

# Tasa-arvo ja syrjinnän torjuminen

## Vuosikertomus 2004

Perusoikeudet & Syrjinnän vastaiset toimet



Työllisyys & sosiaaliasiat



Euroopan komissio



# Tasa-arvo ja syrjinnän torjuminen

Vuosikertomus  
2004

Työllisyys & sosiaaliasiat

Perusoikeudet ja Syrjinnän vastaiset toimet

Euroopan komissio  
Työllisyys- ja sosiaaliasiain pääosasto  
D.3 yksikkö

Käsikirjoitus valmistunut toukokuussa 2004

Kertomuksen on rahoittanut ja laatinut käyttöönsä työllisyydestä ja sosiaaliasioista vastaava Euroopan komission pääosasto. Kertomus ei välttämättä edusta komission virallista kantaa.

Jos olette kiinnostunut tilaamaan Euroopan komission pääosaston "Työllisyys ja sosiaaliasiat" sähköisen tiedotuslehden "ESmail", lähettäkää tilauspyyntönne sähköpostilla osoitteeseen [empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int). Tiedotuslehti ilmestyy säännöllisesti saksaksi, englanniksi ja ranskaksi.

*Kertomuksen on laatinut*

**Applica sprl**

*Graafinen suunnittelu*

**Boom Boom**

*Valokuvat*

Kansi: © Elvis Pompilio, Belgia

Sivut 21-22,31,34-35: © Euroopan yhteisö, 2004 (Audiovisuaalinen kirjasto)

Sivut 6-7,9-10,14,17,25-28: © Media Consulta, Saksa

Sivu 24: © Karolina Bregula, Homofobian vastainen kampanja, Puola

Sivu 32: © Kalle Lindgren, Syrjintää vastaan. Avoimempaan yhteiskuntaan, Ruotsi.

*Erityiset kiitokset Elvis Pompiliolle, värien ja muotojen mestarille, joka on antanut tukensa syrjinnän vastaiselle toimintaohjelmalle lahjoittamalla joitakin kuvaamistaan valokuvista kansilehteä varten.*

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

**Uusi yhteinen maksuton palvelunumero:  
00 800 6 7 8 9 10 11**

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

Luettelointitiedot ovat teoksen lopussa.

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2004

ISBN 92-894-7659-1

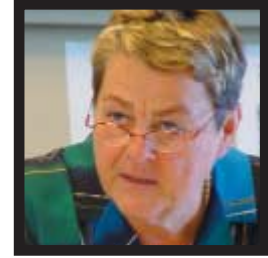
© Euroopan yhteisöt, 2004

Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

*Printed in Belgium*

PAINETTU KLOORIVALKAISEMATTOMALLE PAPERILLE

# Sisällysluettelo



## ESIPUHE ODILE QUINTIN

### Työllisyys- ja sosiaaliasioista vastaava pääjohtaja

Viimeksi kuluneet kaksitoista kuukautta ovat olleet erittäin tärkeä vaihe Euroopan unionin rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän vastaisessa työssä.

Määräajat Euroopan unionin syrjinnän vastaisten säädösten saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä ovat nyt umpeutuneet. Viimeksi kuluneen vuoden aikana saimme todistaa syrjinnän vastaisen suojan parantuneen merkittävästi koko EU:ssa. Tässä kertomuksessa on esitelty jäsenvaltioiden kansalliseen lainsäädäntöön tehdyt muutokset pääpiirteissään.

Komissio on silti huolissaan siitä, että Euroopan unionin syrjinnän vastaista lainsäädäntöä ei ole vielä kokonaisuudessaan toimeenpantu ja että se ei ole vielä tullut voimaan kaikissa jäsenvaltioissa. Kehotan kansallisia viranomaisia ryhtymään toimiin jäsenyysveloitteidensa täyttämiseksi mitä pikimmin.

On myös tärkeää tukea yhdenvertaisuutta edistäviä, myönteisiä erityistoimia ja uusien Euroopan unionin lainsäädännön takaamien laillisten oikeuksien toteutumista. Tietoisuuden herättäminen on ensiarvoisen tärkeää tässä yhteydessä. Tässä kertomuksessa on tietoa useista aloitteista, myös Euroopan komission käynnistämistä "Monimuotoisuuden puolesta. Syrjintää vastaan" -tiedotuskampanjoista.

On selvää, että vielä on paljon työtä tehtävänä syrjinnän vastaisen periaatteen vaikuttavan toimeenpanon varmistamiseksi koko laajentuneessa EU:ssa. Euroopan komissio työskentelee jatkossa mielellään kaikkien asianosaisten kanssa tähän haasteeseen vastaamiseksi. Komissio on hiljattain julkaissut vihreän kirjan aiheesta tasa-arvo ja syrjinnän vastainen toiminta laajentuneessa Euroopan unionissa, ja se on kiinnostunut kuulemaan tulevaan poliittiseen kehitykseen liittyvistä vaihtoehdoista tässä asiassa.

## Johdanto

Syrjinnän vastainen kehys 5

## Osa I

EU:n uuden syrjintää koskevan lainsäädännöllisen kehyksen toimeenpano 7

Kansallisen lainsäädännön muutokset 9

Uusien syrjinnän vastaisten oikeuksien hyödyntäminen 17

Yhdenvertaista kohtelua edistävät toimenpiteet 22

## Osa II

Tietoisuuden herättäminen, asenteiden muuttaminen ja monimuotoisuuden hyväksymiseen rohkaiseminen 26

Monimuotoisuuden puolesta. Syrjintää vastaan 26

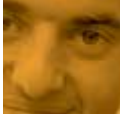
Kansalliset tietoisuudenherättämistoimet 30

Yhteisön syrjinnän vastainen toimintaohjelma 34





# Syrjinnän vastainen kehys



Vuonna 2000 Euroopan unioni otti käyttöön toimenpidepaketin, jonka tarkoituksena olivat ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttaminen ja ihmisoikeuksien kunnioittamisen vahvistaminen kaikkialla EU:ssa.

Paketti koostui kahdesta direktiivistä tai EU-laista:

- direktiivi rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta (2000/43/EY); se kieltää rodun ja etnisen alkuperän perusteella tapahtuvan syrjinnän
- direktiivi yhdenvertaisesta kohtelusta työelämässä (2000/78/EY); se kieltää uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän.

Näiden direktiivien tukena on (neuvoston päätöksen 2000/750/EY mukainen) toimintaohjelma. Sillä tuetaan direktiiveissä kielletyn syrjinnän vastaisia käytännön toimenpiteitä esimerkiksi kertomalla ihmisille heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan sekä yrittämällä muuttaa asenteita ja käytöstä.

Paketin täydennysosat käsitelivät sukupuoleen liittyvää syrjintää. Kyseinen lainsäädäntö on tämän kertomuksen sovellusalan ulkopuolella, mutta on tärkeää, että kaikkia syrjinnän muotoja käsitellään yhdessä, koska monissa tapauksissa syrjintään on monia syitä.

Kumpikin direktiivi kieltää työn saamiseen ja koulutukseen pääsemiseen liittyvän syrjinnän. Ne kattavat erityisesti työhönoton ja uralla edistymisen, koulutukseen pääsemisen, palkanmaksun, työolosuhteet ja käytännöt sekä irtisanomiset. Rotujen yhdenvertaisuudesta annettu direktiivi kieltää edelleen koulutuksen, sosiaalietuuksien ja terveydenhoidon saantiin sekä tavaroiden ja palvelujen ostoon ja vuokraukseen, mukaan lukien asunnot, liittyvän syrjinnän.

EU:n jäsenvaltioita vaadittiin saattamaan rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta annettu direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä 19. heinäkuuta 2003 mennessä ja yhdenvertaisesta kohtelusta työelämässä annettu direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä 2. joulukuuta 2003 mennessä. Määräaika voitaisiin kuitenkin jatkaa ikään ja vammaisuuteen liittyvän syrjinnän osalta enintään kolme vuotta, edellyttäen että jäsenvaltiot ilmoittavat aiheistaan komissiolle. Uusia jäsenvaltioita pyydettiin saattamaan direktiivit osaksi kunkin maan kansallista lainsäädäntöä niiden unioniin liittymiseen eli 1. toukokuuta 2004 mennessä.

Vaikka direktiivejä ei ole vielä saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä kaikissa jäsenvaltioissa, niiden avulla syrjinnän vastaista oikeussuojaa on jo voimistettu koko Euroopassa. Ne ovat myös rohkaisseet integroidun lähestymistavan kehittämiseen syrjinnän eri muotoihin puututtaessa. Lähestymistapa perustuu jokaisen ihmisen oikeuteen tulla kohdelluksi tasavertaisesti. Tämä heijastaa erilaisuuden etujen kasvavaa tunnustamista koko talouden ja yhteiskunnan kannalta myönteisenä seikkana.

Uusi politiikka vaikuttaa myös nykyisen EU:n rajojen ulkopuolella direktiivien ollessa malli syrjinnän vastaiselle kehitykselle muualla. Bulgariassa ja Romaniassa, jotka yhä vielä neuvottelevat unionin jäsenyydestä, on jo ennestään mainittujen kahden direktiivin tavoin syrjinnän kieltäviä lakeja.







## KERTOMUKSEN PÄÄPIIRTEET

Tämän kertomuksen tarkoituksena on antaa yleiskuva unionin eri osien tilanteesta syrjinnän vastaista politiikkaa toimeenpantaessa. Kertomuksessa käydään läpi kansallisten viranomaisten toimenpiteet ja varmistetaan se, että syrjinnän vastainen lainsuoja on mainittujen kahden direktiivin mukainen jokaisessa jäsenvaltiossa ja että muut toimet toteutetaan uusien lakien täydennyksenä ja toimintaohjelman tuella.

Tämä kertomus jakautuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa tarkastellaan olemassa olevien lakien muuttamisen tai uusien lakien säätämisen kehitystä hiljattain laajentuneessa unionissa direktiivien saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä. Kertomuksessa kuvataan joitakin eri maissa toimeenpannun tai toimeenpantavan lainsäädännön pääpiirteitä sekä tutkitaan toimenpiteitä, joilla tuetaan syrjinnän uhreja syrjimyksen lopettamiseksi ja korvauksen hakemiseksi kärsimälleen vahingolle.

Toisessa osassa kuvataan toimintaohjelman avulla tuettuja tärkeitä toimia, nimittäin EU:n tasolla ja yksittäisissä jäsenvaltioissa toimeenpantuja tietoisuudenherättämistoimia. Niiden tavoitteena on varmistaa, että jokainen tietää uusista EU:ssa sovellettavista syrjinnän vastaisista ja yhdenvertaisuutta edistävästä laeista. Tavoitteena on myös kiinnittää huomiota syrjinnän aiheuttamiin haittoihin ja erilaisuudesta saatavaan hyötyyn sekä työpaikalla että koko yhteiskunnassa. Tähän osaan kertomusta kuuluu lisäksi yhteenveto toimintaohjelman avulla tuetuista muista toimista.



# EU:n uuden syrjintää koskevan lainsäädännöllisen kehyksen toimeenpano

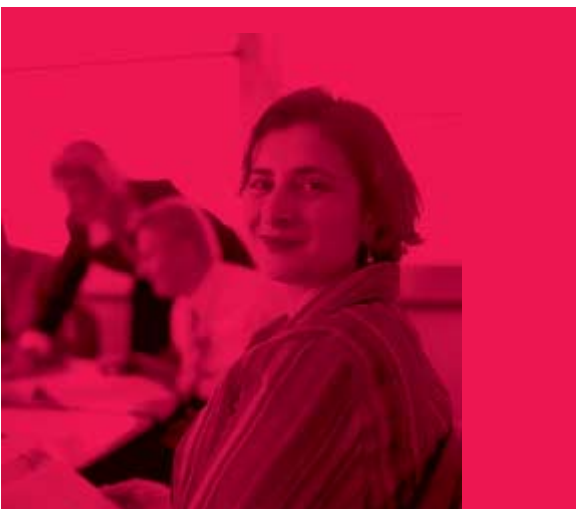
Jäsenvaltioiden vuonna 2000 antamat direktiivit rotujen välisestä ja työelämän yhdenvertaisuudesta ovat parantaneet kansalaisten syrjinnän vastaista suojaa unionin kaikissa osissa. Direktiiveissä kielletään rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, ikään, vammaisuuteen ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä työn ja koulutuksen aloilla. Direktiivissä rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta kielletään syrjimistä ketään rodun tai etnisen alkuperän vuoksi koulutuksen, sosiaaliturvan, terveydenhoidon ja erilaisten sosiaalietuuksien saannissa (kuten toimiluvat tai asunnon saanti) sekä tavaroiden ja palvelujen, esimerkiksi asunnon, hankkimisessa (laatikossa erittely).

Kumpikin direktiivi täydentää sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän vastaista lainsäädäntöä, johon kuuluu direktiivi sukupuolten välisestä yhdenvertaisuudesta (2002/73/EY) aiemmin vuonna 1976 annetun, hyvin samanlaisia miesten ja naisten yhdenvertaista kohtelua koko EU:n alueella toimeenpanevia määräyksiä sisältävän direktiivin (76/207/ETY) muuttamisesta.

Vaikka useimmissa maissa oli joitakin syrjinnän kieltäviä lakeja jo ennen mainittujen direktiivien antamista, yhdenkään lain antama suoja ei vastannut direktiivien antamaa suojaa. Jäsenvaltioiden tehtävänä on siksi ollut uusien määräysten saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jäsenvaltioilla on ollut vapaus päättää siitä, miten ne sen tekevät omien lainsäädännöllisten ja kulttuuristen perinteidensä sekä voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Mutta menettelytavastaan ja lainsäädännöllisen välineen valinnastaan riippumatta jäsenvaltioiden on ollut pakko saattaa syrjinnän vastainen oikeussuoja vähintään yhdessä sovitun vähimmäistason mukaiseksi.

Jäsenvaltiot pyrkivät varmistamaan, että kummankin direktiivin määräykset on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä annettujen määräaikojen kuluessa – tai uusien jäsenvaltioiden osalta niiden unioniin liittymiseen mennessä. Saattaessaan yhdenvertaisuudesta työelämässä annettua direktiiviä osaksi kansallista lainsäädäntöä useat jäsenvaltiot ovat ilmoittaneet komissiolle tarvitsevansa lisää aikaa ikää ja vammaisuutta koskevia määräyksiä varten.

Tässä kertomuksen osassa kerrotaan laajentuneessa EU:ssa tapahtuneesta edistymisestä saatettaessa direktiivien määräyksiä osaksi kansallista lainsäädäntöä muuttamalla olemassa olevia lakeja tai säätämällä uusia lakeja. Tässä kertomuksen osassa on myös yhteenveto EU:n ulkopuolisten maiden syrjinnän vastaisista toimista. Tutkimme myös joitakin erityisen tärkeitä määräyksiä, jotka vaikuttavat siihen, kuinka tehokkaasti lainsäädäntö todennäköisesti estää syrjintää, ja tarkastelemme uuden lainsäädännön tueksi tehtyjä toimenpiteitä.



## Rotujen välisestä ja työelämän yhdenvertaisuudesta annettujen direktiivien pääpiirteet

Direktiivien tarkoituksena on määritellä syrjinnän vastaisen oikeussuojan vähimmäistaso koko Euroopan unionissa. Kansalliset hallitukset voivat vapaasti säätää tiukempiakin määräyksiä, mutta ne eivät voi heikentää lainsuojaa, jos se on ennestään unionin vaatimuksia parempi.

### DIREKTIIVIEN SOVELTAMISALA

Direktiivejä sovelletaan kaikkiin EU:ssa asuviin ja työskenteleviin. Direktiiveissä kielletään rotuun tai etniseen alkuperään, uskuntoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä seuraavissa tilanteissa:

- työpaikan saanti ja elannon hankkiminen sekä mahdollisuus uralla etenemiseen
- ammatillisen ohjauksen ja koulutuksen saanti kaikilla tasoilla ja mahdollisuus hankkia työkokemusta
- työelämä ja työolosuhteet, mukaan lukien irtisanomiset ja palkanmaksu
- ammattiliiton ja ammattikunnan jäsenyys sekä niiden antamien etuuksien saanti.

Rotujen välisestä tasa-arvosta annettu direktiivi kieltää edelleen syrjinnän seuraavissa tilanteissa:

- sosiaaliturva ja terveydenhoito
- sosiaalietuudet, kuten lääkehoidon korvaaminen, tuettu asuminen ja erilaiset toimitukset
- koulutus
- suurelle yleisölle annettavien tavaroiden ja palvelujen saanti, myös oikeus asuntoon.

### SYRJINNÄN MUODOT

Direktiiveissä kielletään seuraavat syrjinnän muodot:

- **Välitön syrjintä on sitä**, että henkilöä kohdellaan direktiiveissä mainittuihin syihin vedoten epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa.
- **Välillinen syrjintä on sitä**, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt tietyn ominaisuuden, kuten rodun tai etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautumisen, vuoksi tilanteeseen, jossa heitä kohdellaan epäsuotuisammin kuin muita. Jos säännös, peruste tai käytäntö vaikuttaa tällä tavoin, se on syrjivä, ellei sillä voida osoittaa olevan puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja jos tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

- **Häirintä on sitä**, kun direktiiveissä mainittuihin syrjimisperusteisiin vedoten haitallisella käytöksellä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa tai luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Direktiiveissä kielletään myös käsky tai ohje harjoittaa syrjintää tai tehdä toisesta syntipukki (tai kostotoimenpiteet syrjinnästä valittanutta tai sen olemassaolosta todistanutta vastaan).

### OIKEUSKEINOT JA RANGAISTUKSET

Syrjinnän uhrien tulisi saattaa asiansa hallintotuomioistuimeen tai kanneteitse yleiseen tuomioistuimeen, tarvittaessa sovittelumenettelyyn, tasavertaisen kohtelun/oikeuden toimeenpanemiseksi. Elimillä, jotka ovat oikeutetusti kiinnostuneita direktiivin määräysten noudattamisesta (kuten ammattiliitot tai edustuksellisuuden perustuvat järjestöt), on oltava oikeus toimia syrjinnän uhrin asiamiehenä oikeuskäsittelyssä. Syrjintään syyllistyneille langetettavien rangaistusten tulisi olla tehokkaita, oikeudenmukaisia ja yleisestäviä (ehkäisevät yleisesti syrjivää käytöstä).

### TODISTUSTAAKKA

Tasa-arvolain vastaisesti kohdelluksi tulleen henkilön esittäessä tosiasioita, joiden perusteella syrjinnän voidaan katsoa todistettavasti tapahtuneen, syrjinnästä syytetyn henkilön on pystyttävä todistamaan, ettei tasapuolisen kohtelun periaatteen vastaisesti ole toimittu.

### TASA-ARVOISTA KOHTELUA EDISTÄVÄ ELIN

Direktiivissä rotujen välisestä tasa-arvosta määrätään jokaista jäsenvaltiota perustamaan erityinen elin edistämään eri rotuja ja etnistä alkuperää edustavien tasa-arvoista kohtelua. Näiden elinten on toimitettava riippumatonta tukea syrjinnän uhreille valitusten tekoon, tehtävä riippumattomia seurantatutkimuksia, julkaistava riippumattomia kertomuksia sekä annettava suosituksia.

### VAMMAISIA TUKEVAT TOIMET

Työnantajilta edellytetään tarvittaessa asianmukaisia toimenpiteitä, jotta vammaisen henkilö saa työpaikan sekä pystyy toimimaan työssä, etenemään urallaan tai kouluttautumaan, elleivät mainitut toimenpiteet ole kohtuuton taakka työnantajalle.

### TIEDON LEVITTÄMINEN

Hallituksilla on velvollisuus kertoa ihmisille kaikin mahdollisin tavoin lainsäädännöllisistä määräyksistä ja oikeudesta tulla tasapuolisesti kohdelluiksi.



On pidettävä mielessä, ettei tässä ole pyritty käymään tarkkaan läpi kaikkien maiden tilannetta tai yksityiskohtaisia sanamuotoja. Kertomuksen tavoitteena on yleiskatsaus koko unionin alueella tehdyistä toimista ja esimerkkien antaminen kehityksestä eri maissa. Lukijat, jotka haluavat täydellisen ja täsmällisen käsityksen tietyssä jäsenvaltiossa tehdyistä toimista, saavat haluamansa tiedot tarkastelemalla yksityiskohtaisesti tässä kertomuksessa mainittujen tekstien sisältöä. Direktiivien mukaisesti jokaisen jäsenvaltion velvollisuutena on saattaa asiaankuuluvat lainsäädännölliset määräykset jokaisen asianomaisen tietoon.

Tehtäköön se vielä selväksi, että tässä kertomuksessa ei arvioida, onko jonkin tietyn jäsenvaltion lainsäädäntö täysin direktiivien mukainen. Tietyn lainsäädännöllisen määräyksen mainitseminen direktiivin yhteydessä ei välttämättä kerro, että määräys olisi direktiivin mukainen.

Alla oleva tieto perustuu kertomuksen viimeistelyhetkellä 1. toukokuuta 2004 vallinneeseen tilanteeseen.

## KANSALLISEN LAINSÄÄDÄNNÖN MUUTOKSET

Neuvoston antaessa mainitut kaksi direktiiviä vuonna 2000 jäsenvaltiot sopivat aikataulusta, jonka mukaisesti direktiivit saatettaisiin osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jäsenvaltioille annettiin aikaa 19. heinäkuuta 2003 asti, jotta ne saattaisivat kansallisen lainsäädännön rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta annetun

direktiivin määräysten mukaisiksi, ja 2. joulukuuta 2003 asti, jotta ne tekisivät saman työelämän yhdenvertaisuusdirektiivin osalta.

Mahdollisesti ikään ja vammaisuuteen liittyvää syrjintää koskevien määräysten politiikkaan ja työskentelykäytäntöihin kohdistuvan muita voimakkaamman vaikutuksen vuoksi hyväksyttiin, että kansallisen lainsäädännön saattaminen näiden yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin määräysten mukaiseksi voisi kestää hieman kauemmin. Jäsenvaltioille annettiin niiden niin toivoessa enintään kolme ylimääräistä vuotta vaadittujen muutosten tekoon saman lainsuojan antamiseksi näiden syiden perusteella tapahtuvaa syrjintää vastaan kuin muissakin tapauksissa. Jäsenvaltioiden oli kuitenkin ilmoitettava komissiolle aikomuksestaan käyttää hyväkseen annettu lisäaika ennen toimeenpanolle asetun määräajan kulumista umpeen. Jäsenvaltioiden on myös ilmoitettava komissiolle jokaisena vuonna ne mainitunlaisen syrjinnän vastaiset toimenpiteet, joihin ne ovat ryhtyneet, ja edistymisensä vaaditun lainsuojan antamisessa.

Useiden maiden hallitukset ovat tarttuneet tähän vaihtoehtoon ja antaneet itselleen lisää aikaa saattaessaan direktiivin mainittuja määräyksiä osaksi kansallista lainsäädäntöä (katso yhteenvetotaulukko).

Uusilta jäsenvaltioilta edellytettiin mainittujen kahden direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä maiden unioniin liittymiseen mennessä.

Ikää ja vammaisuutta koskevia määräyksiä lukuun ottamatta monet jäsenvaltiot eivät ole onnistuneet saattamaan mainittuja direktiivejä osaksi kansallista lainsäädäntöä annettujen määräaikojen kuluessa. Joissakin tapauksissa kansalliseen lainsäädäntöön on tehty muutoksia, mutta ne eivät ole vielä voimassa vaan lakivalmistelussa.



## Muutokset jäsenvaltioissa

**Belgian** liittovaltion hallitus antoi vuoden 2003 alussa lakeja rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta työelämässä annettujen direktiivien saattamiseksi osaksi Belgian lainsäädäntöä. Belgian sisäisiä lakeja antavissa alueellisissa ja hallinnollisissa yhteisöissä, jotka vastaavat työnsaantimahdollisuuksien edistämiseen sekä yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen liittyvästä lainsäädännöstä, kyseiset määräykset on annettu flaaminkielisillä alueilla ja Brysselissä. Belgian ranskan- ja saksankielisissä osissa lakeja valmistellaan parhaillaan. Belgian hallitus on ilmoittanut komissiolle aikomuksestaan käyttää ylimääräistä kolmen vuoden lisäaikaa saattaessaan työelämän tasa-arvosta annetun direktiivin ikään liittyvän syrjinnän kieltäviä määräyksiä osaksi Belgian lainsäädäntöä.

**Tšekin** parlamentti hyväksyi työvoimalakiin tehtävät muutokset tammikuussa 2004 lainsuojan saattamiseksi mainittujen kahden direktiivin määräysten mukaiseksi, ja uudistettu laki tuli voimaan maaliskuussa 2004. Luonnos, joka kieltää rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän työhönottoa lukuun ottamatta muissa tilanteissa, menee parlamentin käsittelyyn kesäkuussa 2004, ja laki tulee voimaan tammikuussa 2005.

**Tanskan** rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta annetun direktiivin mukainen lainsäädäntö lukuun ottamatta työelämää koskevia määräyksiä tuli voimaan heinäkuussa 2003. Parlamentti antoi maaliskuussa 2004 työelämää koskevan lain, jolla mainittujen kahden direktiivin määräykset saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, ja nyt se on voimassa.

**Espanjan** parlamentti hyväksyi sekä rotujen välisestä että työelämässä sovellettavasta yhdenvertaisuudesta annetut direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä saattavan lain vuoden 2003 lopussa, ja se tuli voimaan tammikuussa 2004.

**Ranskassa** uusi syrjinnän eri muodot kieltävä lainsäädäntö annettiin vuoden 2001 lopussa. Se rajoittui kuitenkin työelämään. Hallitus ilmoitti komissiolle aikeistaan käyttää lisäaikaa yhdenvertaisuutta työelämässä koskevan direktiivin vammaisuutta koskevien määräysten saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä. Aihetta koskeva lakiluonnos annettiin parlamentin käsittelyyn vuoden 2004 alkupuolella. Direktiivissä mainittuihin työelämän ulkopuolisiin tilanteisiin – asumista



lukuun ottamatta, koska siltä osin syrjintä kiellettiin jo vuoden 2002 alussa – sovellettavan, rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltävä lakiluonnos annetaan parlamentin hyväksyttäväksi vuoden 2004 aikana.

**Irlannissa** voimassa oleva syrjinnän vastainen oikeussuoja on varsin kattava. Joidenkin asioiden osalta se ei kuitenkin täytä mainittujen kahden direktiivin määräyksiä. Aukot täyttävä tasa-arvolakiesitys julkaistiin tammikuussa 2004; siitä odotetaan tehtävän laki myöhemmin tämän vuoden aikana.

**Italian** hallituksen kaksi asetusehdotusta mainittujen kahden direktiivin määräysten saattamiseksi osaksi Italian lainsäädäntöä annettiin kesällä 2003.

**Kyproksessa** mainittujen kahden direktiivin määräysten saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä tarkoitetut lakiesitykset laadittiin, niitä koskeva keskustelu käytiin vuonna 2003 ja lait annettiin maaliskuussa 2004. Uusien lakien syrjinnän vastainen suoja on aiempaa laajempi; laeissa kielletään ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä syrjintä ja niiden perusteella perustetaan erityinen yhdenvertaisuuselin.

**Latviassa** vuonna 2001 säädettyä työelämälakia muutettiin varsin paljon sen saattamiseksi yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin määräysten mukaiseksi. Mutta siinä ei selväsanaisesti kielletty sukupuoliseen suuntautumiseen, ammattikoulutukseen tai ammattiliiton jäsenyyteen perustuvaa syrjintää. Lakiin tehtävien muutosten ja uusien, rotujen välistä tasa-arvoa koskevien lakien tavoitteena on saattaa direk-

tiivä osaksi maan lainsäädäntöä. Parlamentin odotetaan antavan lain toukokuussa 2004.

**Liettuan** uusi työelämälaki annettiin tammikuussa 2003; työelämän tasa-arvosta annetun direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä annetut lakimuutokset hyväksyttiin marraskuussa 2003. Samanaikaisesti hyväksyttiin muutokset olemassa oleviin, rotusyrjinnästä annettuihin lakeihin. Kumpikin lakiuudistuskokonaisuus tulee voimaan vuoden 2005 alussa.

**Unkarin** uusi laki (tasapuolisesta kohtelusta ja yhdenvertaisista mahdollisuuksista annettu laki) mainittujen yhdenvertaisuusdirektiivien määräysten saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä tuli voimaan tammikuussa 2004. Se kattaa muitakin syrjinnän muotoja direktiiveissä mainittujen lisäksi, kuten kansallisuuteen ja poliittiseen kantaan perustuvan syrjinnän. Siinä myös laajennetaan lainsuojaa takaamaan tavaroiden ja palvelujen, koulutuksen, sosiaaliturvan sekä muiden rotujen välisestä tasa-arvosta annetussa direktiivissä mainittujen etuuskien saatavuus kaikille, ei vain niille, joita syrjitään rodun tai etnisen alkuperän perusteella.

**Maltan** nykyistä työelämässä tapahtuvan syrjinnän vastaista lainsuojaa parantava lainsäädäntö tuli voimaan vuonna 2003, ja sitä laajennetaan edelleen työsuhteista ja työmarkkinoista annettavalla lailla. Työelämän ulkopuolisiin tilanteisiin sovellettava, rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta annetun direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöä saattava lainsäädäntö on valmistelussa, eikä lakia tai muuta määräystä ole vielä annettu.

**Alankomaiden** tasapuolisen kohtelun lakiin vuonna 1994 tehdyt muutokset sen saattamiseksi mainittujen kahden direktiivin antaman oikeussuojan tasolle tulivat voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2004. Uutta vammaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltävää lakia, joka tuli voimaan joulukuussa 2003, muutettiin myös samanaikaisesti yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin saattamiseksi osaksi Alankomaiden lainsäädäntöä. Alankomaiden hallitus oli ilmoittanut komissiolle, että se halusi ylimääräiset kolme vuotta direktiivin ikää koskevia määräyksiä varten. Uusi syrjinnän kieltävä laki annettiin kuitenkin joulukuussa 2003, ja se tuli voimaan 1. päivänä toukokuuta 2004.

**Itävallassa** parlamentin hyväksyttäväksi jätettiin marraskuussa 2003 lakiluonnos mainittujen kahden direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista liittovaltion lainsäädäntöä ja kahden

tasa-arvoelimen perustamiseksi. Laki annettiin kesäkuussa 2004. Lainsäädäntö kattaa kaikki kyseisissä direktiiveissä mainitut syrjinnän muodot vammaisuutta lukuun ottamatta, ja siihen sisältyy lisäksi sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän vastaisia määräyksiä. Direktiivien saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä jää silti viime kädessä yksittäisten valtioiden (tai osavaltioiden) viranomaisten tehtäväksi kunkin vastuualueella (esimerkiksi koskien omia työntekijöitä). Liittovaltion hallitus valmistelee esityksiä uudeksi vammaisuutta koskevaksi lainsäädännöksi, ja niistä on tarkoitus keskustella laajalti ennen toimeenpanoa.

**Puolan** lainsäädäntö työvoimalain muuttamisesta ja useat muut olemassa olevat lait tulivat voimaan tammikuussa 2004, ja niiden tarkoituksena oli mainittujen kahden yhdenvertaisuusdirektiivin saattaminen osaksi kansallista työelämään liittyvästä syrjinnästä annettua lainsäädäntöä. Ennestään voimassa olevien monien lakien perusteella maassa oli jo jonkinlainen suoja rotuun tai etniseen alkuperään kohdistuvaa syrjintää vastaan muissa asiayhteyksissä kuin työelämässä. Tällä hetkellä kyseisen lainsäädännön konsolidoimista tai laajentamista ei ole suunnitteilla.



Suomessa antamamme uusi lainsäädäntö estää ja vähentää kaikenlaista syrjintää ihmisten jokapäiväisessä elämässä. Julkishallinnon viranomaisten velvoite laatia tasa-arvosuunnitelmia on erityisen tärkeä lainsäädännön lisä. Ymmärrämme hyvin, ettei lainsäädäntöä ole tarpeeksi. Tavoitteenamme on käytännön monimuotoisuuspolitiikka, jolla kaikille annetaan tasavertaiset mahdollisuudet ja vähemmistöille "oma ääni". Syrjinnän vastaisen toiminnan valtavirtaistaminen on erittäin tärkeä tavoite, eikä sitä voida saavuttaa epätasa-arvoisia menettelyjä tunnistamatta eikä puuttumatta politiikkoihin, rakenteisiin tai työskentelykäytäntöihin, jotka voisivat johtaa epäsuoraan syrjintään. Toisin sanoen yksi tasa-arvon valtavirtaistamisen ehtoista on vähemmistöjen jokapäiväisten ongelmien yhä parempi tuntemus.

Tärkeä askel toimivaan monimuotoisuuteen on jatkuva yhteydenpito syrjinnän mahdollisia uhreja edustaviin päätöksentekijöihin, työmarkkinaosaapuoliin ja kansalaisyhteiskunnan toimijoihin.

TARJA FILATOV, TYÖMINISTERI, SUOMI



## YHTEENVETOTAUUKKO: DIREKTIIVIEN TOIMEENPANON VAIHE 1.5.2004

ROTUJEN TASA-ARVOSTA ANNETTU DIREKTIIVI	TYÖELÄMÄN TASA-ARVOSTA ANNETTU DIREKTIIVI	ILMOITETTAVA JATKOAIKA
<b>BE</b> Liittovaltion laki, annettu 2003 + Flanderia koskeva asetus 5/2002 + Brysselin seutua koskeva määräys kesäkuussa 2003; ranskan- ja saksankielisten yhteisöjen sekä Wallonian luonnosten teksti valmistelussa	Liittovaltion laki, annettu 2/2003 + Flanderia koskeva asetus 5/2002 + Brysselin seutua koskeva määräys kesäkuussa 2003; ranskan- ja saksankielisten yhteisöjen sekä Wallonian luonnosten teksti valmistelussa	Kolme vuotta lisäaikaa
<b>CZ</b> Lainsäädäntöesityksistä keskustellaan kesäkuussa 2004 ja laki säädetään tammikuussa 2005	Nykyiseen lainsäädäntöön tehtävät muutokset tulivat voimaan 3/2004	
<b>DK</b> Laki etnisestä tasa-arvosta tuli voimaan heinäkuussa 2003; työllisyysnäkökohdat selvittävä erillinen laki hyväksytty 4/2004	Direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöä saattava luonnos hyväksytty 3/2004	Yksi vuosi lisäaikaa (ikä ja vammaisuus)
<b>DE</b> Ei erityisiä toimeenpanoehtoja	Ei erityisiä toimeenpanoehtoja	Kolme vuotta lisäaikaa
<b>EE</b> Ei erityisiä toimeenpanoehtoja	Ei erityisiä toimeenpanoehtoja	
<b>EL</b> Jätetty parlamentin hyväksyttäväksi 11/2003, ei käsitelty, yhtenäislakiesitys; uuden parlamentin suunnitelmista ei tietoa	Jätetty parlamentin hyväksyttäväksi 11/2003, ei käsitelty, yhtenäislakiesitys; uuden parlamentin suunnitelmista ei tietoa	
<b>ES</b> Yhtenäislakiesitys hyväksytty 12/2003; voimassa tammikuusta 2004	Yhtenäislakiesitys hyväksytty 12/2003; voimassa 1/2004 alkaen + vammaislaki voimassa tammikuusta 2004	
<b>FR</b> Laki 11/2001 (työllisyys) ja 1/2002 (asuminen); muita kohtia käsittelevä ja nykyisen lain sovellusalaa laajentava lakiesitys hyväksytään 2004	Laki 11/2001 + vammaislakiesitys hyväksytään 2004	Kolme vuotta lisäaikaa (vammaisuus)
<b>IE</b> Tasa-arvolakiesitys julkaistu 1/2004 (vähäisiä direktiivien mukaisia muutoksia nykyiseen lainsäädäntöön 2004)	Tasa-arvolakiesitys julkaistu 1/2004 (vähäisiä direktiivien mukaisia muutoksia nykyiseen lainsäädäntöön 2004)	
<b>IT</b> Italian hallituksen asetus voimaantulo 8/2003	Italian hallituksen voimaantulo 8/2003	
<b>CY</b> Laki annettu 3/2004; voimaantulo 5/2004	Laki annettu 3/2004; voimaantulo 5/2004	
<b>LV</b> Laki annetaan toukokuussa 2004	Muutokset nykyiseen lainsäädäntöön hyväksytään 5/2004	
<b>LT</b> Direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä saattavat muutokset esitelty 11/2003; voimaantulo 1/2005	Direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä saattavat muutokset esitelty 11/2003; voimaantulo 1/2005	

**ROTUJEN TASA-ARVOSTA ANNETTU DIREKTIIVI**
**TYÖELÄMÄN TASA-ARVOSTA ANNETTU DIREKTIIVI**
**ILMOITETTAVA JATKOAIKA**

<b>LU</b>	Parlamentin hyväksyttäväksi 11/2003 jätetty lakiesitys; ei todennäköisesti hyväksytty ennen vaaleja 6/2004	Parlamentin hyväksyttäväksi 11/2003 jätetty lakiesitys; ei todennäköisesti hyväksytty ennen vaaleja 6/2004	
<b>HU</b>	Laki annettu 12/2003; voimaantulo 1/2004; tasa-arvoelin perustettiin 1/2005	Laki annettu 12/2003; voimaantulo 1/2004	
<b>MT</b>	Lakivalmistelussa, ei vielä annettu	Nykyllänsäädäntöä laajennetaan parhaillaan	
<b>NL</b>	Yhtenäislakiin (voimaantulo 4/2004) pieniä direktiivin mukaisia muutoksia	Yhtenäislakiin (voimaantulo 4/2004) vähäisiä direktiivin mukaisia muutoksia nykyllänsäädäntöön + vammaisuutta koskeva laki 12/2003 + ikää koskeva laki; voimaantulo 5/2004	Kolme vuotta lisäaikaa
<b>AT</b>	Lainsäädäntö tulee voimaan 7/2004	Lainsäädäntö tulee voimaan 7/2004 ja kattaa kaikki syrjinnän perusteet vammaisuutta lukuun ottamatta; vammaisuutta koskevia säädösluonnoksia lausuntokierroksella	
<b>PL</b>	Useiden nykysäädösten antama lainsuoja; ei konsolidointi- tai laajentamissuunnitelmia	Lainsäädäntö tuli voimaan tammikuussa 2004	
<b>PT</b>	11/05/2004 annettu laki 18/2004 + uusi työvoimalaki tuli voimaan 12/2003	Uusi työvoimalaki tuli voimaan 12/2003	
<b>SI</b>	Uusi lainsäädäntö annettu 4/2004 ja voimassa 5/2004 alkaen	Uusi lainsäädäntö (annettu 4/2004) työvoimalain (annettu 1/2003) määräysten laajentamisesta	
<b>SK</b>	Yhtenäislaki annetaan 5/2004	Muutoksia nykyllänsäädäntöön vuonna 2003 + yhtenäislaki annetaan 5/2004	
<b>FI</b>	Yhtenäislaki annettu 12/2003 ja voimassa 2/2004 alkaen	Yhtenäislaki annettu 12/2003 ja voimassa 2/2004 alkaen	
<b>SE</b>	Direktiivin mukaiset muutokset nykyllänsäädäntöön tulivat voimaan 7/2003, koulutus jäi ulkopuolelle; sitä koskevia lakiesityksiä julkaistu 4/2004	Lainsäädäntö nykyllänsäädäntöön muuttamiseksi direktiivin mukaiseksi lukuun ottamatta ikää ja vammaisuutta tuli voimaan 7/2003	Kolme vuotta lisäaikaa
<b>UK</b>	Lainsäädäntö nykyllänsäädäntöön muuttamiseksi direktiivin mukaiseksi tuli voimaan 7/2003; samansisältöinen laki hyväksyttiin Gibraltarilla 3/2004	Uskontoa, vakaumusta ja sukupuolista suuntautumista käsittelevä lainsäädäntö tuli voimaan 12/2003; samansisältöinen laki hyväksyttiin Gibraltarilla 5/2004	Kolme vuotta lisäaikaa, yksi vuosi vammaisuuden osalta
<b>BG</b>	Syyskuussa 2003 annettu laki	Syyskuussa 2003 annettu laki	
<b>RO</b>	Vuonna 2002 annettu lainsäädäntö	Uusi tammikuussa 2002 annettu työvoimalaki	



## Lausuntokierros

**Ruotsissa** julkaistiin hiljattain lainsäädännöllisiä ehdotuksia rotuun tai etniseen syntyperään perustuvan syrjinnän kieltämiseksi koulutukseen pääsemisessä. Ikään ja vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltäviä ehdotuksia valmistellaan parhaillaan; ne on suunniteltu julkaistaviksi vuonna 2005. Kussakin tapauksessa järjestetään lausuntokierros työmarkkinaosapuolten, tuomioistuinten, syrjinnän vastaisen oikeusasiamiehen, yliopistojen, kansalaisjärjestöjen ja muiden suurta yleisöä edustavien eturyhmien kannan kysymiseksi asiassa.

**Yhdistyneen kuningaskunnan** suunnitelmana on toimeenpanna yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin ikään kohdistuvasta syrjinnästä annetut määräykset lokakuuhun 2006 mennessä. Laaja lausuntokierros järjestetään muuhun, aiempaan syrjinnän vastaiseen lainsäädäntöön sovellettavan käytännön mukaisesti seuraavasti:

- kannanoton julkaisu ja asetusluonnokset lausuntoa varten keväällä 2004
- tiedon postittaminen tärkeimmille eturyhmille aiempaan, tasa-arvoa ja erilaisuutta ikäkysymyksissä käsittelevään lausuntokierrokseen osallistuneiden ohella
- lausuntokierroksilta saadun tiedon saattaminen yleisön luettavaksi kahteen hallituksen Internet-sivustoon.

**Latviassa** perustettiin työryhmä tarkastelemaan rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta annetun direktiivin vaatimusten mukaisia ehdotuksia. Työryhmään kuuluu edustajia asianomaisista ministeriöistä, kansallisesta ihmisoikeusvirastosta, ihmisoikeusinstituutista sekä Latvian ihmisoikeuksien ja kansatieteen keskuksesta. Lisäksi lakiasiantuntijoilta pyydettiin kannanottoa ja Euroopan komission virkamiehiltä myös lausuntoa. Työvoimalain muutokset laadittiin yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa ja ne käytiin läpi ammattiliittojen sekä työntantajien liiton välisessä yhteistyössä.

**Portugalin** uusi työvoimalaki, jonka tarkoituksena on yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä, tuli voimaan joulukuussa 2003. Se kattaa kaikki direktiivissä mainitut syrjinnän muodot ja useita muita, kuten poliittiseen kantaan ja ammattiliiton jäsenyyteen perustuvan syrjinnän. Uusi rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltävä laki 18/2004 annettiin toukokuussa 2004.

**Slovenian** uusi, mainittujen kahden direktiivin syrjinnän vastaiset määräykset osaksi kansallista lainsäädäntöä saattava lainsäädäntö annettiin huhtikuussa 2004. Se laajentaa uuden, tammikuussa 2003 voimaan tulleen työvoimalain soveltamisalaa ja kieltää myös rotuun tai etniseen alkuperään kohdistuvan syrjinnän tavaroita ja palveluja hankittaessa sekä muissa rotujen välisestä tasa-arvosta annetun direktiivin määrittelemissä tilanteissa.

**Slovakian** työelämän tasa-arvosta annetun direktiivin mukaisesti työelämässä tapahtuvan kaikenlaisen syrjinnän kieltävä työvoimalaki sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää lukuun ottamatta annettiin vuonna 2002 ja sitä muutettiin vuonna 2003. Lisäksi vuonna 2003 muutoksia tehtiin valtion virkamieslakiin, joka – toisin kuin työvoimalaki – sisältää sukupuoliseen suuntautumiseen kohdistuvan syrjinnän vastaisia määräyksiä. Parlamentti valmistelee lakia, johon sisältyisivät kaikki kummankin direktiivin sisältämät syrjinnän vastaiset määräykset, ja se annetaan ennen toukokuun 2004 loppua.

**Suomen** eduskunta antoi kummankin direktiivin mukaisesti ja sen soveltamisaloilla syrjinnän kieltävän lain joulukuussa 2003, ja se tuli voimaan helmikuussa 2004.

**Ruotsin** lainsäädäntö mainittujen direktiivien saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä lukuun ottamatta ikään ja vammaisuuteen perustuvaa syrjintää tuli voimaan heinäkuussa 2003. Mainittuun kansalliseen lainsäädäntöön ei kuitenkaan sisälly rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltäminen koulutukseen pääsemisessä. Aukon täyttävät lakiesitykset julkaistiin huhtikuussa 2004 toimeenpantaviksi vuonna 2005. Hallitus on kertonut aikomuksestaan käyttää lisää aikaa yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin määräysten toimeenpanoon ikään ja vammaisuuteen perustuvan syrjinnän osalta. Tutkimuslautakunta valmistelee lakiesityksiä. Lakiesityksiä koskeva lausuntokierros on siten suunnitteilla ennen lainsäädännön voimaantuloa 2. joulukuuta 2006.



**Yhdistyneen kuningaskunnan** hallitus on myös ilmoittanut komissiolle tarvitsevansa lisää aikaa yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä ikään ja vammaisuuteen perustuvan syrjinnän osalta. Näitä kohtia lukuun ottamatta rotuun tai etniseen syntyperään kohdistuvan syrjinnän kieltävät, pitkään voimassa olleeseen lainsäädäntöön tehtävät muutokset tulivat voimaan heinäkuussa 2003 tarkoitukseen direktiivin määräysten toimeenpano. Uudet uskontoon, vakaumukseen ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän kieltävät asetukset tulivat voimaan joulukuussa 2003. Vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltävät muutokset vuoden 1995 lainsäädäntöön direktiivien määräysten saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä hyväksyttiin heinäkuussa 2003, ja ne tulevat voimaan lokakuussa 2004. Ikään perustuvan syrjinnän kieltävät esitykset julkaistiin keväällä 2004, ja uusi lainsäädäntö tulee voimaan lokakuuhun 2006 mennessä.

Muissa EU-maissa mainittujen kahden direktiivin toimeenpanon aikataulu ei ole yhtä selvä. **Luxemburgissa** mainittujen kahden direktiivin määräysten saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä tähtäävät lakiesitykset, jotka eivät kuitenkaan sisältäneet erityisen tasa-arvoelimen perustamisedotuksia, esiteltiin parlamentille marraskuussa 2003.

Mainitun kuukauden aikana **Kreikassa** parlamentin hyväksyttäväksi jätettiin yksi ja ainoa lakiesitys aiheesta. Vielä ei tiedetä, hyväksyykö parlamentti mainitun ehdotuksen vai tehdäänkö uusi esitys.

Tapauksissa, joissa jäsenvaltiot eivät onnistu toimeenpanemaan direktiivejä kokonaan tai kunnolla, Euroopan komissio voi ryhtyä oikeustoimiin jäsenvaltiota vastaan. Lisäksi kyseisen maan kansalaisilla saattaa olla jo jonkinlainen lainsäädännöllinen suoja syrjintää vastaan Euroopan unionin lain perusteella (katso laatikko).

### Mitä tapahtuu, jos jäsenvaltio laiminlyö yhdenvertaisuusdirektiivin saattamisen osaksi kansallista oikeusjärjestystä?

Tapauksissa, joissa jäsenvaltiot laiminlyövät joko rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta tai yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin tai kummankin direktiivin saattamisen osaksi kansallista oikeusjärjestystä (tai laiminlyövät niiden perusteellisen täytäntönnäkönnön), Euroopan komissio voi aloittaa jäsenyyssveloitteiden noudattamatta jättämistä koskevan menettelyn Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen 226 artiklan mukaisesti. Komissio kehottaa jäsenvaltiota esittämään huomautuksensa, joissa esitetään pääpiirteittäin, miksi jäsenvaltio on laiminlyönyt lainsäädännölliset veloitteensa. Jäsenvaltiolla on kaksi kuukautta aikaa vastata.

Mikäli jäsenvaltio ei toimita komissiolle hyväksyttävää selitystä, komissio antaa "perustellun lausunnon", jossa jäsenvaltiolle asetetaan määräaika asian ratkaisemiseksi. Jos tämäkin vaihtoehto laiminlyödään, komissio voi nostaa kanteen jäsenvaltiota vastaan Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa. Mikäli jäsenvaltio ei sitten toimi saamansa tuomion mukaisesti, se saattaa joutua mak samaan hyvitystä 228 artiklan mukaisesti.

Samanaikaisesti direktiivin vastaisesta syrjinnästä kyseisessä jäsenvaltiossa kärsivät yksilöt voivat vedota Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen yleisiin oikeusperiaatteisiin.

Direktiivien määräyksiä voidaan *soveltaa suoraan* valtion toimielimiin (esimerkiksi julkisviranomaisiin). Jotta näin

olisi, määräysten on oltava *ehdottomia, selviä ja tarkkoja*. Viime kädessä Euroopan yhteisöjen tuomioistuin voisi asian niin määrittellä, mutta direktiiveissä mainittujen, sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän vastaisten oikeustapausten perusteella on todennäköistä, että varsin monet direktiivien määräyksistä voisivat olla *suoraan sovellettavia*. Periaatetta ei kuitenkaan sovelleta ei-valtiollisia yksityishenkilöitä tai järjestöjä vastaan nostettuihin riita-asioihin.

Kansalliset tuomioistuimet valmistelevat lakeja direktiivien saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä niin pitkälle kuin mahdollista (tulkitsevat jopa jo ennen direktiivien säätämistä voimassa ollutta lainsäädäntöä direktiivien mukaisesti) varmistaakseen direktiivien päämäärän toteutumisen.

Jäsenvaltio voi itse joutua korvaamaan yksilöille yhteisön oikeuden rikkomuksesta näille seuraavat tappiot ja vahingon. Korvausvelvollisuus syntyy, kun sen säädöksen perusteella, jota vastaan on rikottu, yksilö saa oikeuksia, kun rikkomus on riittävän vakava (kuten direktiivien täytäntönnäkönnön laiminlyönti) ja kun rikkomuksen ja yksilöiden kärsimän vahingon välillä on suora syy-seuraussuhde.

Nämä periaatteet ovat yksilöiden tukena kansallisissa tuomioistuimissa, vaikka mainitut tuomioistuimet saattavat oikeuskäsittelyn aikana pyytää Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen lausuntoa tietyn oikeudellisen kysymyksen ratkaisuun Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 234 artiklan mukaisesti.

## Syrjinnän vastainen lainsäädäntö Bulgariassa ja Romanian

**Bulgariassa** parlamentti antoi rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään ja sukupuoliseen suuntautuneisuuteen sekä muihin seikkoihin kohdistuvan syrjinnän vastaisen kattavan lainsäädännön syyskuussa 2003. Sovellusala on sama kuin Euroopan ihmisoikeussopimuksen 12. lisäpöytäkirjan ja mainitujen kahden yhdenvertaisuusdirektiivin sovellusala. Se kattaa suoran ja välillisen syrjinnän, häirinnän ja syntipukiksi tekemisen, mukaan lukien kaikissa tapauksissa mainitunlaiseen toimintaan osallistuminen tai siihen rohkaiseminen sekä syrjintään ja rotuerotteluun kehottaminen.

Siinä tehdään selväksi, että työnantajat ja opettajat, jotka laiminlyövät syrjinnän estämisen työpaikoilla tai oppilaitoksissa, voidaan asettaa syyteeseen, aivan samalla tavoin kuin he itse olisivat tekoon syylistyneet. Siinä on myös luettelo syrjivän käytöksen esimerkkitapauksista avainalueilla lain tarkoituksen selventämiseksi.

Syrjinnän uhreilla on oikeus saada ammattiliiton tai kansalaisjärjestöjen edustaja edustamaan itseään tuomioistuimen edessä, kun kyseessä on heidän aloitteestaan aloitettu, yleisesti merkittävä

oikeustapaus. Lain mukaisesti on myös mahdollista esittää syrjinnän vastainen ryhmäkanne.

Riippumattoman elimen perustamista suunnitellaan yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnästä kärsivien ihmisten auttamiseksi. Elimen tarkoituksena on antaa sitovia päätöksiä, levittää tietoja, koota ja kuulustella todistajia, riitauttaa hallituksen päätöksiä tuomioistuimen edessä, ajaa siviilikanteita sekä tukea valittajia oikeusprosessin kestäessä.

**Romaniassa** annettiin elokuussa 2000 määräys ”kaikkien syrjinnän muotojen ehkäisystä ja niistä rankaisemisesta”; sitä vahvistettiin kaikki kummasakin yhdenvertaisuusdirektiivissä mainitut syrjinnän muodot kieltävällä lainsäädännöllä vuonna 2002.

Kansallinen syrjinnän vastainen neuvosto perustettiin elokuussa 2000, ja se aloitti toimintansa vuoden 2002 lopussa. Sen peruskirjassa taataan sen toiminnan riippumattomuus hallituksesta. Sen toimintaan kuuluvat syrjinnän vastaisten positiivisten toimien edistäminen, suositusten tekeminen hallitukselle, yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa käsittelevien lakiluonnosten antaminen, yhteistyö julkisviranomaisten kanssa kansallisen lainsäädännön saatamiseksi kansainvälisten säädösten mukaiseksi, syrjinnästä kärsivien ihmisten auttaminen sekä asiainkuuluvien aiheiden tutkiminen ja selvittäminen.

## Kehitys EU:n ulkopuolella

Bulgaria ja Romania, joista kumpikin käy neuvotteluja Euroopan unioniin liittymiseksi, eivät kuulu unioniin vuonna 2004 liittyviin uusiin jäsenvaltioihin. Siitä huolimatta laaja syrjinnän vastainen lainsäädäntö on jo toimeenpannut kummassakin maassa (katso laatikko).

Rotujen välisestä ja työelämässä sovellettavasta yhdenvertaisuudesta annettujen direktiivien mukaista syrjinnän vastaista kansallista lainsäädäntöä on annettu hiljattain myös Norjassa (katso laatikko).

## Uusi syrjinnän vastainen lainsäädäntö Norjassa

Norjan hallitus on hyväksynyt politiikan, jonka mukaan syrjinnän vastaista kansallista lainsäädäntöä lähennetään vastaamaan rotujen välisestä ja työelämässä sovellettavasta yhdenvertaisuudesta annettujen direktiivien määräyksiä, vaikka sillä ei siihen laillista velvoitetta olekaan. Parlamentti hyväksyi lakiesityksen työntekijöiden suojasta ja työympäristöstä annetun lain muuttamiseksi maaliskuussa 2004 säätäen paljolti useimpien EU-maiden kaltaisen lainsuojan perustamisesta työelämässä tapahtuvaa syrjintää vastaan. Hallitus on lisäksi ilmoittanut antavansa lakiehdotuksia rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta annetun direktiivin mukaisesti ennen vuoden loppua.

## UUSIEN SYRJINNÄN VASTAISTEN OIKEUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN

### Oikeuslaitokselta saatava suoja

Direktiivien avainvaatimuksena on se, että jäsenvaltioiden on varmistettava, että oikeuskäsittely tai hallinnollinen menettely on niitä tarvitsevien, syrjinnästä kärsivien saatavilla.

Lisäksi elimillä, jotka pyrkivät lainmukaisesti varmistamaan direktiivien määräysten noudattamista (kuten ammattiliitot tai muut edustukselliset järjestöt), tulee olla mahdollisuus tukea syrjinnän uhreja oikeuskäsittelyn aikana. Joissakin maissa nämä vaatimukset on sisällytetty lainsäädäntöön ja syrjinnän uhrien kanteen nostamisesta on yritetty tehdä kohtuullisen helppoa. Yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisesta kohtelusta valittavat ihmiset

pystyvät siksi yleensä viemään asiansa rikosoikeudellista tuomioistuinta helpommin lähestyttävän siviilioikeuden tai työmarkkinatuomioistuimen ratkaistavaksi.

Joissakin maissa on riita-asian osapuolten välisiä sovintomenettelyjä, joilla pyritään sovintoratkaisuun mahdollisuuksien mukaan niin, että riita-asia saadaan ratkaistua. Useissa tapauksissa riippumaton tasa-arvoelin, joka on perustettu muun muassa auttamaan syrjinnästä kärsiviä ihmisiä, toimii välittäjänä (katso laatikko).

Joissakin maissa ihmiset voivat viedä syrjintää koskevan valituksensa myös tasa-arvoelimen ratkaistavaksi siviilituomioistuimen tai rikostuomioistuimen sijaan. Tilanne on tällainen esimerkiksi Alankomaissa. Irlannissa ja Ruotsissa tasa-arvoelimet voivat toisaalta antaa suoraa tukea viemällä tapauksia tuomioistuimen ratkaistavaksi syrjinnästä valittavien ihmisten puolesta. Unkarin tasa-arvoelin pystyy samaan, kun se perustetaan tammi-kuussa 2005.

#### Sovittelu

Joissakin jäsenvaltioissa (kuten **Ruotsissa** ja **Yhdistyneessä kuningaskunnassa**) siviilituomioistuimet ja työmarkkinatuomioistuimet tähtäävät politiikallaan erityisesti sovintoratkaisuun syrjintätapauksissa. Sovittelujärjestelyt tai -palvelut on siksi perustettu auttamaan kumpaakin osapuolta ratkaisemaan erimielisyytensä ja sopimaan sopivasta oikeuskeinosta. Monissa maissa on perustettu tai nimetty erityisiä järjestöjä tätä tehtävää suorittamaan.

**Tanskassa, Alankomaissa, Suomessa ja Ruotsissa** yhtenä riippumattoman tasa-arvoelimen tehtävänä on toimia välittäjänä syrjintätapauksissa. **Itävallassa** tasapuolisen kohtelun valiokunta (GBK), jonka tehtäväkenttää aiotaan laajentaa direktiiveissä mainittujen kaikkien syrjinnän muotojen mukaan ottamiseksi valmisteilla olevaan lainsäädäntöön, aikoo toimia ei-byrokrattisesti niin, että siihen on yhä helpompi turvautua ja että se on entistä toimivampi sovittelutehtävässään.

**Ranskassa** työelämän syrjinnästä kärsivät ihmiset voivat viedä asiansa työvoimatuomioistuimen eteen (*Conseil des prud'hommes*) saadakseen sovintoratkaisun. Suunnitellun riippumattoman tasa-arvoelimen aloittaessa toimintansa vuonna 2005 sillä on myös toimivalta syrjintätapausten sovitteluun.





Syrjinnästä valittavat ihmiset ovat myös oikeutettuja saamaan apua edustuksellisilta elimiltä kannetta esittäessään yllä kuvatun mukaisesti. Ammattiliitot saavat tukea ja edustaa jäseniään oikeustapauksissa useimmissa unionin osissa, joissa uusia syrjinnän kielteviä lakeja on annettu. Samoin kansalaisjärjestöjen laita, niin kauan kuin ne on virallisesti hyväksytyt. Maiden välillä on kuitenkin joitakin eroja siinä, miten paljon edustukselliset elimet voivat osallistua oikeustapausten ratkaisuun. Joissakin maissa ammattiliitot ja muut edustukselliset elimet voivat olla johtavassa asemassa syrjintätapausten käsittelyssä, toisissa sellainen ei ole mahdollista (katso laatikko).

**F**



*Vuoden 2003 oli tarkoitus olla virstanpylväs matkalla kohti syrjinnästä vapaata Euroopan unionia. Tasa-arvodirektiivit, joista kumpikin tuli voimaan tämän vuoden aikana, oli tarkoitettu osoittamaan edistymistä varmistamalla rotuun, uskuntoon, sukupuoliseen suuntautumiseen, ikään tai vammaisuuteen perustuvan syrjinnän vastainen lainsuoja kaikkialla Euroopan unionin alueella.*

*Todellisuudessa monet jäsenvaltiot eivät yrittäneet lainkaan tai yrittivät vain heikosti saattaa nämä direktiivit täysimääräisesti ja ajoissa osaksi kansallista lainsäädäntöään. Syyt osittaiseen tai epätäydelliseen kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen olivat moninaiset, mutta ne osoittavat poliittisen tahdon puutetta edistää todellista tasa-arvoa.*

*Euroopan sosiaalialan kansalaisjärjestöfoorumi (Social Platform) on pettynyt tämän ensiarvoisen tärkeän lainsäädännön toimeenpanon hitauteen, ja se kiittää komissiota selkeistä toimista ja asenteesta niitä jäsenvaltioita kohtaan, jotka ovat vitkastelleet. Sosiaalifoorumin jäsenet jatkavat asiassa edistymisen seurantaa, ja odotamme tilanteen paranevan seuraavan vuoden aikana. Kuitenkin unioniin liittyneillä mailla on ollut vaikeuksia yhteisön lainsäädännön noudattamisessa yleensä, ja luotamme siihen, että komissio suhtautuu viiveeseen yhtä vakavasti myös uusien jäsenvaltioiden osalta.*

AILSA SPINDLER, SOSIAALIFOORUMIN SYRJINNÄN VASTAISEN TYÖRYHMÄN PUHEENJOHTAJA

ANNE-SOPHIE PARENT, SOSIAALIFOORUMIN PUHEENJOHTAJA

## Amattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen oikeus tukea syrjinnän uhreja

**Luxemburgissa** oikeusministeriön hyväksymät kansalaisjärjestöt, jotka ovat toimineet ainakin viisi vuotta ja jotka toimivat aktiivisesti syrjinnän vastaisessa työssä, voivat edustaa syrjinnän uhreja siviilituomioistuimissa. Näin on myös **Belgiassa**, kun taas **Ranskassa** ne voivat nostaa itse kanteen, vaikka ne eivät voikaan edustaa syrjinnän uhreja.

**Italiassa** tasa-arvo-osaston hyväksymät rekisteröidyt yhdistykset voivat edustaa rotusyrjinnän uhreja oikeudessa. Ammattiliitoilla on oikeus toimia samoin työelämään liittyvissä asioissa, jotka voivat liittyä muuhunkin direktiiveissä mainittuun syrjinnän syyhyyn kuin rotuun kohdistuvaan syrjintään.

**Espanjassa** rotusyrjinnästä kärsiviä henkilöitä edustamaan laillistetut oikeushenkilöt voivat ajaa heidän asiaansa tuomioistuimissa. Mutta ammattiliittoja ja työnantajien liittoja lukuun ottamatta käytäntöä ei sovelleta muunlaisen syrjinnän uhreihin paitsi vammaisuuteen kohdistuvaan syrjintään.

**Portugalin** toukokuussa annetun uuden lain 18/2004 mukaisesti hyväksytään virallisesti rekisteröityjen, edustuksellisuuteen perustuvien järjestöjen toimiminen uhrin asiamiehenä puolustamassa tämän oikeuksia syrjintäasiasa.

**Suomessa** asiamiesten mahdollisuudet ovat rajalliset. Ammattiliitot ja muut edustuksellisuuteen perustuvat järjestöt voivat vain antaa tukeaan henkilöille, eikä niillä ole oikeutta toimia syrjinnästä valittavan asiamiehenä oikeudenistunnossa.

**Ruotsissa** asiamiesten käyttömahdollisuudet ovat myös rajalliset tällä hetkellä, ja asiamiehinä voivat toimia lähinnä ammattiliitot. Tutkimuskomitea on perustettu muun muassa tutkimaan, voisivatko muutkin etujärjestöt kuin ammattiliitot toimia ihmisten asiamiehinä syrjintätapauksissa. Odotetaan, että työ saadaan päätökseen vuonna 2005. Samalla ammattiliitot ja yksi neljästä oikeusasiamiehestä voivat nostaa kanteen niiden ihmisten puolesta, jotka katsovat tulleensa epäoikeudenmukaisesti kohdelluiksi.

Näin on myös **Puolassa**, jossa ammattiliittojen lisäksi ihmisoikeusjärjestöt voivat nostaa kanteen syrjinnän uhrien puolesta.

## Oikeuskeinot ja rangaistukset

Direktiiveissä ei eritellä syrjintätapauksissa sovellettavia oikeuskeinoja tai rangaistuksia. Sen sijaan yksittäisillä jäsenvaltioilla on päätäntävalta keinojen suhteen. Direktiiveissä vaaditaan kuitenkin, että sanktioiden on oltava ”tehokkaita, oikeudenmukaisia ja yleisestäviä”. On liian aikaista sanoa, millaisia sanktioita käytännössä sovelletaan. Mutta jäsenvaltioiden uudessa lainsäädännössä on laajalle levinnyt suuntaus jättää oikeuskeinon valinta tuomioistuimen tehtäväksi tapauskohtaisesti. Saatetaan esimerkiksi määrätä syrjinnän lopettamisesta tai työpaikan palauttamisesta epäsuotuisan kohtelun takia sen menettäneelle.

Monissa tapauksissa asiaankuuluva oikeuskeino voitaisiin myös määrätä sovitelumenettelyn kautta tai toisin sanoen riita-asian osapuolten välisellä sopimuksella. Samanaikaisesti voidaan aina harkita henkistä kivusta ja särystä maksettavia rahallisia korvauksia tai ansionmenetyksen korvaamista. Monessa maassa on säädetty maksettavan korvauksen enimmäismäärä, kun taas toisissa maissa tuomioistuin päättää asiasta (katso laatikko).

## Syrjinnästä langetettavat rangaistukset

Useimmat syrjintätapaukset viedään siviilituomioistuimiin tai annetaan hallintoviranomaisen käsiteltäväksi, jolloin todistetusti yhdenvertaisuuden vastaisesta kohtelusta tuomittu määrätään maksamaan sakkoo tai palauttamaan työpaikka uhrille tai jolloin päädytään sovintoratkaisuun.

**Espanjassa** työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä tuomittu työnantaja voidaan määrätä maksamaan sakkoo 3 000–90 000 euroa. Sloveniassa syrjintään syyllistyneiksi todetut työnantajat joutuvat maksamaan sakkoo vähintään noin 4 000 euroa.

**Ranskassa** otettiin käyttöön uusi rangaistus maaliskuussa 2004 rotusyrjintään syyllistyneiden rankaisemiseksi. Heidät veloitetaan osallistumaan kansalaistaidon kurssille (*stage de citoyenneté*), jonka tarkoituksena on saada heidät ymmärtämään monimuotoisuuden, toisten suvaitsemisen ja ihmisoikeuksien kunnioittamisen merkitys yhteiskunnalle.

Monissa maissa tuomioistuimet voivat lähettää syrjintään todistettavasti syyllistyneet vankilaan rikosasioissa. Näin on esimerkiksi **Belgiassa** rotusyrjinnän kieltävän lainsäädännön mukaisesti, mikäli tapaus koskee tavaroiden ja palvelujen toimittamista, työharjoittelua, ammatillista koulutusta tai työllistymistä. Samaa sovelletaan syrjintäasioihin, jotka perustuvat muuhun määräykseen kuin helmikuussa 2003 annettuun liittovaltion lakiin, joka saattaa yhdenvertaisuudesta työelämässä annetun direktiivin osaksi Belgian lainsäädäntöä. Flaaminkielisen yhteisön sen jälkeen antama asetus sisältää samanlaisen määräyksen koskien ammatillista ohjausta, ammattikoulutusta ja työharjoittelua.

## Hyvitykset

**Irlannissa** vuoden 1998 tasa-arvolain mukaisesti syrjinnästä tai syntipukin asemasta kärsivät voivat saada hyvitystä ansionmenetyksen muodossa enintään kolmen vuoden ansioiden verran sekä syrjinnän vaikutusten korvaamisesta enintään kahden vuoden ansioiden verran ja työpaikkansa takaisin.

**Suomessa** syrjinnän tai kostotoimenpiteiden uhrille voidaan maksaa enintään 15 000 euron korvaus.

**Tšekissä** jokainen syrjinnän uhri on oikeutettu saamaan rahallista hyvitystä, ja tuomioistuin määrää korvaussumman aiheutetun vahingon vakavuuden sekä muiden asianhaarojen perusteella.

**Latvian** uuden työelämälain mukaisesti syrjinnän uhrit voivat vaatia kohtuullista ja asianmukaista hyvitystä kärsitystä ”aineellisesta” ja ”aineettomasta” vahingosta tuomioistuimen päättäessä tarkasta rahamäärästä. Paljolti sama soveltuu rotusyrjinnän uhreihin työelämän ulkopuolella.

**Puolassa** työvoimalain muutoksessa, jolla työelämän tasa-arvodirektiivi saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä, poistetaan syrjinnän uhreille maksettavan rahallisen korvauksen yläraja, joka oli aiemmin säädetty kuusinkertaiseksi vähimmäistulotasoon nähden.



## Todistustaakan jakaminen

Kummankin direktiivin mukaisesti todistustaakan tulisi siirtyä syrjinnästä syytetyn kannettavaksi, heti kun valituksen esittänyt henkilö on tuonut esille ne tosiasiat, joiden perusteella syrjinnän voidaan katsoa tapahtuneen. Sen jälkeen syytetyn tehtävänä on todistaa, ettei hän toiminut syrjivällä tavalla.

Vaatus todistustaakan siirtämisestä tai jakamisesta tällä tavoin on osoitus kahdesta syrjintätapauksiin liittyvästä, luonteenomaisesta piirteestä. Ensimmäinen näistä on se, että syrjinnän uhri harvoin kykenee todistamaan syrjinnän. Toinen on se, että vain ne, joita syytetään syrjinnästä, pääsevät todennäköisesti käsiksi asian kaikkiin tosiseikkoihin.

Vaikka todistustaakan siirtäminen on monien maiden lainsäädännössä otettu käyttöön vasta hiljattain, se ei ole uusi asia. Se hyväksyttiin laajalti aiemmin osana uusia naisten ja miesten välistä yhdenvertaisuutta käsitteleviä lakeja.



*UNICE tuomitsee syrjinnän selvistä moraalisisista lähtökohdista ja myös taloudellisin perustein. Nykypäivän maailmanlaajuistuneilla markkinoilla, joilla innovaatio on avain menestykseen, monimuotoinen työvoima ja sen ammatillisen pätevyyden hyväksikäyttö ovat yritysten etujen mukaisia. Monimuotoisuuden hallinta on tärkeää liikeyrityksen menestymiselle.*

JÜRGEN STRUBE, UNICE:N PUHEENJOHTAJA

### Todistustaakkaa koskevat lainsäädännölliset määräykset

**Ranskan** lainsäädäntö on yhä muutoksen alaisena direktiivien saattamisessa osaksi Ranskan lainsäädäntöä. Kuitenkin marraskuussa 2001 annettuun, kaikenlaisen syrjinnän työelämässä kieltävään lakiin 2001-1066 ja tammikuussa 2002 annettuun asunnon hankinnassa syrjinnän kieltävään lakiin 2002-73 sisältyy kumpaankin määräys, jonka perusteella syytetyn on pystyttävä todistamaan syyttömyytensä syrjintään, heti kun syyte syrjinnästä on esitetty.

**Irlannin** vuoden 1998 työelämän tasa-arvolaki ja vuoden 2000 tasa-arvoisesta asemasta annettu laki eivät selväsanaisesti erittele, kenellä todistustaakka on. Käytännössä tasa-arvotuomioistuin on kuitenkin yrittänyt noudattaa direktiiveissä määriteltyä lähestymistapaa. Tämä suuntaus on asianmukaisena muotoiluna tammikuussa 2004 julkaistussa tasa-arvolakiesityksessä, jossa sanotaan selvästi, että todistustaakka tulisi siirtää syytetyn kannettavaksi, heti kun oletetun syrjinnän on osoitettu käyneen toteen.

**Ruotsissa** vaatimus todistustaakan jakamisesta syrjintä- ja syntipukkiasiaa käsittelevän oikeustapauksen osapuolten kesken sisällytettiin vuonna 2003 annettuun lainsäädäntöön hyvin direktiivien sanamuodon kaltaisena muotoiluna.

**Portugalin** uudessa työvoimalaissa, joka tuli voimaan joulukuussa 2003, todistustaakka on työnantajalla, jonka on pystyttävä todistettavasti osoittamaan, etteivät työolosuhteiden erot tai muut työpaikkaan liittyvät seikat johdu syrjinnästä.

**Puolan** uudessa lainsäädännössä sanotaan, että siellä, missä näytään toimitun tasapuolisen kohtelun periaatteen vastaisesti, työnantajan on pystyttävä todistettavasti osoittamaan, että sen toimet olivat oikeutettuja ja puolueettomia.

**Unkarissa** uuden tasapuolisesta kohtelusta ja tasa-arvon edistämisestä annetun lain mukaisesti epäoikeudenmukaisesta kohtelusta valittavan henkilön on ensin näytettävä toteen se, että hän on kärsinyt vahinkoa, ja sitten se, että häneen soveltuu jokin lakiin kirjatusta syrjinnän mahdollisista perusteista. Lainsäädännön määräysten mukaisesti syytetyn on sitten todistettava, että hän joko noudatti tasapuolisen kohtelun periaatetta tai ei ollut velvollinen noudattamaan periaatetta kyseisessä tapauksessa.





## Asianmukaiset työympäristön mukautukset vammaisten henkilöiden avuksi

Vammaiset henkilöt ovat syrjinnän uhreiksi muita

todennäköisemmin joutuviin nähden erilaisessa asemassa. Monissa tapauksissa heidän vammaisuutensa voi estää heitä ansaitsemas- ta elantoaan ja etenemästä työurallaan muiden ihmisten tavoin, ellei työolosuhteisiin ja työpaikoilla tehdä muutoksia. Yksinkertaisesti heidän on päästävä sisään virasto- ja tehdas- rakennuksiin tai oppilaitoksiin työskenneläk- seen tai opiskellakseen siellä. Heidän käyt- tämäänsä välineistöä on myös mahdollisesti tarpeellista muuttaa heitä varten. Vammaisten kohtelu muiden tavoin ei siten itsestään takaa, että tasapuolinen kohtelu toteutuu. Ellei vam- maisten erityistarpeita oteta huomioon, he ovat epäsuotuisassa asemassa eikä heillä ole työelämässä samoja mahdollisuuksia kuin muil- la. Siksi työelämän tasa-arvodirektiivissä on erityisvaatimus siitä, että työnantajien tulisi tehdä ”asianmukaisia mukautuksia” työpaikoilla vammaisia henkilöitä varten.

Direktiivin mukaisesti työnantajilla on velvollisu- us ryhtyä kaikenlaisiin asianmukaisiin toimen- piteisiin työntekijöidensä työnteon tueksi, hei- dän uransa edistämiseksi ja koulutukseen osal- listumisensa tukemiseksi, niin kauan kuin mainitut toimenpiteet eivät ole kohtuuton taak- ka. Tämä määräys sisältyy kaikissa niissä maissa annettuun lainsäädäntöön, joissa vam- maisuuteen perustuvan syrjinnän kieltäviä lake- ja on säädetty tai uudistettu direktiivin saat- tamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä usein turvautuen direktiivissä olevaan sana- muotoon tai sen sanamuotoa seurailevaan sanamuotoon. Joissakin tapauksissa tätä määräystä sovelletaan myös työelämän ulko- puolella kattamaan tavaroiden ja palvelujen saanti, mikä tarkoittaa esimerkiksi sen varmis- tamista, että ihmiset pääsevät kauppoihin ja ravintoloihin tai busseihin ja juniin sisään (katso laatikko).

### Esimerkkejä työympäristöön vammaisia varten tehdyistä mukautuksista

**Espanjan** uudessa työelämässä tapahtuvan syr- jinnän kieltävässä laissa, joka annettiin tammiku- ussa 2004, määrätään, että työnantajilla on velvollisuus ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin työympäristön mukauttamiseksi ja työtilojen parantamiseksi siten, että vammaiset henkilöt voivat osallistua koulutukseen, löytää työpaikan ja pitää työnsä sekä edetä urallaan, elleivät toimen- piteet ole työnantajalle kohtuuton taakka. Lakia täydentää uusi laki, joka tuli voimaan samoihin aikoihin ja jossa säädetään, että tavaroiden ja palvelujen saanti sekä laitteiden käytettävyys on yleisesti taattava kaikille vammaisille. Tämän lain mukaisesti hallitus on sitoutunut hyväksymään asiaa koskevan kansallisen suunnitelman vuosiksi 2004–2012. Siinä edellytetään tarkkojen määräaikaisten määrittämistä seuraavien hyödykkeiden saatavuuden varmistamiseksi vam- maisille:

- julkisviranomaisten toimittamat tavarat ja palvelut
- kaikki suuren yleisön saatavilla olevat tavarat ja palvelut
- tieto- ja viestintäteknologian tuotteet ja palvelut
- kaikki kulkuneuvot
- yleisötilat.

**Puolan** parlamentti antoi elokuussa 1997 vam- maisten oikeuksien peruskirjan, johon sisältyy tavaroiden ja palvelujen saanti, julkisiin rakennuk- siin ja julkisiin liikennevälineisiin pääsy sekä työ- paikan saanti. Työnantajille on järjestetty rahoit- tusta, niin että nämä voivat mukauttaa työym- päristöä vastaamaan vammaisten tarpeita tai järjestää erityiskoulutusta. Näin lisätään työnan- tajiin mahdollisuuksia mukautustoimenpiteiden toteuttamiseen, niin että nämä voivat ryhtyä myös toimenpiteisiin, jotka ilman lisärahoitusta vain omilla varoilla eivät olisi näille kohtuullisia. Varat tähän tulevat osittain niiden yritysten suorittamista maksuista, joilla ei ole työssä lail- lista kiintiötä vammaisia työntekijöitä.

## YHDENVERTAISTA KOHTELUA EDISTÄVÄT TOIMENPITEET

### Vammaisten työssä käyntiä helpottavia apuvälineitä koskevan tietoisuuden herättäminen

Dublinissa lokakuussa 2003 Irlannin tasa-arvoviranomainen – kumppanuussuhteessa Euroopan vammaisten vuoden kanssa – käynnisti kansanvalistuskampanjan ”Ole järkevä – se kannattaa”. Kampanjan tarkoituksena oli näyttää, että liikeyrityksiltä ja julkisten palvelujen tuottajilta ei vaadita paljon vammaisten asiakkaiden tarpeiden täyttämiseksi. Kolme esimerkkiä siitä, miten toivottuun tulokseen päästään:

- siirtyminen puhumista varten parempaan valaistukseen sellaisen henkilön auttamiseksi, jonka on luettava huuilta
- automaattisten ovien asentaminen
- suurella kirjainkoolla varustetun tekstin sekä äänikasettien, CD:n tai videon käyttö.

Direktiiveihin sisältyy muita määräyksiä, jotka on toimeenpantava jäsenvaltioissa, jotta uudet lait olisivat mahdollisimman vaikuttavia. Jäsenvaltioiden on erityisesti perustettava tasa-arvoelin tukemaan rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän vastaista työtä. Lisäksi kansallisten viranomaisten on kerrottava ihmisille uudesta lainsäädännöstä ja ihmisten yhdenvertaisen kohtelun tärkeydestä sekä tuettava yhdenvertaista kohtelua edistäviä toimenpiteitä.

**Tasa-arvoelimet** Rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta annettu direktiivi edellyttää jokaisen EU-maan hallitukselta uuden elimen perustamista tai olemassa olevan järjestön määräämistä tukemaan tasapuolista kohtelua edistävää lainsäädäntöä. Kyseisen elimen tehtäviin on kuuluttava toimiminen syrjinnän uhrien tukena näiden valitusasioissa, syrjintää koskevien riippumattomien seurantatutkimusten tekeminen, riippumattomien syrjintää koskevien ja siihen liittyvien kertomusten julkaiseminen sekä suosistusten antaminen.

Joissakin maissa, joita ovat Belgia, Alankomaat, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta, tasaarvoelimiä on ollut jo muutamia vuosia. Toisissa maissa (esimerkiksi Irlannissa) mainittuja elimiä perustettiin hieman ennen direktiivin antamista.

Näiden elinten hoitamiin tehtäviin kuuluvat yllä mainitut tehtävät. Mutta monissa maissa niillä on vielä enemmän työtä, esimerkiksi hyvistä käytännöistä tiedottaminen, sovitteluavun tarjoaminen, valitusten käsittely ja kanteen nostaminen syrjivästi käyttäytyviä vastaan. Joissakin maissa elinten toimintaan kuuluu muunkinlaisen syrjinnän kuin rotuun tai etniseen alkuperään liittyvän syrjinnän vastustaminen, erityisesti vammaisiin kohdistuvan syrjinnän vastainen työ (katso laatikko).





Tasaveroisten mahdollisuuksien keskus on riippumaton julkishallinnon virasto, joka on nimetty sekä rotusyrjinnän että muun syrjinnän vastaiseksi elimeksi. Se osallistuu vuoden 2003 alussa annetun Belgian yhdenvertaisuuslainsäädännön toimeenpanoon tukemalla syrjinnän uhreja ja auttamalla todellisen tasapuolisen kohtelun toteuttamista. Tässä suhteessa se voi käsitellä syrjinnän uhrien valituksia ja toimia asiamiehenä tai sovittelussa taikka ryhtyä oikeustoimiin. Se vastaa myös suositusten tekemisestä hallitukselle.

ELIANE DEPROOST, VARAPÄÄJOHTAJA

TASAVEROISTEN MAHDOLLISUUKSIEN JA RASISMIN VASTAINEN KESKUS, BELGIA

## Esimerkkejä tasa-arvoelimitystä

**Ruotsin** rotusyrjinnän vastaisen oikeusasiamiehen tehtävä perustettiin vuonna 1986 rotusyrjinnän poistamiseksi työelämästä tai muualta. Kolme muuta oikeusasiamiestä vastaavat vammaisuuteen ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä sekä sukupuolten välisestä yhdenvertaisuudesta. Heidän tehtävänä on seurata useiden syrjinnän vastaisen lakien noudattamista ja auttaa syrjinnän uhreja käyttämään oikeuksiaan. Vuoden 2003 lain mukaisesti he voivat nostaa kanteen kenen tahansa syrjinnän kohteeksi joutuneen puolesta.

**Yhdistyneessä kuningaskunnassa**, jossa rotujen välisen yhdenvertaisuuden lautakunta perustettiin yhdenvertaisuuslautakunnan perustamisen yhteydessä 1970-luvun puolivälissä ja jossa vammaisten oikeuksien lautakunta perustettiin vuonna 2000, hallitus ilmoitti lokakuussa 2003 suunnitelmistaan perustaa yksi ja ainoa elin, tasa-arvo- ja ihmisoikeuslautakunta. Sen tarkoituksena on ottaa hoitoonsa nyt olemassa olevien elinten tehtävät ja vastustaa syrjintää sen eri muodoissa. Sen ensisijaisiin tavoitteisiin kuuluvat tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistäminen, ihmisoikeuksien kunnioittaminen, liikeyritysten, julkisviranomaisten ja yksilöiden neuvonta ja ohjaus koskien näiden lakiin perustuvia veloitteita sekä tiedottaminen ja hyvien käytäntöjen tukeminen.

**Itävallassa** 1. päivänä heinäkuuta 2004 hyväksyttäväksi tarkoitettu lainsäädäntö laajentaa kahden olemassa olevan tasa-arvoelimen (*Gleichbehandlungskommission* ja *Gleichbehandlungsanwaltschaft*) tehtäviä kaikkien mainituissa kahdessa direktiivissä lueteltujen syrjinnän perusteiden kattamiseksi vammaisuutta lukuun ottamatta.

**Alankomaissa** tasapuolisen kohtelun lautakunta perustettiin vuonna 1994. Sen tehtäviä laajennettiin vuoden 2003 lopussa kattamaan myös vammaisuuteen perustuva syrjintä aiemmin hoidetun rotuun, uskontoon ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän vastaisen toiminnan ohella. Tehtäväkenttää laajennettiin edelleen kattamaan ikään kohdistuva syrjintä toukokuusta 2004.

Joissakin maissa riippumattoman elimen perustaminen tai olemassa olevan elimen nimeäminen tähän tehtävään on jäänyt jälkeen syrjinnän vastaisen lainsäädännön säätämisestä. Mutta useimmissa tapauksissa elimiä perustetaan parhaillaan.

**Italiassa** tasavertaisten mahdollisuuksien viraston yhteyteen perustetaan parhaillaan syrjinnän vastaista

erityiselintä. Syrjinnän uhrien auttamisen lisäksi elin tiedottaa ja neuvoa, tekee seurantatutkimuksia ja ehdotuksia sekä myös tukee paikallisviranomaisten ja kansalaisjärjestöjen myönteisiä erityistoimia.

**Espanjassa** perustetaan parhaillaan sosiaali- ja terveysministeriön yhteyteen kahta elintä: yhtä rotujen välisen tasa-arvon edistämiseksi ja toista vammaisten tasapuolisen kohtelun edistämiseksi.

**Ranskassa** oikeusasiamiehen johtaman, erikseen perustetun työryhmän kertomuksen perusteella hallitus kertoi aikomuksestaan säätää laki tasa-arvoa edistävän ja syrjintää vastustavan ylimmän viranomaisen perustamiseksi ennen vuoden 2004 loppua. Laki kattaa syrjinnän kaikki perusteet, ja se on kahden mainitun tasa-arvodirektiivin mukainen, sen mukaisesti annetaan neuvontaa ja ohjausta sekä autetaan sovittelussa, ja sillä on toimivaltuudet nostaa kanne. Se tiedottaa myös liikeyrityksille ja julkisviranomaisille hyvistä käytännöistä tavaroita ja palveluja toimitettaessa ja työelämässä.

**Unkarin** uuden tasapuolisen kohtelun lautakunnan on määrä aloittaa toimintansa vuoden 2005 alussa. Sen tehtäviin ei kuulu pelkästään rotujen välisen tasa-arvon edistäminen, vaan myös kaikenlaisen syrjinnän vastustaminen. Niiden tehtävien lisäksi, joita sen edellytetään tekevän rotujen välisestä tasa-arvosta annetun direktiivin mukaisesti, se vastaa myös syrjinnän vastaisen lainsäädännön ja muiden toimenpiteiden vaikuttavuuden seurannasta. Näitä tehtäviä suorittaessaan se tekee tiivistä yhteistyötä edustuksellisten järjestöjen ja asianomaisten julkishallinnon viranomaisten kanssa.

Joissakin toisissa jäsenvaltioissa on olemassa olevia elimiä nimetty tasa-arvoelimeksi ja niiden tehtäviä on laajennettu rotujen välisestä tasa-arvosta annetun direktiivin määräysten mukaisesti.

**Slovakiassa** kansallisen ihmisoikeuskeskuksen tehtäviä laajennetaan direktiivin mukaisesti ja sen tehtäviin sisällytetään tasapuolisen kohtelun edistäminen sekä muun kuin rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän vastustaminen. **Latviassa** kansallinen ihmisoikeusvirasto toimii samalla periaatteella.

Samalla tavoin **Kyproksessa** oikeusasiamiehen nykyisiä tehtäviä laajennetaan kattamaan rotujen välisestä tasa-arvosta annetussa direktiivissä eriteltyt tehtävät ja käsittelemään kahdessa mainitussa direktiivissä luetellut kaikenlaista syrjintää koskevat valitukset. Oikeusasiamiehellä on myös toimivalta määrätä rangaistuksia, kun syrjinnän on todistettavasti todettu tapahtuneen.

## Yhdenvertaisen kohtelun edistäminen ja syrjinnän vastainen toiminta

Muilla toimenpiteil-  
lä on tärkeä sija  
tasa-**puolisen**  
kohtelun ja syrjin-  
nän vastaisten

käytäntöjen toimeenpanon tukemisessa. Niihin kuuluu tietoisuuden herättäminen, jotta ihmiset tunsisivat oikeutensa ja velvollisuutensa sekä ymmärtäisivät yleisesti syrjinnän poistamisesta yhteiskunnalle koituvan hyödyn. Näitä asioita tarkastellaan tämän kertomuksen osassa 2.

Toimenpiteisiin kuuluu myös tarkemmin eriteltyjä ja kohdennettuja toimia, kuten tasa-**puolisen** kohtelun edistämisen myönteiset erityistoimet julkishallinnon viranomaisten keskuudessa ja julkisia palveluja toimitettaessa sekä hyvien käytäntöjen laatiminen ohjeeksi ihmisille työpaikoilla ja niiden ulkopuolella toimimista varten (katso laatikko).

Hallitusten toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ovat yleisesti saaneet osakseen tuen ammattiliitolta ja työnantajien järjestöiltä, jotka ovat monissa maissa antaneet hyviin käytäntöihin liittyviä ohjeita ja vastustaneet syrjintää itsenäisesti (katso laatikko).



*ETUC on tiukasti sitoutunut rasismiin ja syrjinnän vastaiseen taisteluun. Nykypäivän Euroopan työvoima koostuu monirotuisista, monia uskontoja tunnustavista, monenikäisistä, monin tavoin sukupuolisesti suuntutuneista naisista ja miehistä, joilla ei ole ruumiinvammaa tai jotka ovat vammaisia. Tämän kokonaisuuden toimivuuden ja ihmisten tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi kaikkien asianosaisten on puututtava syrjintään ja estettävä sitä.*

*Tämä tarkoittaa, että mainitut kaksi tasa-arvodirektiiviä on ehdottomasti toimeenpantava kaikissa maissa – tähän mennessä näin ei ole tapahtunut. ETUC on hyvin pettynyt vaillinaiseen edistymiseen, ja se työskentelee jäsenjärjestöjemme kautta kansallisella tasolla painostaakseen hallituksia tarpeellisiin toimenpiteisiin viipymättä.*

*Työmarkkinajärjestöillä on myös selvä tehtävä ottaa tämä asia vakavasti sen varmistamiseksi, että työpaikoilla ei syrjitä ketään ja että asianmukaista lainsäädäntöä sovelletaan asianmukaisin toimin, mukaan lukien kollektiiviset sopimukset ja neuvottelumenettely. ETUC:n lähiaikoina tehdyssä tutkimuksessa korostettiin monia kiinnostavia sopimuksia, joilla pyritään tähän. Tällaiset sopimukset ovat kuitenkin käytännössä varsin ohuita, ja tämä on varmasti alue, jossa edistymistä kaivataan pikaisesti.*

JOHN MONKS, ETUC:N PÄÄSIHTEERI



## Yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet

**Ruotsin** vuoden 2003 laki kieltää syrjinnän työllistämispalvelujen ja työmarkkinaohjelmien yhteydessä. Siinä myös mainitaan selväsanaisesti, ettei syrjinnän kieltäminen estä myönteisten erityistoimien soveltamista etnisten vähemmistöjen erityistarpeiden huomioonottamiseksi mainittujen palvelujen ja ohjelmien yhteydessä. Erityisesti tähän väestönosaan kohdistuvia ohjelmia on siksi ryhdytty toteuttamaan. Kyseisen lainsäädännön edistymistä selvittävä tutkimuslautakunta, jonka on annettava selvitys toiminnastaan vuonna 2005, harkitsee myönteisten erityistoimien käyttöä myös muissa asiayhteyksissä.

Ruotsissa myös lainsäädännössä sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajilta edellytetään aktiivisia erityistoimia etnisen monimuotoisuuden edistämiseksi työllistämistoiminnassaan. Näiden on myös estettävä työntekijään kohdistuva häirintä tai huonon tai epäoikeudenmukaisen kohtelun takia valittamisesta seuraavat kustotoimenpiteet. Työnantajilla on myös velvollisuus varmistaa, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ihmiset voivat hakea vapaita työpaikkoja ja edetä urallaan.

Tilanne on samanlainen **Yhdistyneessä kuningaskunnassa**, jossa rotujen välisistä suhteista annetun lain (lakimuutos 2000) mukaisesti julkishallinnon viranomaisilla on lakisääteinen velvollisuus ei pelkästään välttää toimimista syrjivästi, vaan edistää rotujen välistä yhdenvertaisuutta. Rotujen välisen yhdenvertaisuuden lautakunta on julkaissut joitakin tiedotteita ja ohjeita julkishallinnon viranomaisille yhdenvertaisuuden edistämiseksi virantoimituksessa.

**Portugalin** etnisten vähemmistöjen ja siirtolaislautakunnan (ACIME) alaisen työryhmän tehtävänä on romaniyhteisöjen muuhun Portugalin yhteiskuntaan integroimisen esteiden kartoittaminen. Kaksi romaniyhteisön kanssa työskentelevistä järjestöistä on edustettuna työryhmässä neljän yhteisön itsensä nimeämien jäsenen lisäksi.

**Ranskan** pilottitoimintaohjelmia on toteutettu kuudessa suurkaupungissa vuoden 2001 alussa paikallisviranomaisten kouluttamista ja työharjoittelua varten syrjinnän välttämiseksi ja ehkäisemiseksi työhönoton yhteydessä. Lisäksi lokakuussa 2003 oikeusministeriö julkaisi oppaan lakiin sisältyvistä rasismien ja muun syrjinnän vastaisista määräyksistä.

Edelleen Ranskassa hallituksen ”myönteisen liikekannallepanon” politiikan myötä annetaan tukea 30 000:lle epäsuotuisten alueiden koululle. Tämän tukiohjelman tarkoituksena on auttaa nuoria siirtolaistaustaisia koulunsa päättäneitä löytämään työtä – tavoitteena oli 25 000 nuorta vuonna 2004 – ja perustaa kymmenen keskusta nuorten valmentamiseksi julkishallinnon kilpailuihin.

**Alankomaiden** sosiaali- ja työllisyysministeriö on pannut alkuun ”13 artiklan hankkeen”, jonka tavoitteena on tasapuolisen kohtelun sisällyttäminen työvoimaneuvostojen esityslistalle sekä pienten ja keskisuurten yritysten yhteistyöhön. Hanke koostuu erityisharjoittelupaketista, jossa korostetaan tarvetta kiinnittää yhä enemmän huomiota muiden ministeriöiden, tasapuolisen kohtelun lautakunnan, kuninkaallisen pk-yritysten yhdistyksen sekä eri kansalaisjärjestöjen välisessä yhteistyössä mietittyyn asiaan.

**Puolassa** uusien työvoimalain muutosten mukaisesti työnantajat ovat velvollisia toimittamaan kirjallisesti työpaikoille tasapuolisen kohtelun määräykset työntekijöiden nähtäväksi.



## Ammattiliiton syrjinnän vastaiset toimet

**Ranskassa** ammattiliitot julkaisivat vuonna 2003 työelämässä tapahtuvan syrjinnän vastaisen käytännön ohjeen, jonka otsikkona oli ”Rasismia vastaan yrityksessä”.

**Yhdistyneessä kuningaskunnassa** ammattiliittojen syrjinnän vastaisista toimista ja toimista työnantajien rohkaisemiseksi hyväksymään monimuotoisuutta suosivia politiikkoja mainittakoon radiointi-, viihde-, elokuva- ja teatterialan liiton (BECTU) järjestämä ”Eteenpäin”-tapahtuma, jonka tavoitteena oli saada työnantajat työllistämään yhä enemmän etnisiä vähemmistöjä; UNISONin, julkishallinnon työntekijöiden liiton, vuonna 2002 hyväksymä rasismien vastainen strategia, jonka tavoitteina olivat institutionaalisen rasismien vastustaminen järjestön toiminnan kautta ja rotujen välisen tasa-arvon varmistaminen – tämä heijastuu hyvin unionin kampanjan ensisijaisista tavoitteista; USDAW:n, vähittäiskaupan työntekijöiden liiton, julkaisema ”Rasismi ei ole vitsi” -kampanja, jonka tarkoituksena oli kertoa jäsenille syrjinnän välttämisen merkityksestä.

# Tietoisuuden herättäminen, asenteiden muuttaminen ja monimuotoisuuden hyväksymiseen rohkaiseminen

Lainsäädäntö ei yksinään riitä syrjinnän lopettamiseksi. Toimiva politiikka tarvitsee tuekseen seuraavia asioita:

- Herätetään ihmisten tietoisuus syrjinnän vahingoittavista vaikutuksista ja monimuotoisuuden hyödyistä.
- Ihmisille kerrotaan heidän uusista lain turvaamista oikeuksistaan suojella itseään syrjinnältä.
- Syrjiville asenteille ja käyttäytymiselle tarjotaan vaihtoehto.

Tästä syystä Euroopan komissio tekee työtä kansallisten viranomaisten, edustuksellisuuteen perustuvien järjestöjen ja työmarkkinaosapuolten kanssa kehittääkseen tietoisuudenherättämistoimia, jotka ovat yksi yhteisön syrjinnän vastaisen toimintaohjelman kolmesta ensisijaisesta asiakokonaisuudesta. Kertomuksen tässä osassa kuvaillaan monia ohjelmassa tuettuja tietoisuudenherättämistoimia.

## Kampanjan mukauttaminen kunkin jäsenvaltion tarpeisiin

Alusta alkaen kampanjan yksi tärkeimmistä haasteista oli viestin mukauttaminen eri yleisöjä ja kohderyhmiä silmällä pitäen koko unionissa. Joissakin jäsenvaltioissa oli asiaan liittyvässä keskustelussa edetty pidemmälle kuin toisissa, ja myös olemassa olevassa lainsäädännössä oli eroja. Joissakin maissa tiedotuskampanjoja oli jo käynnissä, ja niinpä kampanjan oli oltava luonteeltaan täydentävä ja se oli rakennettava jo valmiille perustalle.

Siksi kampanjaan sovellettiin hajautettua lähestymistapaa ja kuhunkin jäsenvaltioon perustettiin erityisiä työryhmiä paikan päällä annettavaa neuvontaa varten, vuoden 2004 alusta lähtien myös uusissa jäsenvaltioissa. Nämä työryhmät kokoaivat yhteen ammattiliittojen, työnantajien järjestöjen, julkisviranomaisten ja kansalaisjärjestöjen edustajia. Ne kokoontuvat säännöllisesti keskustellakseen parhaasta mahdollisesta tavasta hoitaa kampanjaa ja siitä, kuinka eri järjestöt voivat osallistua eri toimintamuotoihin. Itävaltalainen työryhmä esimerkiksi päätyi siihen, että elokuvafestivaaleilla tiedottaminen olisi tehokas tapa saada sanoma viedyksi perille. Belgian ryhmä on tehnyt Euroopan tasa-arvodiirektiivejä osaksi kansallista lainsäädäntöä saatavasta uudesta kansallisesta lainsäädännöstä tiedotuslehtisen. Suomen ryhmä on tarkastellut tapoja, joilla eurooppalainen aloite voi vahvistaa kolme vuotta sitten käynnistettyä kansallista tietoisuudenherättämiskampanjaa.

## MONIMUOTOISUUDEN PUOLESTA. SYRJINTÄÄ VASTAAN

Anna Diamantopoulou, EU:n silloinen työllisyysdestä ja sosiaaliasioiden vastaava komission jäsen, käynnisti uuden EU:n laajuisen tiedotuskampanjan iskulauseenaan *Monimuotoisuuden puolesta. Syrjintää vastaan* kesäkuussa 2003. Viisivuotisen kampanjan tavoitteena oli saada ihmiset yhä tietoisemmiksi oikeudesta suojautua syrjintää vastaan ja korostaa monimuotoisuuden myönteisiä puolia. Kampanja on 19 miljoonan budjetineen suurin ja kunnianhimoisin ohjelman osana rahoitetuista toimista.

Kampanjan ensimmäisen osuuden ensisijainen painopiste on työllisyydessä ja työpaikoilla. Se on alue, johon Euroopan rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen kohdistuvan syrjinnän kieltävän lainsäädännön odotetaan vaikuttavan merkittävästi. On myös todisteita siitä, että työnantajat tunnustavat yhä enemmän monimuotoisen työvoiman liiketoiminnalle antaman hyödyn.

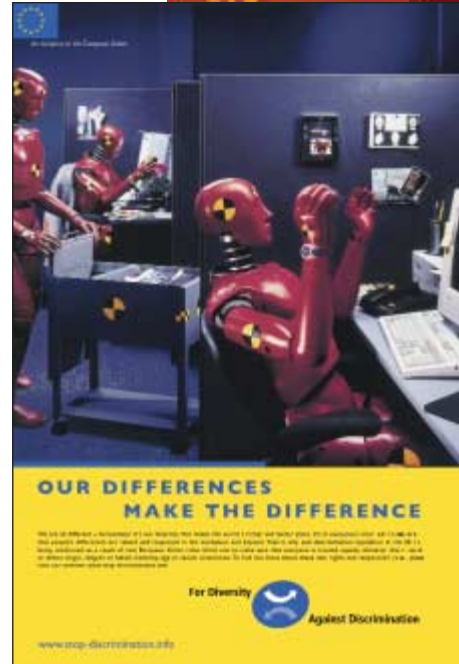


## Viestin saaminen perille – kampanjan välineet, tapahtumat ja toiminta

Kampanja käyttää hyvin hyväkseen kaikkia moninaisia viestinnän keinoja saadakseen sanoman perille. Niihin kuuluvat TV ja sanomalehtien ilmoitukset, esitteet, kirjaset ja julisteet, konferenssit, seminaarit ja erilaiset tiedotusvälineiden järjestämät tapahtumat sekä urheilutapahtumat. Nyt saatavissa on myös uusi, paljon tietoa sekä uutisia sisältävä kotisivusto kaikilla EU:n kielillä. Kesäkuussa 2003 alkaneesta kampanjasta alkaen noin 50 000 ihmistä on tutustunut sivustoon hakeakseen tietoa uusista laeista, lakien syrjinnän uhreille antamasta lainsuojasta sekä toimista, joihin ihmiset voivat ryhtyä syrjinnän lopettamiseksi – ja siitä, mistä saada tukea ja neuvoja.

**Tiedotusaineisto** Kampanjaa varten tuotettiin myös erityinen tietopaketti. Siihen sisältyy kansalaisjärjestöille, ammattiliitoille ja työnantajien järjestöille tarkoitettu ”työkalulaulatikko”. Mainittujen kahden direktiivin ja niiden pohjalta laaditun lainsäädännön lisäksi työkalulaulatikko sisältää:

- kahdeksan minuuttia pitkän elokuvan, joka on saatavilla videona, DVD:nä sekä Internetistä ja joka käsittelee työelämässä tapahtuvan syrjinnän ongelmaa ja kuvailee uusia lakeja
- käyttäjäystävällisen kirjasen uuden euroopalaisen tasa-arvodirektiivin sisältämistä oikeuksista ja velvollisuuksista
- 40 diakuvan kokonaisuuden, jota konferensseissa ja seminaareissa puhujat voivat käyttää esitellessään kampanjaa ja uutta lainsäädäntöä
- suurikokoisen, tiedottavan julisteen (A1-kokoinen), jossa on iskulause ”Erilaisuutemme on meissä ainoita laatuista”
- julistekokoelman, joka voidaan myös ladata Internetistä ja johon voidaan lisätä tekstiä
- viisi esitettä, joissa annetaan perustietoa EU:n syrjinnän vastaisesta politiikasta ja käytännön neuvoja siitä, kuinka työnantajat ja työntekijät voivat ehkäistä syrjintää ja vastustaa sitä, silloin kun sellaista esiintyy.



Viisi esitettä on tarkoitettu seuraavanlaiseen käyttöön:

- saada ihmiset miettimään hyvää suhtautumistapaa työtovereita, työntekijöitä ja asiakkaita silmällä pitäen – ”En syrji, syrjinkö?”
- antaa neuvoja syrjinnän uhreille siitä, kuinka toimia ja kuinka hakea suojaa
- auttaa syrjimättömän työpaikan luomisessa yrityksille ja muille järjestöille annettavien ohjeiden ja hyvien käytäntöjen avulla
- kiinnittää huomiota monimuotoisuuden etuihin yrityksissä vastaamalla kysymykseen ”onko se liiketoiminnalle hyväksi”
- vastata tärkeimpiin Euroopan syrjinnän vastaisista politiikkaa koskeviin kysymyksiin.

Kansallista työryhmää rohkaistaan toimittamaan oheen omaa lisäaineistoa, esimerkiksi tietoja kansallisesta lainsäädännöstä direktiivien tai syrjinnän uhrien tukitoimien toimeenpanemiseksi jäsenvaltioissa.



Noin 60 000 työkalulaatikkoo jaetaan kansallisten työryhmien jäsenille, EuroInfo-keskuksiin, Euroopan parlamentin tiedotustoimistoon ja ammattiliitoille koko EU:n alueella. Työkalulaatikko on saatavilla myös Internet-osoitteesta [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info).

**Mainonta** Mainonnan tarkoituksena on saada ihmiset ymmärtämään, että syrjintä koskee jokaista. Sen tavoitteena ovat monimuotoisuuden etujen tuominen esille työpaikoilla ja monimuotoisen työvoiman eduista puhuminen samanlaisuuteen verrattuna. Aihetta havainnollistetaan keskenään samanlaisin klooninukein. Julisteessa on tylsä ja kolkko toimistonäkymä, jossa keskenään täysin samanlaiset nuket tekevät eri tehtäviä – äärimmilleen asti yksitoikkoinen maailma ilman monimuotoisuutta. Iskulauseena on ”Eri-laisuutemme on meissä ainutlaatuista”. Eri puolilla unionia on julkaistu sanomalehti- ja aikakauslehti-ilmoituksia, joissa annetaan myös tietoja Euroopan uusista syrjinnän vastaisista laeista. Niitä on ollut seuraavissa lehdissä: *Le Figaro Magazine*, *Der Spiegel* ja *The Irish Times*.

Samaiset nuket esiintyvät myös erityisesti televisiota varten tehdyssä lyhytelokuvassa. Siinä nukkejen tarkoituksena on saada katsojat miettimään asenteitaan toisia ihmisiä kohtaan ja sitä, millaista syrjintä on. Elokuvasa näytetään tyylikkäästi pukeutuneen nuoren miehen saapuminen työpaikkahaastatteluun toimistoon, jossa kaikki ovat toistensa kaltaisia nukkeja. Saapuessaan huoneeseen haastattelua varten hänet osoitetaan heti ulos erillaisuutensa takia! Elokuvasa on näytetty Euronewsissa sekä TV-asemilla Kreikassa, Italiassa ja Portugalissa.

**Tapahtumat** Kampanjaan kuului noin 90 tapahtumaa eri puolilla EU:ta vuonna 2003. Klooninukeiksi pukeutuneet näyttelijät kiinnittivät huomiota monimuotoisuuden tärkeyteen monissa eri tapahtumissa, mukaan lukien Yhdistyneessä kuningaskunnassa järjestetty *Europride* ja Notting Hill -karnevaali, Saksassa järjestetty *Karneval der Kulturen* ja Berliinin maraton, Irlannissa järjestetty Women's Gaelic Football -jalkapallo-ottelu, Italian identiteettiä ja monimuotoisuutta käsittelevä festivaali sekä Suomessa järjestetty erilaisuuden päivä.



### **Pienet tuhat jutut (elokuvasta Dirty Pretty Things)**

In Vuonna 2003 kampanjan järjestäjät yhdistivät voimansa elokuvan *Dirty Pretty Things* jakelijoihin julkistaakseen EU:n syrjinnän vastaisen politiikan. Elokuva kertoo Lontoossa asuvan siirtolaisryhmän kamppailusta ja heidän kohtaamistaan ongelmista. Yleisötapahtuma elokuvan herättämistä, syrjintään liittyvistä asioista keskustelemiseksi pidettiin elokuvan ensi-illan yhteydessä lokakuussa Portugalissa.

Elokuvan Portugalissa jaettavissa mainoslehtisissä luki ”Monimuotoisuuden puolesta. Syrjintää vastaan” -kampanja. Ja elokuvateattereihin pystytettiin koluja, joissa näytettiin elokuvaa ja joissa klooninuket jakoivat tietoa kampanjasta.

## Maratonin läpi monimuotoisuutta edistään

Citymaratoneista on tullut suuria kansainvälisiä tapahtumia, joihin osallistuu eri-ikäisiä ja taustoiltaan erilaisia ihmisiä. Tämän tuloksena ne ovat monimuotoisuuden edistämisen kannalta luonnollisia ympäristöjä. Kampanjan osana jaetaan ilmaiseksi "Juokse monimuotoisuuden hyväksi" -tekstillä varustettuja t-paitoja juoksukilpailuissa eri puolilla Eurooppaa. Noin 35 000 ihmistä juoksi esimerkiksi Pariisin maratonissa, ja yli 400 heistä juoksi t-paidoissa, joissa oli teksti "Juokse monimuotoisuuden hyväksi".



Maratonit ja muut kilpajuoksutapahtumat, joihin "Juokse monimuotoisuuden hyväksi" -joukkue osallistuu:

4. huhtikuuta	Pariisin maraton
23. toukokuuta	Prahan kansainvälinen maraton
5. kesäkuuta	Tukholman maraton
4. heinäkuuta	Luxemburgin City Jogging -tapahtuma
26. syyskuuta	Great North Run, Newcastle
26. syyskuuta	Berliinin maraton
10. lokakuuta	Brysselin maraton

Rekisteröidy osoitteessa [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info) saadaksesi ilmaisen t-paidan.

## Euroopan rekkakiertue 2004

Kesästä 2004 alkaen kampanjarekka matkustaa läpi EU:n tiedottaen ihmisille yhteisön syrjinnän vastaisista politiikoista. Se vieraillee kymmenessä maassa kertoen tiedotuskampanjasta ja toimien keskustelujen, seminaarien ja muiden tapahtumien foorumi-



na. Se julkaisee tietoja uusista oikeuksista ja velvoitteista, joita ihmisillä on yhdenvertaisuusdirektiivien perusteella. Se on eturyhmien, edustuksellisten järjestöjen ja muiden foorumi, jolla nämä voivat esitellä syrjinnän vastaisia toimiaan.

Rekka pysähtyy kaupungeissa eri puolilla Tšekkiä, Tanskaa, Ranskaa, Irlantia, Italiaa, Latviaa, Unkaria, Puolaa, Slovakiaa ja Yhdistynyttä kuningaskuntaa.

Tietoja on saatavilla seuraavasta Internet-osoitteesta:  
<http://www.stop-discrimination.info>

## Lehdistöpalkinto 2004

Uusi lehdistöpalkinto otettiin käyttöön maaliskuussa 2004. Tällä palkinnolla palkitaan ne vuoden 2004 lehtiartikkelit, joiden perusteella monimuotoisuuden etuja ymmärretään yhä paremmin. Kansainvälinen, arvostetuista tiedotusvälineiden ammattilaisista ja asiantuntijoista koostuva tuomaristo palkitsee parhaat kansalliset lehtiartikkelit kustakin 25 maasta ja niiden perusteella palkinnon voittajat.



## Eurooppa yhdessä -konferenssi

Latvian Riiassa pidetään konferenssi syksyllä 2004 koskien tietoisuuden herättämisessä parhaiksi havaittuja käytäntöjä kaikkialla EU:ssa. Konferenssiin osallistuu Euroopan kampanjan neuvontaryhmän jäseniä ja edustajia kaikista 25 kansallisesta työryhmästä. Tavoitteena on sekä jakaa kokemuksia että kerätä ajatuksia tulevia tietoisuudenherättämiskampanjoita varten. Tämä on erityisen tärkeää uusille jäsenvaltioille, joissa kampanjaa ollaan juuri käynnistämässä. Latvian yhteiskunnallisen kotouttamisen ministeri Nils Muiznieks pitää avajaispuheen.

## KANSALLISET TIETOISUUDENHERÄTTÄMISTOIMET

EU:n laajuisen tiedotuskampanjan ohella monta samanlaista toimintaa järjestetään maissa eri puolilla unionia Euroopan yhteisön syrjinnän vastaisen toimintaohjelman tuella. Neljää näistä kuvaillaan alla.

### Suomi

#### SEIS – Suomi Eteenpäin Ilman Syrjintää

Suomessa ministeriöt ovat järjestäneet yhdessä useita tietoisuudenherättämiskampanjoita vuodesta 2001 yhteistyössä yhdenvertaisuutta edistävien toimielinten ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Niiden jokaisen suunnitteluun ja toteuttamiseen on osallistunut helposti syrjinnän uhreiksi joutuneita ryhmiä.

Tällä hetkellä on meneillään kaksi kampanjaa. *STOP III* -kampanjaan kuuluu sekä korkean profiilin toimintaa – kuten ensimmäinen kansallinen monimuotoisuuden päivä joulukuussa 2003 ja suuri Helsingissä järjestettävä konferenssi yhtenä päätapahtumista – että pitkäaikaisia toimintamuotoja, jotka tähtäävät perusasenteiden ja käyttäytymisen muuttamiseen. Näihin kuuluvat esimerkiksi opettajille, ammattilaisille ja työnantajille suunnattujen opetusohjelmien suunnittelu ja kokeileminen. Muihin toimiin kuuluvat koulutuksen järjestäminen kouluttajille ja Internet-sivustosta löytyvä tietokanta, jossa on tiedot syrjinnän asiantuntijoista.

*STOP Extra* -kampanja tähtää syrjinnän vastaisen politiikan ymmärtämisen syvenemiseen. Kampanja keskittyy työllisyyteen, koulutukseen ja tiedotusvälineisiin. Vuoden 2004 ensimmäisen puoliskon aikana kampanjaan kuuluivat TV-henkilöstölle ja muille tiedotusvälineiden ammattilaisille suunnattu yhteinen ammattikoulutusohjelma sekä erityisesti yleisille syytäjille, poliiseille ja Internet-sivustojen laatijoille suunnatut seminaarit rasismista ja syrjinnästä Internetissä. Kampanjaan sisältyivät myös yhdessä Suomen TT:n kanssa järjestetyt monimuotoisuuspolitiikan koulutusohjelmat työnantajille ja eri maista tulevien kansallisten tietoisuudenherättämiskampanjoiden järjestäjien kansainvälinen kokous.



Kaikissa mainituissa kampanjoissa korostetaan helposti luettavan aineiston tuottamisen ja laajan jakelun merkitystä. Esite, jossa selvitetään uuden syrjinnän vastaisen lainsäädännön mukaisia oikeuksia ja velvollisuuksia, julkaistaan siksi monella vähemmistökielillä ja pistekirjoituksella.

Yhteyshenkilö: Sinikka Keskinen, sähköposti: [sinikka.keskinen@mol.fi](mailto:sinikka.keskinen@mol.fi)

### Alankomaat Syrjintää? Soita heti

Alankomaissa käynnistetään tiedotuskampanjaa kesäkuussa 2004, jotta ihmiset rohkaistuisivat ryhtymään oikeustoimiin syrjintätapauksissa. Puhelinverkon "Kuuma linja" ja Internet-kotisivu on jo perustettu tätä varten. Toimintaan osallistuvat monet toimistot, joihin kuuluvat alueelliset syrjinnän vastaiset toimistot ja tasapuolisen kohtelun lautakunta, työskentelevät tiiviisti yhdessä kampanjan tueksi. Tämä lisää kampanjan vaikuttavuutta ja helpottaa valitusten tehokasta käsittelyä. Tällä tavoin tieto syrjivistä työpaikoista on keskitetysti kerättyä.

Tavoitteena ei ole pelkästään saada syrjinnästä kärsiviä ihmisiä valittamaan siitä, vaan myös vakuuttaa suuri yleisö todistamiensa syrjintätaustusten oikeudellisen ratkaisun tarpeellisuudesta.

Toimien tarkoituksena on siksi herättää ihmiset kertomaan syrjivistä työpaikoista ja ryhtymään asianmukaisiin toimiin nähdessään syrjintää tapahtuvan.

Uusi tiedotuskampanja käynnistetään myöhemmin vuonna 2004 uuden työelämässä ikään kohdistuvan syrjinnän vastaisen lainsäädännön tullessa voimaan.

*konferenssissa, jonne kokoontuu liikealan liittojen edustajia ja kolmansien maiden ihmisiä, joilla on yritys joko Italiassa tai jossakin toisessa EU-maassa. Konferenssia koskeva kertomus julkaistaan ja sitä jaetaan kaikissa jäsenvaltioissa.*

GIUSEPPE SILVERI,  
TYÖVOIMA- JA SOSIAALIPOLITIIKKAMINISTERI

*Banca Popolare Etican toiminta perustuu eettisen rahapolitiikan periaatteisiin. Näistä tärkeimpien joukossa uskomme yksilöiden yhtäläiseen oikeuteen saada luottoa. Siksi haluamme osallistua hankkeeseen. Tavoitteenamme on löytää ratkaisuja rotusyrjinnästä usein kärsivien kolmansien maiden ihmisten rahoituksensaantivaikeuksiin.*

FABIO FAINA, BANCA POPOLARE ETICA

## Italia

### **Yritystukea yhä helpommin maahanmuuttajille**

Hiljattain ilmestyneessä tutkimuksessa arvioitiin, että Italiassa on noin 125 000 yritystä, joiden johdossa on EU:n ulkopuolisesta maasta tuleva henkilö. Noin neljäsos näistä yrityksistä on käsiteollisuusyrityksiä. Tutkimuksen mukaan monen EU:n ulkopuolelta tulevan maahanmuuttajan on vaikeaa saada pankkilainoja ja luottoa sekä käynnistäessään yritystä että yrityksen toimiessa.

Toimintaohjelmasta osittain rahoitettu hanke, johon sosiaaliministeriö, Italian pankki (*Banca Popolare Etica*) sekä käsityöläiskauppioiden ja pienyritysten liitto osallistuvat (*Confartigianato*), on käynnistetty ongelmaan pureutumiseksi. Hankkeeseen osallistuneet selvittivät osallistumisen syitä ja hankkeeseen kohdistuneita odotuksiaan:

*Tavoitteena on sellaisten uusien rahoitusvälineiden käyttöönotto, joiden avulla kolmansista maista tulevien, yritystä perustavien henkilöiden on yhä helpompi saada luottoa ja jotka voivat olla esimerkkinä muille EU-maille. Ensimmäisessä vaiheessa haastatellaan muutamia aiheeseen tutustuneita liikemiehiä tai naisia Italian kaupungeissa. Sen jälkeen tuotetaan kertomus kerättyjen tietojen pohjalta. Tästä keskustellaan kesällä 2004 suuressa*



*Käsityöläiskauppioiden ja pienyritysten liittona ajamme yritystä perustavien, muista maista tulevien ihmisten etuja. Toivomme, että hankkeen avulla voimme tunnistaa uusia pankkiluoton välineitä, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä käynnistettäessä uutta liikeyrityshanketta ja pidettäessä se toiminnassa. Tämä olisi erittäin hyvä keino helpottaa maahanmuuttajien kotoutumista yhteiskuntaan ja talouteen. Hanke auttaa myös herättämään tietoisuutta kasvavasta määrästä EU:n ulkopuolisten ihmisten johtamia liikeyrityksiä ja heidän kohtaamistaan ongelmista.*

CLAUDIO CANETRI, CONFARTIGIANATO

Yhteyshenkilö: Giuseppe Silveri, sähköposti: [silveri@welfare.gov.it](mailto:silveri@welfare.gov.it)







## Ruotsi

### Syrjintää vastaan – yhä avoimemman yhteiskunnan puolesta

Ruotsissa heinäkuussa 2003 toimeenpantu uusi syrjinnän vastainen laki antaa etnisen syrjinnän vastaiselle oikeusasiamiehelle (DO), vammaisten oikeusasiamiehelle (HO) ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän vastaiselle oikeusasiamiehelle (HomO) yhä enemmän valtuuksia toimeenpanna kohderyhmiensä oikeuksien kunnioittamista. Mainitut kolme oikeusasiamiestä ovat vaatineet yhdessä hallitusta tiedottamaan ihmisille uudesta laista, ja he ovat käynnistäneet *Syrjintää vastaan – yhä avoimemman yhteiskunnan puolesta* -kampanjan. Tavoitteena on sekä tiedottaa ihmisille että rohkaista ihmisiä valittamaan syrjintää kohdatessaan.

*Meidän on kaikkien työskenneltävä ahkerasti tullaksemme tietoisiksi ennakkoluuloistamme – ja ollaksemme tuomitsematta (ihmisiä) ryhmän jäseninä. Henkilö, joka onnistuu näkemään yksilön, pystyy välttämään syrjinnän.*

MARGARETA WADSTEIN,  
ETNISEN SYRJINNÄN VASTAINEN OIKEUSASIAMIES

Kampanja koostuu mainoslehtisistä, vihkosista ja Internet-sivustosta. Erityinen lakimiesryhmä on myös perustettu eturyhmille, yrityksille ja muille järjestöille uudesta laista tapahtuvaa tiedottamista varten.

Lisäksi suunnitellaan seurantatutkimuksen tekemistä toimintaohjelman tuella toteutettavien tiedotuskampanjoiden vaikutusten mittaamiseksi. Kohderyhmiin kuuluu ammattiliittoja, työnantajien järjestöjä, pankkeja, vakuutusyhtiöitä, ravintoloita, ateriapalveluyrityksiä ja kiinteistöjä.

*Oikeus välttää epäoikeudenmukaista kohtelua sukupuoliseen suuntautumiseen perusteella – on perusihmisoikeus, ei neuvoteltavissa oleva myönnytys.*

HANS YTTBERG,

SUKUPUOLISEEN SUUNTAUTUMISEEN KOHDISTUVAN SYRJINNÄN VASTAINEN OIKEUSASIAMIES

Yhteyshenkilö: louse westerdhal, sähköposti: louse.westerdhal@do.se



## Tietoisuudenherättämistoimet muualla unionissa

Esimerkkejä muissa EU:n jäsenvaltioissa tehtävistä,

usein yhteisön toimintaohjelmasta tuetuista syrjinnän vastaisista toimista on seuraavassa:

- tunnustuspalkinto yrityksille, jotka harjoittavat hyviä käytäntöjä taatakseen työntekijöidensä yhdenvertaisen kohtelun (Belgia)
- kirjasen jakelu koskien vammaisten työntekijöiden oikeuksia ja työnantajien velvollisuuksia mukauttaa työympäristöä vammaisen työntekijän tarpeita vastaavasti (Belgia)
- yhdenvertaista kohtelua ja monimuotoisuutta sekä rasismien vastustamista edistävän toimintasuunnitelman hyväksyminen (Tanska)
- kahden yhdenvertaisuusdirektiivin määräyksiä koskevan tietoisuuden herättämiseen tarkoitettujen seminaarien järjestäminen ja tiedonjako kouluille, hallitukselle, kansalaisjärjestöille sekä suurelle yleisölle (Kypros)

### EUMC

Wienissä sijaitseva Euroopan rasismien ja muukalaisvihan seurantakeskus (EUMC) on järjestänyt lähiaikoina sarjan tietoisuudenherättämistoimia kiinnittääkseen huomiota yhdenvertaisuusdirektiivien toimeenpanon määräaikoihin ja rohkaistakseen jatkuvaan rasismien vastaiseen toimintaan. Näihin kuuluvat

- kansalliset pyöreän pöydän kokoukset 11 jäsenvaltiossa
- yhteiseurooppalainen pyöreän pöydän kokous ja työryhmäkokous Euroopan neuvoston rasismien ja suvaitsemattomuuden vastaisen lautakunnan kanssa (ECRI)
- Jean Kahn -tunnustuspalkinnon myöntäminen merkittävästä rasismien vastaisesta teosta yhteistyössä tapahtumia järjestävän säätiön kanssa.

Pyöreän pöydän kokoukset suunniteltiin rohkaisemaan julkisviranomaisten ja edustuksellisten järjestöjen väliseen yhteistyöhön sekä mahdollistamaan niiden välinen tietojen, politiikkoja koskevien näkemysten ja EU:n laajuisten hyvien käytäntöjen vaihto.

Euroopan pyöreän pöydän työryhmäkokouksissa käsiteltiin monia aiheita, myös paikallisia rasismien vastaisia ratkaisuja, kaupunkiyhteisöjen yhteenkuuluvuutta ja EU:n laajenemisen seurauksia.

Vuoden 2003 Jean Kahn -palkinto meni FARE:lle (Euroopan rasismien vastainen jalkapallo) eli jalkapallofanien rasismien vastaiselle verkostolle.

Lisätietoa EUMC:n toiminnasta on saatavilla osoitteesta <http://www.eumc.eu.int>.

- työryhmäkokouksen järjestäminen kansalaisjärjestöille ja tiedotusvälineille rotujen välisestä yhdenvertaisuudesta annetun direktiivin toimeenpanoa koskien (Latvia)
- tuomareille, yleisille syyttäjille ja lakimiehille suunnatun koulutuksen ja ammatillisen ohjauksen mallin valmistelu koskien syrjinnän vastaista lakia (Itävalta)
- kilpailun järjestäminen 10–19-vuotiaille opiskelijoille syrjinnän vastaisten luovien ajatusten herättämiseksi (Itävalta)
- syrjinnän vastaisia politiikkoja koskevien kirjasten jakaminen ja syrjinnän eri muotoja käsittelevän kuukausitiedotteen julkaiseminen (Puola)
- yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa yleisökampanjojen suunnittelussa ja toteutuksessa, mukaan lukien *Antaa niiden nähdä meidät* -kampanja homofobista käyttäytymistä vastaan (Puola)
- *Minäkö rasisti?* -kirjasen jakaminen kaikissa kouluissa (Portugali)
- *Guardian Newspaper* -sanomalehden tukema konferenssi "Yhdenvertaisuus työelämässä" (Yhdistynyt kuningaskunta)
- ACAS:n (työelämäpalvelu) jakamat, uutta sukupuoliseen suuntautumiseen, uskontoon tai vakaumukseen kohdistuvan syrjinnän vastaista lainsäädäntöä koskevat neuvot, joihin kuuluvat ennusteiden tekeminen ja usein kysytyt kysymykset sekä tietopaketin jakaminen vammaisuuteen kohdistuvan syrjinnän vastaisen lainsäädännön mukaisista työnantajien velvollisuuksista (Yhdistynyt kuningaskunta).

## YHTEISÖN SYRJINNÄN VASTAINEN TOIMINTAOHJELMA

Toimintaohjelmalla on kolme päätavoitetta:

- ymmärtää syrjintää ilmiönä ja siihen liittyvää käyttäytymistä yhä paremmin tutkimusten perusteella
- parantaa kykyä puuttua syrjintään tukemalla eri maissa toimeenpantuja toimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta koskevaa tiedonvaihtoa
- parantaa suuren yleisön tietoisuutta syrjinnän vastustamisen tärkeydestä ja epätasa-arvoiselta kohtelulta suojaavista toimenpiteistä.

Ohjelmalla tuetaan monia näitä tavoitteita ajavia toimia.

### Analyyysi ja arviointi:

- kolmen riippumattoman asiantuntijaryhmän toiminta yhdenvertaisuusdirektiivien toimeenpanon valvonnassa eri maissa eri syrjinnän perusteiden mukaan eriteltynä (korvataan pian yhdellä Euroopan asiantuntijaverkostolla)
- vertailukelpoisten tilastojen laatiminen syrjinnän luonteesta ja laajuudesta EU-maissa seuraavin keinoin:
  - Eurobarometri-seurantatutkimuksen toteuttaminen vuonna 2003 koskien työllistymiseen, koulutukseen, tavaroiden ja palvelujen saantiin sekä muihin aloihin liittyvää syrjintää
  - tutkijoista, kansallisten politiikan yksiköiden ja tilastokeskusten asiantuntijoista sekä syrjintää usein kokevien edustajista koostuvan työryhmän perustaminen (joka on esimerkiksi tutkinut vaihtoehtoisia tapoja kerätä tietoja ensimmäisen ja toisen sukupolven maahanmuuttajien tulo- ja elintasosta koko EU:n alueella)
  - koko EU:n alueella koottujen tai mahdollisesti koottavien tietojen tutkiminen syrjinnän laajuuden ja vaikutusten kartoittamiseksi

- useiden tutkimusten tekeminen ja julkaisu, mukaan lukien:
  - kansalliset yhdenvertaisuutta edistävät ja syrjintää vastustavat elimet (julkaistu)
  - syrjinnän vastainen lainsäädäntö hakijamaissa (julkaistu)
  - monimuotoisuuden kustannustehokkuuden mitattavuus yrityksissä (katso laatikko sivulla 36)
  - yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden sisällyttäminen julkisia hankintoja säätelevään politiikkaan
  - romaniyhdistykset laajentuneessa EU:ssa
  - toimintaohjelman ja sen osana toteutettujen tavoitteiden, menetelmien ja toimintojen kokonaisarvio.

Kaikki tutkimukset ovat seuraavassa Internet-osoitteessa:  
[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/studies\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm)





## Kapasiteetin rakentaminen:

- maiden välisen syrjinnän vastaisia kokemuksia ja hyviä käytäntöjä koskevan tiedonjakamisen tukeminen ja eri jäsenvaltioissa olevien järjestöjen yhteishankkeiden tukeminen ajatustenvaihtoa ja yhteisiä lähestymistapoja varten
- neljän eurooppalaisen kansalaisjärjestöverkoston tukeminen (Euroopan rasismivastainen verkosto, Euroopan vammaisfoorumi, Kansainvälinen homojen ja lesbojen yhdistys sekä AGE) sekä viiden pienemmän Euroopan laajuisen järjestön tukeminen (Euroopan sokeiden liitto, Euroopan kuurojen liitto, "Mukaan ottava Eurooppa", Euroopan autismiliitto ja Euroopan vammaisten liitto); nämä edustavat syrjinnän uhreiksi usein joutuvia väestönosia
- yhteisten kokousten järjestäminen näiden ryhmien välille tietojen vaihtamista ja palautteen saamista varten (kuten syyskuussa 2003 järjestetty kaksipäiväinen seminaari).

## Tietoisuuden herättäminen:

Kertomuksen tässä osassa kuvattujen toimien lisäksi

- ERA:n tuomareille, lakimiehille ja muille alan ihmisille järjestämä seminaarisarja kertomaan heille yhdenvertaisuusdirektiiveistä ja niiden määräyksistä sekä uusista syrjinnän vastaisista laeista, joita toimeenpannaan koko EU:n alueella – Trier, 2003 ja 2004
- Euroopan syrjinnän vastaiset konferenssit:
  - Bryssel, lokakuu 2001
  - Kööpenhamina, marraskuu 2002
  - Milano, heinäkuu 2003
  - Limerick, toukokuu 2004
  - Haag, marraskuu 2004
- tunnustuspalkinnot, jotka jaetaan Euroopan unionin sadalle parhaalle työpaikalle – Bryssel, maaliskuu 2003
- konferenssi aiheesta kansalaiskeskustelu ja sosiaalipolitiikka laajentuneessa Euroopan unionissa – Budapest, kesäkuu 2003.



### ETUC:n toiminta

ETUC sai hiljattain valmiiksi TU:n rahoittaman kaksivuotisen, työpaikoilla tapahtuvan rotuun ja uskontoon perustuvan syrjinnän vastaisen hankkeen, jossa tutkittiin ammattiliiton toimintaa tässä asiassa koko unionin alueella. Tutkimuksessa korostettiin esimerkkejä toiminnasta, mukaan lukien työehtosopimukset, jotka oli suunniteltu vastustamaan rasismia työelämässä ja tukemaan maahanmuuttajien etnisten vähemmistöjen kotoutumista. Mutta se myös paljasti useita aukkoja ja korosti pikaista tarvetta ratkaista ongelma yhä tehokkaammin ja systemaattisemmin.

Tutkimusta seuraava ETUC:n toimintasuunnitelma hyväksyttiin lokakuussa 2003, ja sen tavoitteena oli huomion kohdistaminen ongelmaan ja rohkaiseminen toimintaan sekä Euroopan että kansallisella tasolla. Kansallisten seminaarien sarja järjestettiin toimintasuunnitelman tueksi. Seminaarit ovat tilaisuus ei pelkästään keskustella yksittäisistä ohjelmista, vaan myös lisätä yhdenvertaisuusdirektiivejä koskevia tietoja direktiivien kansallisiin hallituksiin kohdistamista lainsäädännöllisistä velvoitteista. Ne myös auttavat korostamaan edistymisen puutetta joissakin direktiivien toimeenpanon tapauksissa ja kehittämään strategioita hallitusten painostamiseksi toimeenpanon nopeuttamisessa.

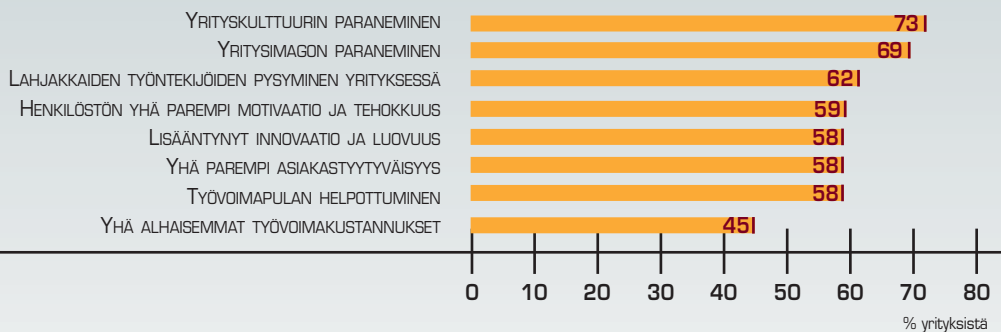
## Monimuotoisuudesta saatava hyöty

Aktiivisesta monimuotoisuuden edistämisestä työpaikoilla saatavaa hyötyä on hiljattain korostettu Euroopan komission julkaisemassa kertomuksessa. Kertomus, jonka otsikko oli *Monimuotoisuuden kustannukset ja hyödyt*, osoittaa, kuinka aktiivinen monimuotoisuuden edistäminen ei pelkästään auta ihmisiä käyttämään koko potentiaaliaan työpaikalla, vaan se voi tuottaa todellista liiketaloudellista hyötyä.

Tämä kertomus perustuu seurantatutkimukseen, jossa tutkittiin 200:aa yritystä (sekä pieniä että suuria julkisen alan ja yksityisiä yrityksiä), tapaustutkimuksiin ja haastatteluihin. Se osoittaa, kuinka yritykset, jotka suhtautuvat myönteisesti monimuotoisuuteen, voivat hyödyntää henkilöstöään yhä paremmin, löytää uusia markkinoita, vähentää kustannuksia sekä parantaa suorituskykyä. Samanaikaisesti monimuotoinen työvoima voi mahdollistaa yhä paremman yritysimagon syntymisen.

Yli kaksi kolmasosaa haastatelluista yrityksistä sanoi, että monimuotoisuuteen tarttuminen oli parantanut yrityksen imagoa. Ja selvästi yli puolet sanoi, että toiminta oli auttanut heitä saamaan ja pitämään töissä kyykästä henkilöstöä, parantamaan motivaatiota ja tehokkuutta sekä lisäämään innovatiivisuutta samoin kuin lisännyt asiakastytyväisyyttä.

### AKTIIVISTA MONIMUOTOISUUSPOLITIikkaa HARJOITTAVIEN YRITYSTEN SAAMA HYÖTY



Source: CSES Survey of Companies

Kuitenkin kertomuksen mukaisesti on yhä niin, että vain harvat pioneeriyritykset tunnustavat monimuotoisuuden myönteiset vaikutukset liikeyrityksen suorituskykyyn. Mutta kertomuksessa päädytään siihen, että ilmassa on jo "monimuotoisen yrityskuvan tuntua".

Kertomuksessa mainitaan kaksi tärkeintä estettä sille, että yritykset olisivat valmiita monimuotoisuuden yhä aktiivisempaan tukemiseen. Ensimmäinen on yrityskulttuurin tai henkilöstön asenteiden muuttamisen vaikeus. Toinen on tiedon puute siitä, mitkä ovat monimuotoisuuden hyvät käytännöt. Sanotaan, että siinä, missä suurelle yleisölle suunnatut kampanjat voivat tiedottaa hyvistä käytännöistä, yrityskulttuurin muuttaminen on pitkälti kiinni yrityksistä itsestään.

Euroopan komissio

## Tasa-arvo ja syrjinnän torjuminen – Vuosikertomus 2004

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto

2004 — 36 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-7659-1

## Venta • Salg • Verkauf • Pvlëseiw • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning

<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

### BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202  
B-1190 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 538 43 08  
Fax (32-2) 538 08 41  
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be  
URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

La librairie européenne/  
De Europese Boekhandel

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244  
B-1040 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 295 26 39  
Fax (32-2) 735 08 60  
E-mail: mail@libeurop.be  
URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/  
Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg  
40-42  
B-1000 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 552 22 11  
Fax (32-2) 511 01 84  
E-mail: eusales@just.fgov.be

### DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12  
DK-2620 Albertslund  
Tlf. (45) 43 63 23 00  
Fax (45) 43 63 19 69  
E-mail: schultz@schultz.dk  
URL: <http://www.schultz.dk>

### DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung  
Amsterdamer Straße 192  
D-50735 Köln  
Tel. (49-221) 97 66 80  
Fax (49-221) 97 66 82 78  
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de  
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

### ELLADA/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore  
Panepistimiou 17  
GR-10564 Athina  
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5  
Fax (30-1) 325 84 99  
E-mail: elebooks@netor.gr  
URL: <http://www.hellasnet.gr>

### ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 27  
E-28071 Madrid  
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)  
Tel. (34) 913 84 17 15 (suscripción)  
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),  
Fax (34) 913 84 17 14 (suscripción)  
E-mail: clientes@com.boe.es  
URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37  
E-28001 Madrid  
Tel. (34) 914 36 37 00  
Fax (34) 915 75 39 98  
E-mail: libreria@mundiprensa.es  
URL: <http://www.mundiprensa.com>

### FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE  
26, rue Desaix  
F-75727 Paris Cedex 15  
Tél. (33) 140 58 77 31  
Fax (33) 140 58 77 00  
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr  
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

### IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road  
Dublin 6  
Tel. (353-1) 496 73 98  
Fax (353-1) 496 02 28  
E-mail: hanna@iol.ie

### ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1  
Casella postale 552  
I-50125 Firenze  
Tel. (39) 055 64 83 1  
Fax (39) 055 64 12 57  
E-mail: licosa@licosa.com  
URL: <http://www.licosa.com>

### LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL

5, rue Raiffeisen  
L-2411 Luxembourg  
Tel. (352) 40 10 20  
Fax (352) 49 06 61  
E-mail: mail@mdl.lu  
URL: <http://www.mdl.lu>

### NETERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2  
Postbus 20014  
2500 EA Den Haag  
Tel. (31-70) 378 98 80  
Fax (31-70) 378 97 83  
E-mail: sdu@sdu.nl  
URL: <http://www.sdu.nl>

### PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª

Grupo Bertrand, SA  
Rua das Terras dos Vales, 4-A  
Apartado 60037  
P-2700 Amadora  
Tel. (351) 214 95 87 87  
Fax (351) 214 96 02 55  
E-mail: dlb@lp.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais  
Rua da Escola Politécnica, 135  
P-1250-100 Lisboa Codex  
Tel. (351) 213 94 57 00  
Fax (351) 213 94 57 50  
E-mail: spoc@incm.pt  
URL: <http://www.incm.pt>

### SUOMI/FINLAND

Akateeminen Kirjakauppa/  
Akademiska Bokhandeln

Keskuskatu 1/Centralgatan 1  
PL/PB 128  
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors  
P./tfn (358-9) 121 44 18  
F./fax (358-9) 121 44 35  
Sähköposti: sps@akateeminen.com  
URL: <http://www.akateeminen.com>

### SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13  
S-221 82 Lund  
Tlf. (46-46) 18 00 00  
Fax (46-46) 30 79 47  
E-post: btje@pub@btj.se  
URL: <http://www.btj.se>

### UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services  
PO Box 29  
Norwich NR3 1GN  
Tel. (44) 870 60 05-522  
Fax (44) 870 60 05-533  
E-mail: book.orders@theso.co.uk  
URL: <http://www.itsofficial.net>

### ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavörðustíg, 2  
IS-101 Reykjavík  
Tel. (354) 552 55 40  
Fax (354) 552 55 60  
E-mail: bokabud@simnet.is

### SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network  
Switzerland  
Stampfenbachstraße 85  
PF 492  
CH-8035 Zürich  
Tel. (41-1) 365 53 15  
Fax (41-1) 365 54 11  
E-mail: eics@osec.ch  
URL: <http://www.osec.ch/eics>

### BALGARIJA

Europress Euromedia Ltd

59, blvd Vitoshka  
BG-1000 Sofia  
Tel. (359-2) 980 37 66  
Fax (359-2) 980 42 30  
E-mail: Milena@mbox.cit.bg  
URL: <http://www.europress.bg>

### CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455  
CY-1509 Nicosia  
Tel. (357-2) 88 97 52  
Fax (357-2) 66 10 44  
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

### EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)  
Toom-Kooli 17  
EE-10130 Tallinn  
Tel. (372) 646 02 44  
Fax (372) 646 02 45  
E-mail: einfo@koda.ee  
URL: <http://www.koda.ee>

### HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1  
HR-10000 Zagreb  
Tel. (385-1) 481 94 11  
Fax (385-1) 481 94 11

### MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt. 12  
III emelet 1/A  
PO Box 1039  
H-1137 Budapest  
Tel. (36-1) 329 21 70  
Fax (36-1) 349 20 53  
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu  
URL: <http://www.euroinfo.hu>

### MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport  
PO Box 25  
Luqa LQA 05  
Tel. (356) 66 44 88  
Fax (356) 67 67 99  
E-mail: gwirth@usa.net

### NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39  
Boks 4901 Nydalen  
N-0423 Oslo  
Tel. (47) 23 40 00 00  
Fax (47) 23 40 00 01  
E-mail: info@no.swetsblackwell.com  
URL: <http://www.swetsblackwell.com.no>

### POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmiescie 7  
Skr. pocztowa 1001  
PL-00-950 Warszawa  
Tel. (48-22) 826 12 01  
Fax (48-22) 826 62 40  
E-mail: books119@arspolona.com.pl

### ROMÂNIA

Euromedia

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1  
RO-70184 Bucuresti  
Tel. (40-1) 315 44 03  
Fax (40-1) 312 96 46  
E-mail: euromedia@mailcity.com

### SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19  
SK-81223 Bratislava  
Tel. (421-7) 54 41 83 64  
Fax (421-7) 54 41 83 64  
E-mail: europ@bbb1.sitk.stuba.sk  
URL: <http://www.sitk.stuba.sk>

### SLOVENIJA

GV Zalozba

Dunajska cesta 5  
SI-1000 Ljubljana  
Tel. (386) 613 09 1804  
Fax (386) 613 09 1805  
E-mail: europ@gvestnik.si  
URL: <http://www.gvzalozba.si>

### TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallesi 34440  
TR-80050 Bagcilar-Istanbul  
Tel. (90-212) 629 46 89  
Fax (90-212) 629 46 27  
E-mail: aktuel.info@dunya.com

### ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877  
C1120 AAA Buenos Aires  
Tel. (54-11) 48 15 81 56  
Fax (54-11) 48 15 81 56  
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar  
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

### AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404  
Abbotsford, Victoria 3067  
Tel. (61-3) 94 17 53 61  
Fax (61-3) 94 19 71 54  
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

### BRESIL

Livraria Camões

Rua Bitencourt da Silva, 12 C  
CEP  
20043-900 Rio de Janeiro  
Tel. (55-21) 262 47 76  
Fax (55-21) 262 47 76  
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br  
URL: <http://www.incm.com.br>

### CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy  
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6  
Tel. (1-418) 658 37 63  
Fax (1-800) 567 54 49  
E-mail: liberte@mediom.qc.ca  
Renouf Publishing Co. Ltd  
5369 Chemin Canotek Road, Unit 1  
Ottawa, Ontario K1J 9J3  
Tel. (1-613) 745 26 65  
Fax (1-613) 745 76 60  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
URL: <http://www.renoufbooks.com>

### EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street  
Cairo  
Tel. (20-2) 392 69 19  
Fax (20-2) 393 97 32  
E-mail: inquiry@meobserver.com  
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

### MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45  
Plaza MBf (Letter Box 45)  
8 Jalan Yap Kwan Seng  
50450 Kuala Lumpur  
Tel. (60-3) 21 62 92 98  
Fax (60-3) 21 62 61 98  
E-mail: ebic@tm.net.my

### MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141  
Colonia Cuauhtémoc  
MX-06500 México, DF  
Tel. (52-5) 533 56 58  
Fax (52-5) 514 67 99  
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

### SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738  
2146 Sandton  
Tel. (27-11) 884 39 52  
Fax (27-11) 883 55 73  
E-mail: info@eurochamber.co.za

### SOUTH KOREA

The European Union Chamber of

Commerce in Korea  
5th Fl. The Shilla Hotel  
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku  
Seoul 100-392  
Tel. (82-2) 22 53-5631/4  
Fax (82-2) 22 53-5635/6  
E-mail: euock@euock.org  
URL: <http://www.euock.org>

### SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel  
115 Sir Chittampalam  
A. Gardiner Mawatha  
Colombo 2  
Tel. (94-1) 074 71 50 78  
Fax (94-1) 44 87 79  
E-mail: ebic@slinet.lk

### T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466  
105 Taipei  
Tel. (886-2) 87 12 88 86  
Tel. (886-2) 87 12 47 47  
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

### UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive  
Lanham MD 20706-4391  
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free tele-  
phone)  
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)  
Tel. (55-21) 262 47 76  
E-mail: query@bernan.com  
URL: <http://www.bernan.com>

### ANDERE LÄNDER OTHER COUNTRIES AUTRES PAYS

Bitte wenden Sie sich an ein Büro  
Ihrer Wahl/Please contact the sales  
office of your choice/Veuillez vous  
adresser au bureau de vente de votre  
choix

Office for Official Publications of the  
European

Communities  
2, rue Mercier  
L-2985 Luxembourg  
Tel. (352) 29 29-42455  
Fax (352) 29 29-42758  
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int  
URL: [publications.eu.int](http://publications.eu.int)  
2/2002

Moninaisuuden puolesta



Syrjintää vastaan

Lisätietoa perusoikeuksista ja syrjinnän vastaisesta toiminnasta saat osoitteesta:

European Commission  
Directorate-General for Employment and Social Affairs  
Unit D.3  
B-1049 Brussels

Voit käydä myös Internet-sivuillamme osoitteessa:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

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