi kahta tutkimusta, joissa kuvattiin syrjinnän mittaamista ja syrjinnänvastaisia käytäntöjä EU:n sisällä ja sen ulkopuolella. Nämä tulokset esitettiin eurooppalaisessa tasa-arvoa edistävää tietoa käsittelevässä konferenssissa joulukuussa 2004 Helsingissä. Lisäksi työryhmä on keskustellut syvällisesti asioista, jotka koskevat syrjintätietoa, ja lisää keskusteluja tarvitaan.

Työn aikana kävi nopeasti selväksi, että työryhmälle annettu tehtävä oli monimutkaisempi kuin alussa oli ajateltu. Jäsenvaltiot eroavat monimuotoisuudessaan, menettelytapakäytänteissään, valvontajärjestelmässään ja poliittisissa ratkaisuissaan. Direktiivien kattamat syrjintäperusteet ovat moninaisia ja syrjintäuhan alla olevat ryhmät eroavat myös toisistaan hyvin paljon. Työryhmä tuli silti – paljolti konferenssin tulosten perusteella – siihen lopputulokseen, että on tärkeää jatkaa yrittämistä, koska asianmukaisten valvontamenetelmien puute saattaa johtaa vääriin politiikkapäätöksiin, niin Euroopan tasolla kuin kansallisellakin tasolla. Tähän kuitenkin tarvitaan

---

*Työryhmä valvoi vertailevaa tutkimusta tiedonkeruusta EU:ssa ja sen ulkopuolella*

kaikkien oleellisten tekijöiden sitoutuminen, ja käytössä tulisi olla erilaisia menetelmiä ja ilmaisimia.

## KÄSIKIRJA EUROOPALLE

Helsingin konferenssissa ja työryhmässä tultiin siihen lopputulokseen, että kaikki toimijat tarvitsisivat käytännön työkaluja tiedonkeruumenetelmiensä ja toimijoiden välisen yhteistyön kehittämiseen. Yksi tällainen työkalu voisi olla tiedonkeruun eurooppalainen käsikirja, joka edistäisi tähän aihepiiriin liittyvän tiedon keräämistä ja kuvaisi eri menetelmiä, joilla tietoa voidaan kerätä. Suomalaiset viranomaiset tarttuivat käsikirjan tuottamisajatukseseen ja käynnistivät projektin nimeltä Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA) marraskuussa 2005, tukeaan rahoitus yhteisön toimintaohjelmalta.

Projekti on aloittanut tunnistamaan tämän alueen hyviä toimintatapoja. Tämän kartoitusharjoituksen pohjalta on mahdollista tehdä suosituksia siitä, kuinka jäsenvaltiot voivat parantaa ja parhaiten hyödyntää olemassa olevia tiedonkeruumenetelmiään, ja mitä lisätoimia niiden tulisi tehdä. Käsikirjassa kuvataan miten kansainvälinen, eurooppalainen ja kansallinen yksityisyyttä ja tietosuojaa koskeva lainsäädäntö voi vaikuttaa tiedonkeruutoimiin. Käsikirja kattaa kaikki direktiivien artiklassa 13 mainitut perusteet. Tämän alueen huippuasiantuntijoista koostuva eurooppalainen viiter ryhmä valvoo käsikirjan tekoa. MERA-projektin puitteissa ja käsikirjan suositusten pohjalta Suomen viranomaiset aikovat kehittää kansallisen toimintasuunnitelman syrjintää koskevan tiedon keräämiseksi. Käsikirjan odotetaan olevan valmis vuoden 2006 loppuun mennessä.



### LISÄTIETOJA:

Syrjinnän laajuuden ja vaikutusten mittaaminen Euroopassa

[www.ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/aneval/data\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm)

Suomen työministeriö [www.mol.fi](http://www.mol.fi)

# AD HOC -TUTKIMUKSET: KESKITTYMINEN TÄRKEIMPIIN SEIKKOIHIN

## ROMANIT LAAJENTUVASSA EUROOPAN UNIONISSA

Kymmenen uuden valtion liittyessä EU:n jäseniksi vuonna 2004 romaneista tuli unionin suurin etninen vähemmistö. Pian tämän jälkeen Euroopan komissio julkaisi tärkeän tutkimuksen romaniyhteisöjen sijainnista laajentuneessa EU:ssa. Tutkimus sisälsi myös politiikka- ja toimintasuosituksia Euroopan instituutioille, kansallisille hallituksille ja yhteiskunnallisille järjestöille.

Syrjinnänvastaisen toimintaohjelman ja sosiaalisen osallisuuden toimintaohjelman yhdessä rahoittama tutkimus oli ensimmäinen tutkimus, joka tutki romanien tilannetta tässä laajuudessa, mukaan lukien muun muassa koulutuksen, työllisyyden, asumisen ja terveydenhuollon.

Tutkimuksessa todettiin, että romanit sekä vanhemmissa ja uusissa jäsenvaltioissa kokevat edelleen selvää syrjintää ja sosiaalista syrjäytymistä, vaikka mukana on myös useita esimerkkejä hyvistä toimintatavoista kuvaamassa edistymistä joillain alueilla.

Tutkimus suositteli, että EU ottaisi johdon suunnatessaan eri menettelytapojaan, kuten syrjinnäntorjuntaa ja sosiaalista syrjintää koskevia menettelytapoja romaneihin. Tutkimus erityisesti suositteli uuden rakenteen luomista, jolla voitaisiin paremmin koordinoita EU:n romaneille suunnattuja eri toimia. Tähän suositukseen Euroopan komissio tarttui uuden romanasioita koskevan Inter-Service Group -ryhmänsä avustuksella tuoden yhteen sen oleellisilla alueilla työskentelevät eri osastot.

LISÄTIETOJA: [www.ec.europa.eu/roma](http://www.ec.europa.eu/roma)

## MONIMUOTOISUUS TYÖPAIKALLA

Toinen toimintaohjelman tukema tärkeä tutkimus käsitteli monimuotoisuutta ja syrjinnäntorjuntaa työpaikalla sekä niitä koskevien menettelytapojen tuomia hyötyjä työnantajille.

Aihetta käsittelevässä konferenssissa marraskuussa 2005 julkaistu raportti esitteli eurooppalaisista yrityksistä ja niiden monimuotoisuutta koskevasta politiikasta tehdyn kyselyn tuloksia. Kysely oli toteutettu aiemmin samana vuonna komission toimeksiannosta. Kyselyyn osallistui noin 800 yritystä, joista kaksi kolmannesta oli pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Noin puolet yrityksistä (42 %) oli jo ottanut käyttöön monimuotoisuutta koskevia menettelytapoja.

Näistä 85 prosentilla oli tuntuvia liikehyötyjä, kuten mahdollisuus rekrytoida laajemmasta ihmisvalikoi-  
masta, mahdollisuus pitää työntekijät työsuhteessa pidempään, parantuneet yhteisösuhteet ja parempi yrityskuva.

Raportissa esiteltiin myös sarja case-tutkimuksia hyvistä toimintatavoista kyselyyn osallistuneissa yrityksissä. Esimerkkejä olivat syrjinnäntorjuntakoulutuksen tarjoaminen johdolle ja henkilökunnalle, vammaisia, homoja, lesboja tai etnisiä vähemmistöjä edustavien työntekijäverkostojen luominen, koko yrityksen kattavat vanhempien työntekijöiden arvoa korostavat kampanjat ja monimuotoisuuden liittyvistä tavoitteista kertominen työntekijöiden suorituksia arvioivalle johdolle.

LISÄTIETOJA: [www.ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/events/busicase\\_en.pdf](http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf)



# Osa 3 – SYRJINNÄNVASTAISTEN TOIMINTAMAHDOLLISUUKSIEN KEHITTÄMINEN

## JOHDANTO

Syrjintään puuttuminen jokapäiväisissä tilanteissa vaatii tukea organisaatioilta, jotka ovat sellaisessa asemassa, että ne voivat edustaa ja puolustaa syrjinnän kohteeksi joutuneita. Lailliset oikeudet tasa-arvoiseen kohteluun menettävät arvonsa, jos niitä ei sovelleta käytännössä. Mutta nämä organisaatiot, olivat ne sitten työmarkkinaosapuolia, tasa-arvoelimiä tai kansalaisjärjestöjä, tarvitsevat keinot ja taidot hoitaa tehtävänsä ja auttaa toteuttamaan syrjinnänvastaista lainsäädäntöä.

### ORGANISAATIOILLA ON KESKEINEN ROOLI

Yhteisön toimintaohjelman tukeman toisen toimintapaketin tavoitteena on auttaa organisaatioita kykenemään paremmin puuttumaan syrjintään. Tätä tukea on pääasiallisesti kahta eri muotoa: organisaatioiden koulutukseen, verkostoitumiseen ja niiden tiedon yhdistämiseen sekä Euroopan kansalaisjärjestöjen verkostoihin. Vuosina 2001–2006 nämä muodostivat ohjelman suurimman toimintalohkon, joka käsitti noin 41 % budjetista.

Toimintaohjelman rahoitus eri Euroopan maista olevien kumppaneiden välisiin yhteisprojekteihin muodosti tästä noin puolet. Rahoitusta sai yhteensä 52 kansainvälistä projektia, joissa oli mukana noin 350 kumppaniorganisaatiota. Niiden työ vaihteli asiantuntijien ja kansalaisjärjestöjen koulutuksesta kansallisten tasa-arvoelinten ja tutkimuslaitosten hyvien toimintatapojen vertailuun. Kumppanuussuhteita muodostettiin syrjinnän ja tiedon keruun valvontaa var-

ten, julkisten viranomaisten saamiseksi mukaan syrjinnänvastaiseen taisteluun ja romanien integraation edistämiseksi.

### KUMPPANEITA SYRJINNÄNVASTAISISSA TAISTELUSSA

Myös osallistuvien organisaatioiden laaja-alaisuus oli merkittävä. Kansainvälisissä kumppanuussuhteissa oli mukana tutkimuslaitoksia, asianajajayhdistyksiä, työmarkkinaosapuolia, tasa-arvoelimiä, kansallisia, alueellisia ja paikallisia hallintoja sekä kansalaisjärjestöjä. Joitakin esimerkkejä projekteissa aikaansaaduista konkreettisista tuloksista ja vaikutuksista esitellään sivuilla 14 (poliisin syrjinnänvastainen koulutus), 16 (asianajajaliittojen juristien koulutus) ja 18 (tasa-arvoelinten välinen verkostoituminen ja tiedonvaihto). Useat projektit ovat kehittäneet käytännön tuotteita, kuten koetapastrategioita, koulutuspaketteja, valvontatyökaluja ja informaatiomateriaaleja.

Suora rahoitus Euroopan kansalaisjärjestöjen verkostoille muodostaa toisen tärkeän osan tätä toimintaohjelman lohkoa, ja se käsittää myös puolet tämän osuuden rahoituksesta. Toimintaohjelmaan on valittu rahoituskohteiksi neljä eurooppalaista verkostoa ja viisi Euroopan tason vammaisjärjestöä ja suunnitella on myös rahoitus romanien asioita edustavalle verkostolle. Neljä olemassa olevaa sateenvarjoverkostoa edustaa noin tuhatta jäsentä ja alaorganisaatiota Euroopassa. Niiden roolista kerrotaan enemmän sivulla 20.

**LISÄTIETOA** jokaisesta toimintaohjelman tukemasta kansainvälisestä projektista saat osoitteessa: [www.ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/capac/capac\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm)

# VÄHEMMISTÖJEN EDUSTUS POLIISIVOIMISSA: TIEDON JA HYVIEN TOIMINTATAPOJEN VAIHTAMINEN

*kirjoittanut Dafni Mavrommati*

Dafni Mavrommati oli Kreikan kansallinen koordinaattori kansainvälisessä projektissa Vähemmistön edustus poliisiorganisaatioissa ja ANTIGONEn Kreikan EU-projektikoordinaattori. Tällä hetkellä hän työskentelee erityyppisten kansainvälisten projektien riippumattomana neuvonantajana.

*”Kreikan poliisivoimien tulisi laajentaa rekrytointiaan tietyissä yhteiskunnallisissa ryhmissä parantaakseen omaa yhteiskunnallista ymmärtämystään.”*

Kreikan poliisityöntekijöiden Kilkisin prefektuurin liiton puheenjohtaja,  
Kreikan homoseksuaalisen yhteisön konferenssissa kesäkuussa 2004.

*”Meidän on aktiivisesti vaikutettava poliisien nykyiseen negatiiviseen käsitykseen maahanmuuttajista. Meidän on taisteltava yhteiskunnassa valloillaan olevia rasistisia ja muukalaisvihamielisiä stereotyyppioita vastaan. On vaikutettava myönteisesti maahanmuuttopolitiikkaan ja aloitettava lopulta maahanmuuttajien palkkaaminen Kreikan poliisivoimiin.”*

Kreikan poliisityöntekijöiden (POASY) 40 000 työntekijän vahvuisen panhelleenisen järjestön puheenjohtaja,  
Ulkomaalaiset maassamme -nimisessä konferenssissa joulukuussa 2005.

Nämä ovat vain kaksi esimerkkiä Vähemmistöjen edustus poliisiorganisaatioissa: kansainväliset toimet tiedon ja hyvien toimintatapojen vaihtamiseksi -projektin jatkuvasta vaikutuksesta Kreikan poliisiammattiliittoihin.

## **URAAUURTAVA PROJEKTI**

Syyskuusta 2002 syyskuuhun 2004 kolmessa EU-jäsenvaltiossa, Ruotsissa, Alankomaissa ja Kreikassa, käynnissä ollut projekti oli mukana rahoittamassa syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma 2001–2006.

Sen tavoite oli puuttua etnisten ja homojen/lesbojen vähemmistöryhmien aliedustukseen poliisivoimissa kolmessa projektiin osallistuneessa maassa. Tämä

saavutettiin tutkimalla niiden rekrytointimenettelyjä, jotta voitiin tunnistaa syrjivät elementit ja sen jälkeen kouluttaa rekrytoinnista vastaavaa henkilökuntaa sopivalla tavalla.

Pitkäaikainen tavoite on luoda poliisivoimat, jotka heijastavat ympärillä olevaa yhteiskuntaa. Hyötyjä on kahdenlaisia: toisaalta luoda vakaampi työvoima alentamalla työntekijöiden tyytymättömyyttä ja vaihtuvuutta ja toisaalta parantaa suhteita poliisiin ja yhteiskunnan, jota se koittaa suojata, välillä teemmällä poliisista tunnistettavampi ja hyväksyttävämpi.

Ruotsin kansallisen työelämän tutkimuskeskuksen johtama projekti yhdisti kumppaneita Ruotsista (Tukholman läänin poliisi ja maahanmuuttajajärjestö SIOS), Alankomaista (EGA HRM-Consult,





▼ *Projekti löysi uusia uria Kreikassa – ja seurauksena oli lehdistön suuri kiinnostus*

asiantuntijoiden järjestämät workshopit oli suunniteltu tarjoamaan ratkaisuja monimuotoisuusauditoinneissa tunnistettuihin ongelmiin. ANTIGONE mukautti seminaarit Kreikan poliisihenkilökunnan omiin koulutustarpeisiin ja tarjosi kaivatun foorumin, jolla käydä keskustelua poliisivoimien etnisten ja homo-/lesbovähemmistöä koskevista asioista.

monimuotoisuusneuvonantaja ja kansallinen monimuotoisuuden asiantuntijakeskus eli Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) ja Kreikasta (ANTIGONE, tutkimusjärjestö). Maaliskuussa 2003 myös Kreikan poliisivoimien panhelleeninen järjestö sitoutui projektiin tuoden sille pysyvää tukea, uusia näkemyksiä ja uutta sykettä.

Molempien toimintojen tulokset sisällytettiin mukaan käsikirjaan: Monimuotoisuuden edistäminen ja syrjinnän torjunta poliisivoimissa. Mukana oli myös tietoa EU:n syrjinnänvastaisesta lainsäädännöstä, monimuotoisuusauditoinnin tulokset ja esimerkkejä jokaisen kolmen osallistuneen poliisivoiman syrjintäkysymyksiin löytyneistä ratkaisuista.

## **YMMÄRRYS, ANALYSOINTI, KOULUTUS**

Projekti käynnistyi monimuotoisuuden toteutumisen tarkastamisella osallistuvissa poliisivoimissa keskittyen syrjintään kolmella tärkeällä osa-alueella: ulkoinen rekrytointi, sisäiset uramahdollisuudet ja organisaatiokulttuuri. Lisäksi ANTIGONE teki syvällisen tutkimuksen asiaankuuluvasta lainsäädännöstä ja teki konkreettisia suosituksia muutoksista niissä menettelytavoissa, joissa havaittiin syrjiviä vaikutuksia mainitulla kolmella osa-alueella.

Tätä seurasi jokaisten poliisivoimien henkilöstöpuolella työskentelevien taitokoulutus. Monimuotoisuus-

## **VAIKUTUKSEN TEKEMINEN**

Mutta kenties merkitsevin ilmaisin projektin onnistumisesta on jatkuva mielenkiinto projektin herättämiin kysymyksiin. Vuodesta 2004 lähtien Kreikan poliisi-järjestön koulutuslaitos on osallistunut kahteen syrjinnäntorjunta-aiheiseen projektiehdotukseen EU:n EQUAL-ohjelmassa, jonka tavoitteena on edistää osallisuutta kannustavaa työelämää. Saman ajanjakson aikana järjestön lehti on julkaissut usein syrjinnäntorjuntaan liittyviä artikkeleita korostaen organisaation viimeisimpiä toimia alalla. Monia projektin ehdotuksista on myös sisällytetty järjestön omiin suosituksiin, joita se esittää hallitukselle.

---

LISÄTIETOJA:  
[www.antigone.gr/eu\\_projects/police](http://www.antigone.gr/eu_projects/police)

# BALTIAN ALUEEN HARJOITTELIJOIDEN KOULUTUS – SYRJINNÄNVASTAISEN LAKITUNTEMUKSEN SIIRTÄMINEN ETEENPÄIN

*kirjoittanut Emilia Naumann*

Emilia Naumann on puolalainen asianajaja ja tekee työtään Varsovassa. Hän osallistui kouluttajien koulutusistuntoon, joka järjestettiin Baltic T4T -projektissa. Koulutuksessa koulutetaan asianajajaliittojen ja ammattiliittojen edustajia antamaan koulutusta syrjinnänvastaisessa lainsäädännössä.

Osana syrjinnän torjumista koskevaa yhteisön toimintaohjelmaa Interights ja Helsinki Foundation for Human Rights Puolassa järjestivät sarjan koulutusistuntoja Puolan, Latvian ja Liettuan EU:n syrjinnänvastaisen lainsäädännön kouluttajille. Koulutus koostui kahdesta kahden viikon kurssista Puolassa, syyskuussa 2005 ja tammikuussa 2006. Yleistavoite oli parantaa lakiasiantuntijoiden ja ammattiliittojen syrjinnänvastaiseen lainsäädäntöön (erityisesti koskien rotujen välistä tasa-arvoa ja puitedirektiivejä) liittyviä koulutusmahdollisuuksia sekä tietoja ja taitoja. Projektia rahoitti yhteisön toimintaohjelma ja osallistetaan myös British Foreign and Commonwealth Office.

## **EU-LAINSÄÄDÄNNÖN HYÖDYNTÄMISEN OPETTELU**

Yhtenä projektin osallistujana olen sitä mieltä, että tavoite saavutettiin täysin. Koulutuksen kiinnostavimmat osat olivat syrjinnänvastaisen lainsäädännön oikeudenkäyntistrategioista oppiminen ja omien kouluttajataitojen kehittäminen eli se, että pystyy kouluttamaan toisia asianajajia. Kovaa faktaa, mutta totta: Puola on yksi niistä maista, jossa syrjinnänvastainen lainsäädäntö on edelleen kaukana EU:n standardeista. Siksi niiden puolalaisten asianajajien, jotka haluavat omistautua työssään tämällytyypisille tapauksille, on tunnistettava erilaiset syrjinnän muodot oikein. Heidän on myös opittava toimimaan EU:n rotujen välisen tasa-arvon ja tasa-arvopuitedirektiivien vääriin tai riittämättömään toteutukseen liittyvissä ongelmissa. Heidän on oltava hyvin valmistuneita

hyödyntämään Puolan ja EU:n lakiasiakirjoja, jotta he voivat tarvittaessa viedä tapauksia Euroopan yhteisöjen tuomioistuimeen, koska se on usein ainoa tapa saada paikalliset tuomarit ajattelemaan paikallisia oloja pidemmälle.

## **TIEDON SIIRTÄMINEN ETEENPÄIN**

Projekti myös keskittyi tiedon siirtämiseen maiden paikallisille asianajajille koulutukseen osallistuneiden välityksellä. Useimmat koulutukseen osallistuneista olivat asianajajia, joilla ei ole paljon kokemusta tämän lainsäädäntöalueen kouluttamisesta, mikä teki toisesta koulutusistuntokerrasta vieläkin mielenkiintoisemman. Tämä istunto oli suunniteltu niin, että jokainen osallistuja koulutettiin kouluttajaksi. Koulutukseen kuului tietoisuuden lisäämistä ja muita istuntoja, jotka oli omistettu paikallisen koulutusilanteen luomiseksi. Emme oppineet vain laista, vaan myös hyvin tärkeitä taitoja, kuten ryhmässä työskentelemistä, vastuun jakamista ja lain esittämistä niin, että se säilyy koulutettavien muistissa. Näitä taitoja ei saisi aliarvioida, koska ne ovat hyvin tärkeitä myös lakityössä, mutta voivat olla hankalia opittavia. Ei ole mikään salaisuus, että monet asianajajat tekevät mieluummin työtä yksin kuin ryhmässä, joten he eivät ole tottuneet kehittämään yhteisiä ideoita ja strategioita.

Mielestäni koko projekti on erinomainen idea. Minusta tuntuu, että me kaikki palasimme koulutuksesta hieman muuttuneina: herkempinä stereotyypeille, homofobialle ja syrjinnälle.

## KESTÄVÄ VAIKUTUS

Jokainen kansallinen ryhmä järjestää nyt paikalliset koulutusistunnot paikallisesti toimiville asianajajille omassa maassaan vuoden 2006 aikana. Jotkin osallistujista, minä mukaan lukien, harkitsevat jatkoa opetuskokemuksen lisäämiselle ja tiedon jakamiselle työskentelypaikoissamme: asianajajaliitoissa, kansalaisjärjestöissä, yliopistoissa jne.

Tämä luo koulutukseen osallistujista tehokkaita viestinviejiä alalla, joka on nykyään hyvin tärkeä mutta herkkä lainkäyttöalue – syrjinnänvastainen lainsäädäntö. Tämä tarkoittaa myös, että projektilla tulee olemaan kestäviä vaikutuksia, jotka näkyvät vielä tulevaisuudessakin.

LISÄTIETOJA: [www.interights.org](http://www.interights.org)

## KANSALAISSYHTEISKUNNAN AUTTAMINEN TEHTÄVIENSÄ TÄYTTÄMISESSÄ

Kansalaisyhteiskunnalla on tärkeä rooli tehdäkseen syrjinnänvastaisesta lainsäädännöstä ymmärrettävää ja toimeenpannukseen lait paikan päällä. Kansalaisjärjestöt ovat elintärkeässä roolissa puhuessaan edustamiensa ihmisten puolesta ja puolustaessaan heitä, sekä lisätessään tietoisuutta niin syrjinnän uhrien kuin potentiaalisten uhrienkin sekä yleisen väestön keskuudessa. Tämä on vieläkin tärkeämpää siksi, että syrjinnän kohteeksi joutuneet eivät usein ymmärrä oikeuksiaan, joita EU:n syrjinnänvastaiset lait heille suovat.

Siksi Euroopan komissio on rahoittanut projektia, joka tunnistaa syrjinnänvastaista työtä tekevien kansalaisjärjestöjen koulutustarpeet ja antaa heille puolustustehtävissä tarvittavaa tietoa. Pää tavoitteena oli varmistaa, että uusien jäsenvaltioiden ja jäsenyyttä hakevien valtioiden kansallisyhteiskunta omaa mahdollisuudet täyttää tehtävänsä syrjinnänvastaisten direktiivien asettamien ehtojen mukaisesti. Kohderyhmään kuuluivat kansalaisjärjestöt, jotka taistelevat rodullisen tai etnisen alkuperän (mukaan lukien romanivähemmistö), uskonnon ja vakaumuksen, vammaisuuden, iän ja seksuaalisen suuntautumisen vuoksi tapahtuvaa syrjintää vastaan. Projekti toteutettiin kymmenessä jäsenvaltiossa, jotka liittyivät Euroopan unioniin vuonna 2004, sekä Bulgariassa, Romaniassa ja Turkissa.

Projekti käynnistettiin koulutustarpeiden analyysillä jokaisessa 13 maassa ja sitten järjestettiin kouluttajien koulutukset yhteensä kuudelle henkilölle jokaisesta maasta. Jokaiselle maalle valmistettiin maan omalla kielellä kansalliset versiot koulutuskäsikirjasta, joka sisälsi tietoa syrjinnänvastaisesta lainsäädännöstä (sekä Euroopan että kansallisesta lainsäädännöstä), kansalaisjärjestöjen tehtävästä syrjinnänvastaisessa työssä, syrjinnän uhrien tukemisesta, tietoisuuden lisäämisestä ja syrjinnänvastaisessa taistelussa tarvittavista tiedoista ja taidoista.

Tätä seuranneissa kansallisissa seminaareissa koulutettiin 559 kansalaisjärjestöjen edustajaa 13 Euroopan maassa. Projektin menestys on johtanut vuonna 2006 tehtävään seurantaan sekä jatko-osaan, johon osallistuvat kaikki 25 EU-jäsenvaltiota sekä Bulgaria, Romania ja Turkki. Myös projektin laajuutta on kasvatettu niin, että osallistujien joukossa on myös työmarkkinaosapuolten järjestöt.

LISÄTIETOJA: [www.ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/civil/civ\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm)

## YHTEYKSIEN LUOMINEN KANSALLISTEN TASA-ARVOELINTEN VÄLILLE

Bjørn Dilou Jacobsen edustaa Tanskan ihmisoikeusinstituuttia EQUINETissä, joka on EU-alueen kansallisia tasa-arvoelimiä yhdistävä kansainvälinen projekti, joka kaikkien EU-maiden täytyy perustaa rodullista yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin ehtojen mukaisesti. Hän kertoi *Equal Rights in Practice* -lehdelle, mitä verkosto on saavuttanut ja mitä hänen instituutinsa on tasa-arvoelimenä hyötynyt osallistumisesta.

*Mikä rooli EQUINETillä on hyvien toimintatapojen ja verkostoitumisen vaihdon helpottamisessa tasa-arvoelinten välillä?*

EQUINETillä on keskeinen rooli. Projekti pyrkii helpottamaan yhteistyötä ja tiedonvaihtoa tasa-arvoelinten välillä, ja tukemaan näin EU:n syrjinnänvastaisen lainsäädännön toimeenpanemista ja syrjinnän uhrien oikeusturvan yhdenmukaistamista. Verkostossa on tällä hetkellä 28 organisaatiota, pääasiassa kansallisia tasa-arvoelimiä, 23 eri jäsenvaltiosta. Ne kokoontuvat vuosittain ja johtokunta hieman useammin, varmistaakseen, että EQUINETin kautta käynnistetyt projektit toteutuvat.

Yksi projekteista on asettanut erikoistuneita työryhmiä tarkastelemaan tiettyjä alueita yksityiskohtaisemmin ja miettimään konkreettisia ratkaisuja, kuten tutkimuksia, raportteja jne. Meillä on neljä tällaista ryhmää, jotka tutkivat tiedonvaihtoa, strategista toimeenpanoa, dynaamista tulkintaa ja menettelytapojen luomista. Jäsenet ovat sekoitus eri tasa-arvoelinten edustajia, jotta voimme hyötyä eri organisaatioiden tiedosta, kokemuksista ja näkemyksistä.

Toinen aloite on epävirallinen foorumi tiedon vaihtamiseksi internetissä, missä tasa-arvoelinten työntekijät voivat esittää kysymyksiä, keskustella asioista ja jakaa tietoa EU:n tasa-arvodirektiivien tulkinnasta. Tämä on hyvin käytännöllinen työkalu, erityisesti valitusten käsittelyyn, koska syrjinnänvastainen lainsäädäntö on

yleensä melko monimutkaista, monet yksittäisten valitusten nostamat asiat ovat uusia ja kansallisia ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö on vielä rajallinen. Työssäni Tanskan etnisen yhtäläisen kohtelun valituskomiteassa olen usein huomannut tämän. Kun käsiteltiin jotain tiettyä tapausta, en löytänyt mitään neuvoa Tanskan täytäntöönpanosäädöksistä, EU-direktiiveistä tai oikeuskäytännöstä. Kuten muuallakin, myös Tanskassa valituskomitea on perustettu äskettäin ja se on melko pieni. Tässä foorumissa EQUINET on kuitenkin yhdistänyt kansalliset tasa-arvoelimet – tai niiden tiedot – yhdeksi isoksi verkostoksi, joka käsittelee tuhansia eri alojen valituksia. Näiden elinten työntekijöistä on näin tullut kollegoja, joilta voi kysyä neuvoa.

*Millä tavalla Tanskan ihmisoikeusinstituutti on mukana tässä projektissa?*

Osallistumme usealla eri tasolla. Meillä on edustaja, Mandana Zarreparvar, EQUINETin johtokunnassa. Hän on mukana myös tiedonvaihdon kehittyneen interaktiivisen WWW-sivuston valmistelussa.



*Bjørn Dilou Jacobsen: ”Yhteistyö kansallisten tasa-arvoelinten välillä todella mahdollistaa syrjinnän uhrien samantasoisien oikeusturvan”*



*EQUINET julkaisi hiljattain raportin tasa-arvoelinten vallasta ja pätevydestä*

Toinen kollega ja minä toimimme strategisen toimeenpanotyöryhmän tarkastajina. Tässä ryhmässä julkaisimme hiljattain raportin strategisesta toimeenpanosta (jota kutsutaan joskus koetapausoikeudenkäynniksi) ja tasa-arvoelinten valta ja pätevydet.

*Mitä olet oppinut verkoston toimintaan osallistumisessa?*

Tärkein oppimani asia on, että yhteistyö kansallisten tasa-arvoelinten välillä todella mahdollistaa syrjinnän uhrien samantasoisien oikeusturvan EU-direktiivien säädösten mukaisesti. On hämmästyttävää huomata, että jäsenvaltioiden eroista huolimatta kohtamamme syrjintäongelmat ovat suuressa mittakaavassa samanlaisia, ja sellaisenaan niihin voidaan puuttua tehokkaammin yhteistoimin.

*Mitä muutoksia Tanskan komitean toimintoihin on suunnitteilla EQUINETiin osallistumisen perusteella?*

Meillä on suunnitteilla ottaa lisää henkilökunnan jäseniä mukaan EQUINETiin ja virtaviivaistaa valituskomitean verkostoa. Aiomme esimerkiksi osallistua EQUINETin tarjoamiin tuleviin koulutuksiin. Ja tutkimme myös, miten varmistaa EQUINETin olemassaolo vuoden 2006 jälkeen. Se onnistuu mahdollisesti rahallisten lahjoitusten ja mahdollisuuksien luomisen avulla sekä tarjoamalla henkilökuntaa johtokuntaan ja työryhmiin. Komitea suunnittelee myös käynnistävänsä tutkimuksen tasa-arvoisuuden valtavirtaistamisesta, pääasiassa valtavirtaistamiseen käytettyjen työkalujen kehittämisestä, millä edistetään yhdenvertaista kohtelua peruskoulutussektorilla.

# KANSALAI SJÄRJESTÖJEN VERKOSTOITUMISEN VAHVISTAMINEN

Syrjinnän torjumista koskevan yhteisön toimintaohjelman kautta Euroopan komissio on tarjonnut tukea neljälle EU-tason kansalaisjärjestöverkostolle, jotka edustavat ja puolustavat syrjinnälle altistuneiden ihmisten oikeuksia. Jokainen verkosto kattaa yhden syrjinnän perusteen, jotka on nimetty EU:n syrjinnän vastaisissa direktiiveissä.

Jäseniensä tarjoaman tiedon ja asiantuntemuksen avulla kansalaisjärjestöt ovat keskeisessä asemassa myötävaikuttaakseen syrjinnänvastaiseen politiikkaan eri tasoilla, niin politiikan muodostamisessa kuin sen toteuttamisessakin. "Sisällyttämällä sekä paikallisia että kansallisia prioriteetteja yritämme varmistaa, että Euroopan tason kehitys todella vaikuttaa syrjintää kokevien ihmisten elämään", sanoo Pascale Charhon Euroopan rasisminvastaisesta verkostosta (ENAR).

Rahoituksen tarkoituksena on kehittää ja voimistaa vuoropuhelua ja verkostoja EU:n sisällä. Se muodostaa osan toimintaohjelman keinoista syrjintää vastaan taistelevien organisaatioiden mahdollisuuksien lisäämisessä ottaen samalla huomioon syrjinnän eri muotojen erityispiirteet. ILGA-Europelle, joka edustaa lesboja, homoja, biseksuaaleja ja transseksuaaleja, tiedonvaihto verkoston välillä on tärkeä tekijä. "Yksi päätoiminnoistamme on jäsenjärjestöjemme toimintamahdollisuuksien vahvistaminen Euroopan verkoston ja hyvien toimintatapojen vaihdon avulla", sanoo Patricia Prendiville, ILGA Euroopan johtaja.

## KAKSITAHONIN TEHTÄVÄ

Verkostoilla on tärkeä kaksitahoinen viestintätehtävä. Toisaalta niiden suora kokemus auttaa parantamaan komission ymmärtämystä syrjinnän erilaisista muodoista ja vaikutuksista, jotta ne voidaan ottaa huomioon syrjinnänvastaisessa politiikassa. Esimerkiksi Euroopan vammaisfoorumi edustaa 50:tä miljoonaa ihmistä Euroopassa kansallisten jäsenjärjestöjensä kautta, "ja me yritämme saada ne aktiivisesti mukaan EU:n politiikan kehittämiseen ja täytäntöönpanoon", sanoo foorumin johtaja Carlotta Besozzi.

Toisaalta verkostot tarjoavat komissiolle kanavan lisätä Euroopan syrjinnänvastaisen lainsäädännön tietoisuutta, ja EU:n yhdenvertaista kohtelua edistävää politiikkaa yleensä, jäsenjärjestöjen keskuudessa paikan päällä. Anne-Sophie Parent AGE-järjestöstä, ikäihmisten foorumista lisää, että: "Kansalaisjärjestöillä on oleellinen tehtävä tarjota tietoa ja tukea syrjinnän potentiaalisille uhreille ja edistää osallisuutta korostavampaa yhteiskuntaa. Tavoittemme on lisätä tietoisuutta asioista, jotka koskettavat heitä eniten."

AGE, ILGA Europe, ENAR ja EDF saavat vuosittain yhteensä kolme miljoonaa euroa (ohjelman 19 miljoonaa euron vuosibudjetista) rahoituksena niiden toimintakustannuksiin huhtikuun 2007 loppuun.

Lisäksi Euroopan komissio tukee useita pienempiä Euroopan tason järjestöjä, jotka edustavat tietyntyyppisiä vammoja omaavia ihmisiä. Komissio aikoo myös tukea EU-tason romaniverkostoa: ehdotuspyyntökierrosta suunnitellaan vuodeksi 2006.



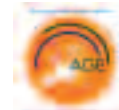
[www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org)



[www.edf-fehp.org](http://www.edf-fehp.org)



[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)



[www.age-platform.org](http://www.age-platform.org)



# Osa 4 – OIKEUKSIEN TIEDOSTAMISEN VAHVISTAMINEN

## JOHDANTO

Paperilla olevia yhdenvertaisia oikeuksia on hankalaa täyttää, elleivät ihmiset tiedosta, että tällaisia lakeja on olemassa. Tämä pätee sekä syrjintää kohtaaviin ihmisiin että niihin yhteisöihin, joiden osana elämme. Siksi me kaikki, niin vammaiset ihmiset, etniset vähemmistöt, vanhat ja nuoret, lesbot, homot ja biseksuaalitkin tarvitsemme kanavan saada tietoa syrjinnänvastaisen lainsäädännön mukaisista oikeuksistamme ja velvollisuuksistamme. Ja siksi ihmisten täytyy myös olla tietoisia laajemmasta syrjintään ja monimuotoisuuden arvoon liittyvistä asioista sekä niiden vaikutuksista heidän elämäänsä.

### TIETOISUUS VAHVISTAA TÄYTÄNTÖÖNPANOJA

Yhteisön toimintaohjelman rahoittama toiseksi suurin toimintapaketti pyrkii paneutumaan näihin haasteisiin. Toimintapaketin tavoitteena on lisätä tietoisuutta sekä EU:n yhdenvertaista kohtelua koskevista lainsäädännöstä että sen laajemmasta syrjinnänvastaisesta politiikasta, mukaan lukien itse toimintaohjelman toiminta ja tulokset. Tämä on avain syrjinnänvastaisen lainsäädännön ja siihen sisältyvien oikeuksien tehokkaan täytäntöönpanon ja soveltamisen tukemiseksi ja syrjinnänvastaisen taistelun menestymiseksi.

Kesäkuussa 2003 Euroopan komissio käynnisti suuren EU:n laajuisen tiedotuskampanjan, jonka tavoitteena on välittää myönteinen viesti moninaisuudesta ja lisätä tietoisuutta EU:n syrjinnänvastaisesta lainsäädännöstä. ”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan” -nimisestä kampanjasta kerrotaan enemmän sivulla 22.

### TÄYDENTÄVÄ TOIMINTA

Yhteistä identiteettiä ja viestejä koko EU:ssa käyttävää Euroopan laajuisia kampanjia täydentääkseen

toimintaohjelma on mukana rahoittamassa myös kansallisia toimintoja lisätäkseen tietoisuutta yksittäisissä jäsenvaltioissa. Nämä toiminnot järjestetään yhdessä kansallisten hallitusten kanssa ja niiden prioriteetit ja projektit sovitetaan erilaisiin kansallisiin olosuhteisiin. Kansalliset viranomaiset tunnistavat parhaiten omien olosuhteidensa viestintatarpeet ja kohteeksi sopivat tärkeät toimijat.

Näin toimintaohjelma hyötyy heidän kokemuksistaan ja saa mukaan lisäresursseja viedäkseen syrjinnänvastaista viestiä eteenpäin.

Joihinkin tuetuista toiminnoista on sisältynyt syrjinnänvastaista koulutusta, workshoppeja tai seminaareja, konferensseja ja korkeatasoisia tapahtumia, syrjinnänvastaisuudelle omistettuja teemapäiviä tai viikkoja, käsikirjoja, oppaita ja muita julkaisuja. Kohderyhmiin on sisältynyt nuoria ihmisiä, työnantajia, kansalaisjärjestöjä tai suurta yleisöä. Yhtä esimerkiksi – tanskalaisesta projektista, jolla haluttiin lisätä tietoisuutta monimuotoisuuden ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien tuomista hyödyistä työpaikoilla – tarkastellaan sivulla 25.

### TIETOISUUDEN LISÄÄMINEN – LAIN AVULLA

Toinen avainryhmä syrjinnänvastaisessa taistelussa on lainkäytön ammattilaiset. Tarkoitusta ajatellen toimintaohjelma on myös tukenut seminaarisarjaa, joka käsittelee asialle omistautuneita EU:n syrjinnänvastaisia direktiivejä. Academy of European Law on järjestänyt koulutuksen Euroopan komission puolesta. Koulutusistunnot on suunnattu tuomareille, syyttäjille ja asianajajille niin julkisella kuin yksityiselläkin puolella. Tähän asti koulutuksen on käynyt läpi 258 tuomaria ja syyttäjää ja 198 asianajajaa. Yksi osanottajista, Espanjassa työskentelevä tuomari Pablo Aramendi, kertoo meille näkemyksistään koulutuksen hyödyistä sivun 24 haastattelussa.

## YHTÄLÄISET OIKEUDET – SANAN LEVITTÄMINEN

Viestin saaminen perille, että Eurooppa arvostaa monimuotoisuutta ja puuttuu syrjintään, on elintärkeää sen syrjinnänvastaisien toimien onnistumiselle – niin yhdenvertaista kohtelua koskevien direktiivien kuin syrjinnän torjuntaa koskevan toimintaohjelmankin onnistumiselle. Tämä on ainoa tapa toimeenpanna oikeudet ja saada ihmiset tietoisiksi monimuotoisuuden hyödyistä yhteiskunnalle.

Toimintaohjelman keskeisenä kohtana on viisivuotinen, yleiseurooppalainen tiedotuskampanja, jonka tarkoituksena on lisätä tietoisuutta EU:n syrjinnänvastaisesta työstä. ”Monimuotoisuuden puolesta. Syrjintää vastaan” -kampanja käynnistettiin kesäkuussa 2003 ja se etenee EU:n läpi vuoteen 2007 asti. EU:n laajenemisesta lähtien vuonna 2004 uudet jäsenvaltiot ovat tehneet kampanjan eteen oman osansa.

### ERI KANAVIEN KÄYTTÄMINEN

Kampanja aikoo viestittää myönteistä monimuotoisuussanomaansa hyvin erilaisia kanavia hyödyntämällä, kuten television, lehdistön, seminaarien ja mediatapahtumien kautta. Media-ammattilaisille suunnatut seminaarit on esimerkiksi järjestetty yhdessä journalistiliittojen kanssa ja televisiomainokset, videouutiset ja lyhyet yleisön omat kommentit kameralle, 'vox pops', on tuotettu. Painettua tietoa EU:n ja kansallisista syrjinnänvastaisista säännöistä



eri jäsenvaltioissa on levitetty esitteissä, lehtisissä ja julisteissa, ja kampanjan WWW-sivusto on luettavana kaikilla 20 virallisella EU-kielellä.

Monimuotoisuus ja vuoropuhelu eivät kuitenkaan ole ainoastaan tärkeitä viestejä vaan myös johtavia periaatteita kampanjassa, johon sisältyy yleiseurooppalaisia, kansallisia ja alueellisia toimia. Näitä toimia kehitetään tiiviissä yhteistyössä jokaisen EU-jäsenvaltion kumppaneiden kanssa, kuten kansalliset ministeriöt, ammattiliitot, työnantajat, kansalaisjärjestöt ja nuorisjärjestöt. Kampanjan mottoa, logoa ja suunnittelua testattiin ja niistä keskusteltiin usean EU-maan kohderyhmän asiantuntijoiden kanssa ja työstettiin sen mukaan uudelleen.

### TOIMET EUROOPAN TASOLLA, KANSALLISELLA JA PAIKALLISELLA TASOLLA

Tähän asti kampanja on vienyt monimuotoisuusviestiä Eurooppaan rekkakiertueella, joka on pysähtynyt 40 kaupungissa 24 EU-maassa, ja ”Juokse monimuotoisuuden puolesta” -maraton on juostu 16 kaupungissa. Molemmat tapahtumat tarjoavat syrjinnänvastaiselle viestille hyvän näkyvyyden, kun käytössä on kampanjalogon erottuvat värit. Vuonna 2006 rekkakiertue ottaa mukaan teemaan joitakin työhön liittyviä tapahtumia, kuten yliopiston uranäyttelyitä, jotka heijastelevat kampanjan painotusta monimuotoisuuteen ja syrjinnänvastaisuuteen työpaikoilla. Teemamaratoniin kuuluvat yrityskuksut ja nuorten juoksut.

Kampanja järjestää nyt kolmannen vuosittaisen journalistipalkintokilpailunsa, jossa annetaan tunnustusta journalisteille, jotka auttavat työllään ihmisiä

Valokuva MTV:n valokuvakilpailukampanjasta



ymmärtämään paremmin monimuotoisuutta ja syrjinnänvastaista työtä. Kampanjassa on toteutettu myös matkapuhelinvalokuvakilpailu, josta raportoitiin ranskalais-saksalaisen TV-kanavan ARTE:n dokumentissa, sekä erillinen monimuotoisuusvalokuvakilpailu yhdessä musiikkikanava MTV:n kanssa. Vuonna 2006 kampanja järjestää EU:n laajuisen julistekilpailun, joka on suunnattu taide- ja suunnitteluopiskelijoille. Tämän kilpailun innottajana toimi vastaava kansallisella tasolla Puolassa toteutettu projekti.

Kampanjan vaikutus on kasvanut vuosi vuodelta sitä mukaa kun sen toiminnot ovat kehittyneet. Esimerkiksi kampanjan puitteissa järjestettyjen tapahtumien lukumäärä on kasvanut vuonna 2004 järjestetystä 307 tapahtumasta 359 tapahtumaan vuonna 2005. Muut ilmaisimet, kuten WWW-sivujen haut ja lehdistön kiinnostus, ovat myös osoittaneet kasvavaa vaikutusta. Kampanja jatkuu vuoteen 2007 asti vahvistuen Yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille eurooppalaisille -vuoden toimintoja.

### TIEDOTUSKAMPANJAN FAKTAT JA LUVUT

- Rekkakiertue pysähtyy 40 kaupungissa 24 maassa, ja kiertueeseen kuuluu lehdistötilaisuuksia, väitelyitä, konsertteja, lakineuvoja tarjoavia klinikoita ja monimuotoisuuslähettiläiden vierailuja
- Juokse monimuotoisuuden puolesta -maratonit 16 kaupungissa, myös vammaisille
- 58 kansallista "monimuotoisuuslähettilästä", jotka edustavat kampanjaa
- Kaksi EU:n laajuista valokuvakilpailua, kolme journalistipalkintoa ja julistekilpailu
- 666 kansallista tapahtumaa ja 239 mediahaastattelua vuosina 2004–2005
- Sopeutettua tietomateriaalia 25 jäsenvaltiolle 20 virallisella kielellä
- 640 kansallista kumppania 25 maassa
- Lehdistö raportoi kampanjasta 1 304 lehtileikkeessä vuosina 2004–2005

LISÄTIETOJA: [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

## ASIANAJAJAKUNTA: OIKEUKSIEN ASETTAMINEN KÄYTÄNTÖÖN

Pablo Aramendi Sánchez on tuomari Madridin työoikeusistuimessa (*Juzgado de lo Social*), jossa hän selvittää ristiriitoja työnantajien ja työntekijöiden välillä sekä sosiaaliturva-asioissa. Hän on osallistunut sekä osanottajana että puhujana lakiasiantuntijoille tarkoitettuun syrjinnänvastaaiseen seminaarisarjaan, jonka järjesti Academy of European Law Trierissä.

*Mitä opit koulutusseminaareissa Trierissä? Kuinka ne ovat auttaneet sinua ymmärtämään syrjinnänvastaista lainsäädäntöä?*

Ennen Trieriin menoa minulla oli jo jonkin verran kokemusta työpaikkojen syrjivän käyttäytymisen alalta oikeustyöni johdosta. Trierin seminaarit auttoivat

minua ennen kaikkea liittämään tämän kokemuksen uuteen lähteeseen: Euroopan lakiin. Seminaareissa tutkimamme kaksi syrjinnänvastaista direktiiviä (sekä kaikki muut Euroopan lainsäädännön sukupuolten välistä syrjintää koskevat säädökset) tuovat uusia näkökulmia kansallisten lakien soveltamiseen. Koulutus auttoi minua yhdistämään nämä kaksi.

---

*Academy of European Law on opettanut syrjinnänvastaista lainsäädäntöä 456 lakiasiantuntijalle*



Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö on erityisen merkityksellistä yhteisön lainsäädännön toimeenpanoprosessissa. Myös tätä tärkeää asiaa käsitellään seminaareissa.

On hyvin mielenkiintoista saada tavata ihmisiä, jotka ovat kiinnostuneita syrjinnänvastaisesta taistelusta ja toimivat eri kansallisissa oikeusjärjestelmissä Euroopassa. Se avaa monia uusia näkökulmia.

*Kuinka syrjinnänvastainen koulutus on vaikuttanut sinuun ammatillisesti?*

Luulen, että koulutuksen vuoksi olen tullut tietoiseksi siitä, mitä on olla eurooppalainen tuomari. Se on myös auttanut minua tekemään johtopäätöksen, joka on minulle hyvin oleellinen. Se on, että on olemassa tietyt rajat, miten työnantajat voivat kohdella työntekijöitään päivittäisissä toimissa. Rajat, joita ei voi ylittää ovat: työntekijöiden ihmisarvon ja perusoikeuksien kunnioittaminen. Minun kaltaiseni tuomarin, jonka täytyy ratkaista työristiriitoja päivittäin, on aina muistettava, että tämä on periaate, joka sitoo hänen työtään.

*Millaisia syrjinnänvastaisia tapauksia olet kokenut käytännössä?*

Kokemukseni syrjinnänvastaiselta alalta on ollut hyvin erilaista, sekä ennen että jälkeen Trierin seminaarin.

Sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään liittyvät riitatapaukset ovat Espanjassa hyvin yleisiä. Yleensä niihin liittyy tilanne, jossa naispuolinen työntekijä on raskaana. Muihin syihin perustuvat syrjintäsyytteet ovat harvinaisempia. Mutta se ei silti tarkoita, etteikö muunlaista syrjintää esiintyisi. Lähinnä se tarkoittaa, että syrjinnän uhrien on vaikeampi päästä käsittelemään asiaansa oikeudessa. Näin on erityisesti maahanmuuttajilla, joita syrjitään usein rodun perusteella.

Oman kokemukseni pohjalta olen ollut ratkomassa seksuaaliseen suuntautumiseen, vammaisuuteen, ikään ja tietysti sukupuoleen liittyviä riitatilanteita. Nämä tapaukset on ratkaistu soveltamalla Espanjan kansallista lakia hyödyntäen Euroopan direktiivejä sen jälkeen, kun ne oli siirretty osaksi Espanjan lakia.

Muissa tapauksissa olen joutunut kääntymään Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen puoleen pyytääkseni neuvoa yhteisön direktiivien tulkinnassa. Esimerkiksi Merino-tapaus, joka oli sukupuolten tasa-arvoon ja äitiyslomaan liittyvä tapaus, Chacón-tapaus, joka edelleen odottaa päätöstä ja jossa olen periaatteessa kysynyt, onko sairaus vamma, ja Palacios-tapaus, jossa nostin esille kysymyksen, onko Euroopan laki ristiriidassa Espanjan lain kanssa pakollisessa eläkkeellejäämisessä.

# MIA – TYÖPAIKKOJEN MONIMUOTOISUUDEN PUOLESTA

*kirjoittanut Susanne Nour*

Susanne Nour johtaa MIA-projektia Tanskan ihmisoikeusinstituutissa. Hän on toimittanut kirjan *Monimuotoisuus työpaikalla – kun olemme tasa-arvoisia, mutta emme samanlaisia*, joka julkaistiin osana projektia.

MIA on tanskankielinen lyhenne sanoista monimuotoisuus työpaikalla, ja se on myös Tanskan ihmisoikeusinstituutin (DIHR) käyttämä nimike heidän erityisaiheelleen eli monimuotoisuudelle ja yhdenvertaiselle kohtelulle työmarkkinoilla. Monimuotoisuus työpaikalla merkitsee organisaatioiden luomista osallisuutta edistäviksi. Se merkitsee myös valppaana olemista ja kiitollisuutta siitä, että kaikki työntekijät ovat erilaisia. Ja se merkitsee myös tunnustamista, että jotkin eroavaisuudet kohdataan suuremmalla vastustuksella ja esteillä kuin toiset, ja siksi ne nauttivat lainsäädännön tuomaa erityissuojaa syrjinnältä. MIA pyrkii lisäämään tietoisuutta syrjinnästä ja edistämään monimuotoisuutta ja näin haastamaan vallalla olevat näkemykset: että eroavaisuudet luovat ongelmia ja että monimuotoisuus koskee *heitä* mutta ei *meitä*.

## MONIMUOTOISUUDEN HALLINTAMALLI

Vuonna 2005 julkaisimme työpaikan monimuotoisuudesta kirjan, joka suunniteltiin helpottamaan yleisrooppalaista keskustelua monimuotoisuutta edistävästä ja syrjintää torjuvista työpaikkastrategioista. Kehitimme MIA-mallin monimuotoisuuden hallintaan ohjaavaksi työkaluksi monimuotoisuuden ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien käytännön asiantuntijoille. Malli on tulosta keskustelusta, jota olemme käyneet liike-elämän asiantuntijoiden, kansalaisjärjestöjen ja muiden kanssa, ja se heijastelee niitä lukuisia liikekäytäntöesimerkkejä, joiden perusteella MIA-palkintoa haetaan.

Malli kuvaa, kuinka *oikeuksiin perustuva ja resurssiorientoitunut* ajattelu kulkevat käsi kädessä, kun harjoitellaan monimuotoisuuden hallintaa – se on dynaaminen prosessi, jossa lisääntynyt monimuotoisuus tuo yritykselle uusia mahdollisuuksia ja joka samalla kasvattaa tarvetta varmistaa, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet.

## TUNNUSTUSTA YRITYKSEN SAAVUTUKSISTA

Osana toimiamme lisätä tietoisuutta myönnämme joka vuosi MIA-palkinnon tanskalaisille yksityisille ja julkisille

yrityksille heidän erinomaisista suorituksistaan monimuotoisuuden ja yhdenvertaisen kohtelun edistämisessä työpaikalla yrityksen politiikan ja johdon avulla. Raati, joka koostuu tärkeimpien työnantajaorganisaatioiden edustajista, arvioi kilpailuun osallistuvat yritykset ja nimeää voittajat kolmessa kategoriassa: pienet ja keski-suuret yritykset, suuret julkiset työpaikat ja suuret yksityiset yritykset.

Olemme myös kehittäneet ja jakaneet helppokäyttöisiä arviointiohjeita, joita yritykset voivat käyttää varmistukseen, että he suojaavat työntekijöitään syrjinnältä ja että yritys itse noudattaa kansallista ja EU:n syrjinnävastaista lainsäädäntöä. Konsultoimme ja neuvomme yrityksiä, jotka tarvitsevat apua tai yleisiä neuvoja tällä alueella. Me myös aktiivisesti edistämme monimuotoista johtajuutta julkisella keskustelulla ja mediatyöllä, ja olemme parhaillaan valmistelemassa infomainosta Tanskan televisiolle.

## MONIMUOTOISUUDEN ESITYSLISTAN ASETTAMINEN

Projektin tärkein saavutus on ollut uuden esityslistan asettaminen monimuotoisuuskeskustelulle ja monimuotoisuuden hallinnalle Tanskassa. Väite, jonka olemme esittäneet kaikkien toimintojemme kautta on, että monimuotoisuus ja yhdenvertainen kohtelu kulkevat käsi kädessä!

Toinen saavutus on, että useat tanskalaiset yritykset ovat omaksuneet viisi monimuotoisuuden periaatettamme, kun he työskentelevät monimuotoisuutta koskevien asioiden kanssa. Myös MIA-palkinto on noussut arvostetuksi palkinnoksi, joka kannustaa yrityksiä monimuotoisuutta edistävään aloitteellisuuteen. Olemme onnistuneet luomaan jatkuvan tietoisuuden ja ymmärryksen siitä, että monimuotoisuuden hyödyllistä satoa ei voida korjata, ellei samaan aikaan tehdä aktiivista työtä yhdenvertaisten mahdollisuuksien varmistamiseksi.

# Osa 5 – KATSE TULEVAISUUTEEN: SYRJINNÄNVASTAINEN TAISTELU VUODESTA 2006 ETEENPÄIN

Yhteisön syrjinnän torjuntaa koskevan toimintaohjelman toiminnot päättyivät vuosien 2006 ja 2007 aikana. Mutta tämä ei tarkoita, että EU:n työ syrjinnän vastustamiseksi olisi päättymässä. Sen sijaan käynnistetään uusi rahoitusohjelma, jolla tuetaan syrjinnänvastaisten toimintojen lisäksi myös sukupuolten välistä tasa-arvoa, sosiaalista osallisuutta, työolosuhteita ja työllisyyttä. Vuosi 2007 on julistettu Yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille eurooppalaisille -teemavuodeksi. Teemavuoden on tarkoitus antaa tuoretta sykettä syrjinnänvastaiselle taistelulle ja monimuotoisuuden edistämiseksi sekä jatkaa toimintaohjelman saavutusten pohjalta.

Toimintaohjelman ulkoisten arvioijien, Ernst & Youngin, mukaan toimintaohjelma on vuosina 2001–2006 ollut tärkeässä roolissa niin syrjintään liittyvien asioiden tietoisuuden lisäämisessä kuin asianosaisten syrjinnänvastaisten keinojen kehittämisessä. He totesivat loppuraportissaan, jossa tarkasteltiin toimintaohjelman tavoitteita, strategiaa, menettelytapoja ja toimintoja vuodesta 2001 lähtien, että ohjelman toiminnot ovat olleet ymmärrettäviä ja kasvavassa määrin osuvasti kohdistettuja. Edistystä on erityisesti tapahtunut tärkeimpien toimijoiden ja suuren yleisön syrjintätietoisuuden lisäämisessä sekä organisaatioiden, etenkin kansalaisjärjestöjen, mahdollisuuksien luomisessa. Tämä siitä huolimatta, että alussa oli vaikeuksia, jotka edellyttivät kansainvälisten projektien miettimistä uusiksi. Arvioinnissa myös korostettiin toimintaohjelman tärkeää roolia EU:n syrjinnänvastaisen lainsäädännön siirtämisen ja soveltamisen tukemisessa – sekä sen Euroopan tasolle tuoman lisäarvon että syrjinnänvastaisen oikeusturvan kehittämisen vuoksi.

## **PROGRESS: SOSIAALIOHJELMAT YHDISTYVÄT**

Vuodesta 2007 lähtien käynnistyy uusi rahoitusohjelma, joka jatkaa ja kehittää toimintaohjelman syrjinnänvastaisia toimintoja. Työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastausta koskeva yhteisön ohjelma, jota tullaan kutsumaan PROGRESS-ohjelmaksi, yhdistää syrjinnän vastaiset toimet ja sukupuolten tasa-arvoa, sosiaalista syrjäytymistä, työllisyyttä ja työolosuhteita koskevat asiat. Sen tavoitteena on tukea EU:n laajempia työllisyyteen ja sosiaalipolitiikkaan liittyviä tavoitteita. PROGRESS-ohjelma on voimassa 2007–2013, ja komissio on ehdottanut sille 630 miljoonan euron budjettia.

Ohjelman yleiset tavoitteet ovat samanlaisia kuin syrjinnän torjumista koskevan yhteisön toimintaohjelman tavoitteet eli parannetaan tietoa ja tietämystä analyysien ja seurannan avulla, kehitetään tilastovälineitä ja -menetelmiä sekä indikaattoreita, tuetaan EU-lainsäädännön täytäntöönpanoa, edistetään verkottumista ja hyvien toimintatapojen levittämistä, lisätään tietoisuutta ja tehostetaan verkostojen toimintamahdollisuuksia.

Eryteisesti ohjelman kohta 4 on omistettu syrjinnän torjunnan toteuttamiselle niiden viiden perusteen pohjalta, jotka on nimetty EU:n yhdenvertaista kohtelua koskevassa laissa vuodelta 2000: rodullinen tai etninen alkuperä, uskonto tai vakaumus, vammaisuus, ikä tai seksuaalinen suuntautuminen. Ohjelma tukee myös syrjinnänvastaisten asioiden valtavirtaistamista integroiden yhdenvertaista kohtelua koskevat huolet eri politiikkojen aloilta.

## EUROOPAN TEEMAVUOSI: UUTTA SYKETTÄ SYRJINTÄÄ VASTAAN

Vuonna 2007 syrjinnänvastaisessa toiminnassa on myös toinen uusi kehitysaskel: vuosi on nimetty Yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille eurooppalaisille -teemavuodeksi. Vuodesta 2001 toimineen syrjinnänvastaisen toimintaohjelman menestys pohjanaan teemavuosi tulee antamaan uutta pontta yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi kaikille EU:n alueella. Ajatuksena on edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia kaikilla päivittäisen elämän alueilla, jossa voi esiintyä epäoikeudenmukaista kohtelua, työpaikoilla, kouluissa, oppilaitoksissa, terveydenhuollossa, ja näin edistää monimuotoisuutta Euroopan unionin voimavaroiksi. Se jatkaa EU:n työtä suuren yleisön tavoittamisessa ja saadakseen ihmiset tietoisiksi heidän oikeudestaan yhdenvertaiseen kohteluun.



Euroopan unionissa on satoja teemavuoden hengessä suunniteltuja tapahtumia niin paikallisella, alueellisella kuin kansallisellakin tasolla. Monet tapahtumista ovat myös koko Euroopan laajuudessa:

- kysely kuinka eurooppalaiset kokevat syrjinnän
- Euroopan unionin laajuinen tiedotuskampanja teemavuodesta ja EU:n yhdenvertaisuuspolitiikasta ja lainsäädännöstä yleisesti
- 'Tasa-arvon huippukokous', joka tuo yhteen ministereitä ja ammattiliittojen, työnantajajärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen johtajia keskustelemaan tasa-arvoon ja syrjinnänvastaiseen taisteluun liittyvistä asioista.

Jotta päästäisiin mahdollisimman lähelle ihmisiä, useimmat tapahtumat pidetään kansallisella, alueellisella tai paikallisella tasolla. Jokainen EU-jäsenvaltio lähettää teemavuoden ideansa ja strategiansa Euroopan komissiolle. Sitä ennen heidän on neuvoteltava laajalti eri organisaatioiden ja ryhmien kanssa, joilla on osansa teemavuodessa, kuten työmarkkinaosapuolet ja -järjestöt, jotka ovat tekemisissä syrjintää kohdanneiden ihmisten kanssa tai ihmisten kanssa, jotka saattavat joutua syrjinnän kohteeksi.

Lisätietoa teemavuodesta ja EU:n syrjinnänvastaisesta politiikasta yleensä saat vieraillemalla Euroopan komission WWW-sivustolla osoitteessa:  
[www.ec.europa.eu/antidiscrimination](http://www.ec.europa.eu/antidiscrimination)



Euroopan komissio

**Tasa-arvo käytäntöön: Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma**

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto

2006 — 27 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01658-X

## **MYyntI JA TILAUKSET**

Julkaisutoimiston toimittamat maksulliset julkaisut ovat saatavissa myyntiedustajiltamme kautta maailman. Osoittakaa tilauksenne yhdelle myyntiedustajista, joista löydätte luettelon

- joko julkaisutoimiston Internet-sivustosta osoitteesta <http://publications.europa.eu/>
- tai pyytämällä sitä faksitse numerosta (352) 29 29-42758.

Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma vuosiksi 2001–2006. Toimintaohjelman käynnisti Euroopan komission työllisyys-, sosiaali-, ja tasa-arvoasioiden pääosasto tukemaan rodullisen ja etnisen alkuperän, iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, uskonnon tai vakaumuksen perusteella tapahtuvaa syrjintää torjuvan kahden direktiivin täytäntöönpanoa. Tämä kuusivuotinen ohjelma kohdistaa toimintansa pääasiassa ihmisiin ja järjestöihin, jotka ovat osallisena soveltuvan ja tehokkaan syrjinnänvastaisen lainsäädännön ja politiikan kehittämisessä 25 EU-maassa, EFTA-maissa ja EU-jäsenyyttä hakevissa valtioissa.

Toimintaohjelmalla on kolme päätavoitetta. Ne ovat:

1. Parantaa syrjintään liittyvien asioiden ymmärrystä
2. Kehittää mahdollisuuksia puuttua syrjintään tehokkaasti
3. Edistää syrjinnänvastaisen taistelun perustana olevia arvoja

Ohjelman rahoittamat toiminnot analysoivat ja arvioivat, kehittävät ja lisäävät tietoisuutta rodullisen ja etnisen alkuperän, iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, uskonnon tai vakaumuksen perusteella tapahtuvan syrjinnän torjuntatoimista.

[www.ec.europa.eu/antidiscrimination](http://www.ec.europa.eu/antidiscrimination)

Sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää käsitellään erillisissä lakiasiakirjoissa. Lisätietoa yhteisön sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän politiikasta, lainsäädännöstä ja toiminnoista yhteisössä saat ottamalla yhteyttä työllisyys-, sosiaali-, ja tasa-arvoasioiden pääosaston miesten ja naisten tasa-arvoasioita hoitavaan yksikköön.

[www.ec.europa.eu/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

Yksikön yhteystiedot:

Stefan Olsson

Head of Unit, Anti-discrimination and relations with civil society

European Commission

200 rue de la Loi

B-1049 Bryssel

Sähköposti: [empl-antidiscrimination@ec.europa.eu](mailto:empl-antidiscrimination@ec.europa.eu)

