



EU:n syrjinnän vastainen toiminta

Toimintakertomus 2007–2008



Tätä julkaisua tukee Euroopan yhteisön työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskeva Progress-ohjelma (2007–2013).

Tätä ohjelmaa hallinnoi Euroopan komission työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioista vastaava pääosasto. Ohjelma perustettiin Euroopan unionin tavoitteiden täytäntöönpanon tukemiseksi taloudellisesti työllisyyden ja sosiaaliasioiden aloilla, kuten sosiaalisessa toimintaohjelmassa on esitetty, ja siten myötävaikuttamiseksi siihen, että näillä alueilla saavutetaan Lissabonin strategian päämäärät.

Seitsenvuotinen ohjelma kohdistuu kaikkiin sidosryhmiin, jotka voivat olla avuksi tarkoituksenmukaisen ja tehokkaan työllisyys- ja sosiaalilainsäädännön sekä siihen liittyvien politiikkojen kehittämisen hahmottamisessa 27 EU-maassa, Efta/ETA-maissa sekä EU:n ehdokasmaissa ja mahdollisissa ehdokasmaissa.

Progress-ohjelman tehtävänä on EU:n osallisuuden vahvistaminen jäsenvaltioiden sitoutumisen tukemisessa. Progress on välineenä, kun

- tarjotaan analyyseja ja poliittisia neuvoja Progress-ohjelman politiikan aloilla
- seurataan EU:n lainsäädännön ja politiikkojen toimeenpanoa ja raportoidaan siitä Progress-ohjelman politiikan aloilla
- edistetään EU:n poliittisiin tavoitteisiin ja prioriteetteihin liittyvää siirtoa, oppimista ja tukea jäsenvaltioissa
- välitetään sidosryhmien ja yhteisön näkemyksiä yleensä.

Lisätietoja:

<http://ec.europa.eu/progress>

EU:n syrjinnän vastainen toiminta

Toimintakertomus 2007–2008

Euroopan komissio

Työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosasto
Yksikkö G4

Käsikirjoitus on valmistunut huhtikuussa 2009.

Euroopan komissio tai kukaan komission nimissä toimiva henkilö ei ole vastuussa tämän julkaisun sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Kannen kuva "Erilainen", kuvaaja: Lucian Enasoni, "Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan."-kampanjan "Irti stereotyypeistä" -valokuvakilpailu – © Euroopan yhteisöt

Valokuvat sivuilla 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland – © Euroopan yhteisöt

Europe Direct -palvelu auttaa sinua löytämään
vastaukset Euroopan unioniin liittyviin
kysymyksiisi.

Yhteinen maksuton palvelunumero (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Jotkin matkapuhelinoperaattorit eivät salli pääsyä 00 800 -alkuisiin numeroihin, tai niistä voidaan laskuttaa.

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

© Euroopan yhteisöt, 2009

Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

Luettelointitiedot sekä tiivistelmä ovat teoksen lopussa.

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2009

ISBN: 978-92-79-12460-0

doi:10.2767/17494

Esipuhe



Kun minut nimettiin vuonna 2004 Euroopan komission jäseneksi, "yhdenvertaisista mahdollisuuksista" tuli pääosastoni keskeinen vastuualue. Siitä lähtien tehtäväni on ollut varmistaa, että yhdenvertaisuutta koskevat kysymykset ovat koko Euroopan unionin politiikkojen ja toiminnan keskiössä. Tämän kertomuksen kattama kausi on osoittautunut ihanteelliseksi tilaisuudeksi lisätä yhdenvertaisuuden edistämistoimia entisestään.

Vuosi 2007 oli Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi. Teemavuoden omistaminen yhdenvertaisuudelle oli sekä EU:n tasolla että kansallisesti katsottuna ennennäkemätön ele, joka osoitti, että moninaisuus ja kaikkien syrjinnän muotojen torjuminen oli viimein päätetty nostaa asialistan huipulle. Teemavuosi kokosi lukuisia eri alojen toimijoita yhteisen tavoitteen taakse ja välitti viestin yhdenvertaisuudesta laajalle yleisölle.

Jatkoimme työtä vuonna 2008 antamalla tiedonannon, jossa esiteltiin uudistettu sitoumus syrjinnän kitkemiseksi ja moninaisuuden edistämiseksi. Ehdotimme myös yhdenvertaisuuslainsäädännön kauan odotettua laajentamista, vaikka EU:n yhdenvertaisuuslainsäädäntö kuuluukin jo maailman kattavimpiin.

EU:n toimet voivat olla tehokkaita vain, jos niiden perustan luovat asialle omistautuneet julkiset viranomaiset, yhdenvertaisuuteen keskittyneet elimet, kansalaisyhteiskunta, ammattiliitot ja työnantajat kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Me voimme jatkaa etenemistä kohti oikeudenmukaisempaa Eurooppaa tekemällä tiiviimpää yhteistyötä ja pitämällä yllä sitoumustamme yhdenvertaisuuteen.

Haluan sanoa vielä sanan romaneista. Romanit ovat Euroopan suurin etninen vähemmistö. Heihin kohdistuu yhä erityisen paljon syrjintää ja epäyhdenvertaisuutta. Siksi on oikein, että romaneihin kohdistuvan syrjinnän torjuminen on ollut vuosina 2007 ja 2008 yksi painopistealueistamme.

Olen kiitollinen työstä, jota monet tahot ovat yhdenvertaisuuden vuoksi tehneet. Haluan kuitenkin korostaa, että meillä on vielä pitkä matka kuljettavanamme, ennen kuin syrjintä on täysin kitketty työpaikoiltamme ja yhteiskunnasta. Haasteemme eivät ole helpottamassa. Taantuma alkoi painaa Euroopan taloutta vuoden 2008 lopulla. Näinä aikoina on tärkeämpää kuin koskaan vakuuttaa, että ainoa tie eteenpäin on moninaisuus, ei syrjintä.

Vladimír Špidla

työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioista vastaava komission jäsen

Sisällys

Esipuhe	3
Syrjinnän vastaisen toiminnan kohokohdat vuosina 2007–2008.....	7
Johdanto	9
Osa I – Poliitikot ja kumppanuus.....	11
1.1 EU:n politiikkojen ja ohjelmien virstanpylväät.....	12
1.2 Kumppanuus jäsenvaltioiden kanssa	12
1.2.1 Tasa-arvohuippukokoukset	12
1.2.2 Jäsenvaltioiden välinen asiantuntijaryhmä	13
1.3 Yhteistyö kansalaisyhteiskunnan kanssa	13
1.3.1 Kansalaisyhteiskunnan ääni politiikoissa	13
1.3.2 Euroopan komission tuki verkostoille.....	14
1.3.3 Koulutus	14
1.4 Etnisten vähemmistöjen yhteiskuntaan integroitumista käsittelevä korkean tason ryhmä.....	14
1.4.1 Parhaat käytännöt.....	15
1.5 Erityishuomio romaneihin	15
1.5.1 Kertomus romanien osallisuutta edistävästä välineistä	15
1.5.2 EU:n ensimmäinen romanihuippukokous.....	16
1.5.3 Joulukuu 2008, neuvoston päätelmät romanien osallisuudesta	16
Osa II – Lain soveltaminen käytäntöön	17
2.1 Rikkomusmenettelyt	18
2.1.1 Rotujen yhdenvertaisuusdirektiivi.....	18
2.1.2 Työntekijöiden yhdenvertaisuusdirektiivi	19
2.2 Otteita Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä	19
2.2.1 Pakollinen eläkkeelle siirtyminen (ikään perustuva syrjintä, Yhdistynyt kuningaskunta).....	19
2.2.2 Työhönottopolitiikka (rotuun / etniseen alkuperään perustuva syrjintä, Belgia)	20
2.2.3 Oikeus eläkkeeseen (sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä, Saksa).....	20
2.2.4 Kanssakäymiseen perustuva syrjintä (vammaisuuheen perustuva syrjintä, Yhdistynyt kuningaskunta).....	21
2.3 Ehdotus uudeksi syrjimättömyysdirektiiviksi	21

2.4 Kansallisia tasa-arvoelimiä koskevat säännökset	22
2.4.1 Equinet: kansallisten tasa-arvoelinten eurooppalainen verkosto	22
Osa III – Yhdenvertaisuuden välittäminen	23
3.1 Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi.....	24
3.1.1 Teemavuoden kohokohdat.....	24
3.1.2 Teemavuoden päätelmät ja perintö	25
3.2 Tietoisuuden lisääminen.....	25
3.2.1 "Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan." -kampanja	25
3.2.2 Kansalliset hankkeet tietoisuuden lisäämiseksi	26
3.2.3 Kohokohtia.....	26
3.2.4 Belfastin viestintäkonferenssi.....	27
3.2.5 Yhdenvertaiset mahdollisuudet: Positiiviset erityistoimet.....	27
3.3 Syrjinnän ymmärtäminen – Eurobarometri-tutkimukset.....	27
3.4 Moninaisuus liike-elämässä	28
3.4.1 Euroopan komission tutkimukset tuovat esiin hyötyjä	28
3.4.2 Pienyritykset.....	28
3.4.3 Moninaisuutta koskevat peruskirjat	28
Päätelmät	30
Liitteet	31
Liite I – Keskeiset julkaisut vuosilta 2007–2008	31
Syrjimättömyyteen perehtyneiden oikeudellisten asiantuntijoiden verkoston julkaisuja	31
Vammaisten osallisuuteen perehtyneiden asiantuntijoiden julkaisuja.....	32
Liite II – Kansallisten tasa-arvoelinten valtuudet	33

Syrjinnän vastaisen toiminnan kohokohdat vuosina 2007–2008

2007

1. tammikuuta 2007

- Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi käynnistyy.
- Uusi, seitsenvuotinen Progress-ohjelma käynnistyy, syrjinnän torjuminen on yksi ohjelman viidestä poliittisesta ja toiminnallisesta alueesta.

23. tammikuuta 2007

Eurobarometri-tutkimus ”Syrjintä Euroopan unionissa” julkaistaan.

30. ja 31. tammikuuta 2007

EU:n kaikkien aikojen ensimmäinen tasa-arvohuippukokous järjestetään Berliinissä.

1. maaliskuuta 2007

- Euroopan rasismien ja muukalaisvihan seurantakeskuksesta (EUMC) tulee Euroopan unionin perusoikeusvirasto (FRA).
- EU:n valokuvakilpailu moninaisuudesta julkistetaan.

16. huhtikuuta 2007

Vuoden 2006 ”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan.” -journalistikilpailun palkintojuhlallisuuDET järjestetään Brysselissä.

23. huhtikuuta 2007

Konferenssi ”Yhdenvertaiset mahdollisuudet: Positiiviset erityistoimet”, Rooma, Italia

25. huhtikuuta 2007

EU:n rekkakiertue moninaisuuden puolesta käynnistetään.

10.–12. toukokuuta 2007

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi tukee Eurovision laulukilpailua, jolla on miljoonia katsojia ympäri Eurooppaa.

20. kesäkuuta 2007

Kouluttajien koulustilaisuus Kölnissä Saksassa on 18 kuukautta kestävä syrjinnänvastaisen ja moninaisuutta edistävän koulutusohjelman lähtölaukaus.

27. kesäkuuta 2007

Euroopan komissio lähettää rotua ja etnistä alkuperää koskevan direktiivin täytäntöönpanosta ”perustellun lausunnon” 14 jäsenvaltiolle.

4. heinäkuuta 2007

Komissio käynnistää julkisen kuulemisen uusista syrjinnän vastaisista toimista.

11. ja 12. lokakuuta 2007

Konferenssi ”Yhdenvertaisten mahdollisuuksien Euroopan parlamentti”, Bryssel

19. ja 20. marraskuuta 2007

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuotta juhlistava päätöskonferenssi järjestetään Lissabonissa Portugalissa. Yhdenvertaisuuselinten verkosto Equinet aloittaa toimintansa.

3. joulukuuta 2007

- Etnisten vähemmistöjen yhteiskuntaan integroitumista ja täysimääräistä osallistumista työmarkkinoille käsittelevän korkean tason ryhmän raportti
- Kansainvälinen vammaisten päivä, teemana ”Kunnollista työtä vammaisille henkilöille”

6. ja 7. joulukuuta 2007

Konferenssi ”Yhdenvertaiset mahdollisuudet – moniperusteinen syrjintä”, Elsinore, Tanska

18. joulukuuta 2007

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden päätösvastaanotto järjestetään Brysselissä. Vuoden 2007 ”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan.” -journalistikilpailun palkintojuhlallisuuDET

2008

1. tammikuuta 2008

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi vaihtuu Euroopan kulttuurienvälisen vuoropuhelun teemavuodeksi.

31. tammikuuta 2008

Euroopan komissio lähettää yhdenvertaista kohtelua työssä koskevan direktiivin täytäntöönpanosta viralliset ilmoitukset / perustellut lausunnot 11 jäsenvaltiolle.

13. maaliskuuta 2008

Seminaari, jossa esitellään tutkimuksen ”The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done” tuloksia

29. huhtikuuta 2008

Slovenian puheenjohtajuuden konferenssi sukupolvien välisestä solidaarisuudesta, Brdo, Slovenia

5. ja 6. kesäkuuta 2008

Konferenssi ”Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden välittäminen Euroopan unionissa”, Belfast, Yhdistynyt kuningaskunta

20. kesäkuuta 2008

EU:n rekkakiertue moninaisuuden puolesta käynnistyy Prahassa Tšekissä.

2. heinäkuuta 2008

- Komissio ehdottaa uutta syrjimättömyysdirektiiviä ja julkistaa tiedonannon ”Syrjimättömyys ja yhtäläiset mahdollisuudet: uusi sitoutuminen”.
- Jäsenvaltioiden asiantuntijoista koostuva syrjimättömyyttä käsittelevä ryhmä perustetaan.
- Romanian osallisuutta edistäviä välineitä ja politiikkoja koskeva Euroopan komission kertomus julkaistaan.
- Uusi Eurobarometri-tutkimus ”Syrjintä Euroopan unionissa: käsitykset, kokemukset ja asenteet” julkaistaan.

1. syyskuuta 2008

Vuoden 2008 ”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan.” -journalistitkilpailu käynnistyy.

16. syyskuuta 2008

Ensimmäinen eurooppalainen romanihuippukokous, Bryssel

29. ja 30. syyskuuta 2008

Toinen eurooppalainen tasa-arvohuippukokous, Pariisi

18. marraskuuta 2008

Syrjimättömyyttä käsittelevän asiantuntijaryhmän ensimmäinen kokous, Bryssel

25. marraskuuta 2008

Oikeudellinen seminaari yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja syrjimättömyyttä koskevan EU:n lainsäädännön täytäntöönpanosta, Bryssel

1. ja 2. joulukuuta 2008

Konferenssi ”Paikalliset toimet kaikille avoimen yhteiskunnan edistämiseksi” jatkona vammaisuutta koskevalle eurooppalaiselle toimintasuunnitelmalle, Bryssel

3. joulukuuta 2008

Kansainvälinen vammaisten päivä, teemana ”YK:n vammaisten oikeuksia koskeva yleissopimus: Ihmisarvo ja oikeudenmukaisuus meille kaikille”

11. ja 12. joulukuuta 2008

Konferenssi moninaisuudesta liike-elämässä, ”Eteenpäin moninaisuuden tiellä”, Bryssel

Johdanto

Monet ihmiset kautta Euroopan unionin kohtaavat syrjintää, joka perustuu heidän rotuunsa tai etniseen taustaansa, uskontoonsa tai vakaumukseensa, vammaisuuteensa, sukupuoliseen suuntautumiseensa, ikäänsä tai sukupuoleensa. Monet heistä eivät kuitenkaan tunne voimassa olevaa lainsäädäntöä, joka on laadittu heidän suojelemisekseen tällaiselta syrjinnältä. Tässä kertomuksessa keskitytään rotuun ja etniseen taustaan perustuvaan syrjintään, joka on kielletty rodusta riippumattomasta yhdenvertaista kohtelua koskevalla direktiivillä, sekä uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen ja ikään perustuvaan syrjintään, joka on kielletty yhdenvertaista kohtelua työssä koskevalla direktiivillä. (1) Sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jonka torjumisesta on säädetty useissa EU:n säädöksissä, ei käsitellä tässä kertomuksessa. (2)

Syrjinnän ottaminen vakavasti ei tarkoita ainoastaan oikeuksia koskevan tiedottamisen lisäämistä. Meidän on ymmärrettävä, että moninaisuutta ei tule ainoastaan hyväksyä, vaan sitä pitää tukea ja edistää talouden, yhteiskunnan ja kulttuurin kilpailuvaltina. Sen vuoksi moninaisuuden edistäminen ja syrjinnän torjuminen olivat Euroopan komission keskeisiä tavoitteita vuosina 2007–2008. Tämän kertomuksen tarkoituksena on esitellä joitakin tänä aikana otettuja oikeudellisia ja poliittisia edistysaskeleita sekä tietoisuuden lisäämiseksi järjestettyjä toimintoja ja tapahtumia.

Kertomuksessa tuodaan erityisesti esiin jäsenvaltioiden, kansalaisyhteiskunnan sekä EU:n toimielinten välisen kumppanuuden merkitys politiikkojen muotoutumisen kannalta. Yhteistyölle annetusta arvostuksesta kertovat muun muassa tasa-arvohuip-

pukokoukset, syrjimättömyyttä käsittelevä eurooppalainen asiantuntijaryhmä ja muut korkean tason ryhmät.

Kertomuksessa esitellään jossain määrin myös eurooppalaista oikeudellista kehystä sekä joitakin Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeustapauksia, jotka osoittavat, miten säännöksiä on sovellettu käytännössä. Kertomuksessa tarjotaan myös yleiskuva alustavasta työstä, joka tehtiin vuosina 2007–2008 laadittaessa syrjinnän vastaista suojaa merkittävästi laajentavaa direktiiviluonnosta. Lisäksi tarkastellaan sitä, millä tavoin kansalliset hallitukset ovat saattaneet syrjimättömyysdirektiivit osaksi lainsäädäntöään ja taanneet syrjinnän vastaisen suojan.

Vuonna 2007 vietetyn Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden tavoitteena oli saada eurooppalaiset tietoisiksi oikeuksistaan yhdenvertaiseen kohteluun. Teemavuosi oli kunnianhimoinen hanke, josta polveutui satoja kansallisia toimia. Kertomuksessa tuodaan esiin teemavuoden tärkeimmät kohokohdat ja tulevaisuuden mahdollisuudet. "Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan."-kampanjassa moninaisuuden edistämiseen käytettiin myös teemavuoden aikana visuaalisia ja innovatiivisia tapoja; tästä hyviä esimerkkejä ovat rekkakierue ja journalistikilpailu. Moninaisuus on hyväksi liike-elämälle. Tämän viestin välittäminen on erittäin tärkeää erityisesti talouden taantumien aikana. Kertomuksessa käydään läpi moninaisuuspolitiikkojen keskeiset edistysaskeleet.



EU:n rekkakierue käynnistetään Prahassa 20. kesäkuuta 2008.

(1) Direktiivi 2000/43/EY, direktiivi 2000/78/EY.

(2) Katso <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=fi&catld=418>



Osa I – Poliitikat ja kumppanuus

1.1 EU:n politiikkojen ja ohjelmien virstanpylväät

Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi 2007 (sivu 24) antoi EU:n yhdenvertaisuuspolitiikan ja -toimien kehittymiselle uutta pontta. Euroopan yhteisön syrjinnän torjumiseksi laatiman toimintaohjelman (2001–2006) tilalle tuli 1. tammikuuta 2007 uusi työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskeva Progress-ohjelma.

Progress-ohjelman syrjimättömyyttä ja moninaisuutta koskeva osuus jatkaa toimintaohjelman keskeisiä syrjinnän vastaisia toimia. Niitä ovat tietoisuuden lisääminen kaikilla tasoilla, oikeusalan ja kansalaisyhteiskunnan mahdollisuuksien vahvistaminen sekä syrjinnän perimmäisten syiden ja tehokkaiden yhdenvertaisuuden edistämistoimien tarkasteleminen. Progress-ohjelmaan on varattu yli 700 miljoonaa euroa kaudeksi 2007–2013. Ohjelmasta tuetaan myös toimia, jotka koskevat työllisyyttä, sosiaalista suojelua ja osallisuutta, työoloja, sukupuolten tasa-arvon toteuttamista sekä tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamista kaikissa EU:n politiikoissa. Näiden toimien ottaminen mukaan tekee ohjelmasta kattavamman ja integroidumman, minkä ansiosta ohjelman puitteissa voidaan esimerkiksi ratkoa moniperustaisen syrjinnän ongelmia.

sio julkisti ”uuden sitoutumisen” ja vaati oikeussuojan parantamista esittelemällä aktiivisen strategian syrjimättömyyden ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden sisällyttäminen kaikkiin EU:n politiikkoihin, tietojen käyttö, positiiviset erityistoimet sekä koulutus ja tietoisuuden lisääminen tuotiin esiin keskeisinä alueina.

Euroopan tasolla laadittujen politiikkojen ja toimien onnistuminen riippuu kaikkien yhdenvertaisuuteen vaikuttavien osapuolten, kuten jäsenvaltioiden, kansalaisyhteiskunnan, ammattiliittojen ja yritysten, yhteistyöstä.

1.2 Kumppanuus jäsenvaltioiden kanssa

EU:lla ja jäsenvaltioilla on keskeinen ja toisiaan täydentävä asema toimivien yhdenvertaisuuspolitiikkojen ja -toimien laatimisessa. EU:n tärkein panos on ollut yhdenvertaisuusdirektiivien laatiminen. Jäsenvaltioiden tehtävänä on saattaa direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä mukauttaen niitä tavalla, joka vastaa parhaiten kansallisiin tarpeisiin. Monet jäsenvaltiot ylittävät EU:n asettamat vähimmäisvaatimukset.

Yhdenvertaisuustilanne vaihtelee valtiosta toiseen. Näin ollen yhdenvertaisuuden edistäminen tarjoaa lukuisia mahdollisuuksia tehdä molemmin puolin hedelmällistä yhteistyötä niin EU:n ja jäsenvaltioiden elinten välillä kuin jäsenvaltioidenkin välillä. Oli kyse sitten politiikkojen laatimisesta tai ruohonjuuritason toiminnan suunnittelusta, yhteisiin haasteisiin on paras vastata toimimalla yhdessä. Komissio teki osansa vuosien 2007–2008 yhdenvertaisuustalkoissa muun muassa osallistumalla kahden ensimmäisen korkean tason tasa-arvohuippukokouksen järjestämiseen ja perustamalla jäsenvaltioiden välisen asiantuntijaryhmän.

1.2.1 Tasa-arvohuippukokoukset

Berliinissä ja Pariisissa järjestetyt EU:n tasa-arvohuippukokoukset auttoivat nostamaan syrjintää ja moninaisuutta koskevat kysymykset EU:n ja kansallisten hallitusten asialistojen kärkeen. Ministereiden ja poliittisten päättäjien sekä kansalaisjärjestöjen, työmarkkinaosapuolten ja työnantajien edustajien väliset hedelmälliset keskustelut osoittivat selvästi, että Euroopassa on tahtoa tehdä entistä yhdenvertaisemmasta yhteiskunnasta keskeinen tavoite.

Komission jäsen Vladimír Špidla ja saksalaisministeri Ursula von der Leyen avasivat Berliinin tasa-arvohuippukokouksen 30. tammikuuta 2007 ja tekivät samalla tietä Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden käynnistämiseksi. Kokouksen osallistujat, olivat he sitten EU:n toimielinten, julkisten viranomaisten, kansalaisjärjestöjen tai työmarkkinaosapuolten edustajia,



Komission jäsen Vladimír Špidla ja ranskalaisministeri Xavier Bertrand, yhdenvertaisuushuippukokous Pariisissa

Toinen poliittinen virstanpylväs oli Euroopan komission 2. heinäkuuta 2008 antama tiedonanto. Se oli osa pakettia, johon kuului ehdotus uudeksi syrjimättömyysdirektiiviksi (sivu 21), jäsenvaltioiden välisen asiantuntijaryhmän perustaminen (sivu 13) sekä romanien osallisuuden edistämistä koskeva työasiakirja (sivu 15). Komis-

kokoontuivat yhteen asettamaan teemavuodelle pitkän aikavälin tavoitteita, jotka ulottuivat myös asialle omistetun 12 kuukauden ajanjakson yli.

Myös 29. ja 30. syyskuuta 2008 järjestetty Pariisiin huippukokous toi yhteen syrjinnän vastaiseen työhön sitoutuneita korkean tason päättäjiä ja sidosryhmien edustajia. Se tarjosi tilaisuuden keskustella uudesta direktiivistä (sivu 21), jonka tavoitteena oli ulottaa aiemmin vain työmarkkinoita koskenut oikeussuoja koskemaan myös tavaroita ja palveluja ikään, vammaisuuteen, uskontoon tai vakaumukseen ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän osalta. Työpaikoilla tapahtuva syrjintä pysyi keskeisenä puheenaiheena. Ranskan työministeri Xavier Bertrand ja komission jäsen Vladimír Špidla vaativat EU:n laajuisen keskustelun aloittamista työntajille suunnatuista ”moninaisuusperuskirjan” aloitteista (sivu 28), jotka ovat osoittautuneet toimiviksi Ranskassa, Saksassa ja Belgiassa. Huippukokouksen päätelmissä todettiin, että tasa-arvoelinten riippumattomuutta on lisättävä ja että moniperusteiseen syrjintään ja yhdenvertaisuuden sisällyttämiseen kaikkiin EU:n politiikkoihin on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota.

1.2.2 Jäsenvaltioiden välinen asiantuntijaryhmä

Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden päätyttyä oli erittäin tärkeää säilyttää vauhti, joka oli saavutettu erityisesti hallitusten kanssa tehtävässä sekä hallitusten välisessä syrjimättömyyspolitiikkaa ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa koskevassa yhteistyössä. Tämän vuoksi komissio teki aloitteen jäsenvaltioiden välisen asiantuntijaryhmän perustamiseksi. Ryhmään kuuluu yksi syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä vastaava korkean tason edustaja kustakin jäsenvaltiosta.

Ryhmän perustaminen julkistettiin virallisesti 2. heinäkuuta 2008, ja ryhmä oli toimintakykyinen marraskuussa 2008. Ryhmälle annettiin seuraavat tehtävät:

- Helpotetaan jäsenvaltioiden asiaa käsittelevien viranomaisten ja Euroopan komission välistä yhteistyötä.
- Seurataan ja tuetaan EU:n ja jäsenvaltioiden syrjinnän vastaisten politiikkojen arviointia.
- Lisätään syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskevien kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihtoa.

Asiantuntijaryhmä otti lisäksi tehtäväkseen toimia Progress-ohjelman syrjimättömyyttä koskevan osuuden yhteispisteinä.

1.3 Yhteistyö kansalaisyhteiskunnan kanssa

Yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen keskittyneillä kansalaisjärjestöillä on syrjinnän torjunnassa kaksi merkittävää tehtävää. Ensinnäkin ne usein tarjoavat välitöntä tukea ja neuvontaa syrjinnän uhreille ja sellaisille henkilöille, jotka ovat vaarassa joutua epäoikeudenmukaisen kohtelun uhreiksi. Sen lisäksi ne voivat keräämänsä ruohonjuuritason kokemuksen ansiosta antaa syrjintäpolitiikkojen laadintaan arvokkaan panoksen kaikilla tasoilla. EU:n tason yhteistyö kansalaisjärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen verkostojen kanssa on hedelmällistä kaikkien osapuolten kannalta molemmilla aloilla.

1.3.1 Kansalaisyhteiskunnan ääni politiikoissa

Euroopan komissiolla oli hyvät vuorovaikutteiset yhteydet kansalaisyhteiskuntaan Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden 2007 alkaessa, ja teemavuosi tarjosi kansalaisjärjestöille uusia tilaisuuksia saada äänensä kuuluviin. Kansalaisjärjestöt osallistuivat täysimääräisesti ratkaiseviin tapahtumiin, kuten Berliinin tasa-arvohuippukokoukseen ja Lissabonissa pidettyyn teemavuoden päättäjäiskonferenssiin. Tämän ohella kansalaisjärjestöt kuuluivat komission 4. heinäkuuta ja 15. lokakuuta 2007 välisenä aikana järjestämän syrjimättömyyttä koskevan verkkokuulemisen innokkaimpiin vastaajiin. Kuulemiseen vastasi näiden kahdeksan viikon aikana 138 kansallista ja 33 EU:n laajuista kansalaisjärjestöä, mikä tarkoittaa, että niiden vastaukset muodostivat yli kolmasosan kaikista organisaatioiden, julkisten viranomaisten ja yritysten antamista vastauksista.

Kansalaisyhteiskunnan kuulemisissa välittämä viesti korosti tarvetta laajentaa syrjinnän vastaista oikeussuojaa työpaikan ulkopuolelle ja jatkaa myös lainsäädännön ulkopuolisia toimenpiteitä, jotta yhdenvertaisuus toteutuisi entistä paremmin käytännössä. Moniperusteisen syrjinnän ymmärtämisen lisääminen ja sitä koskevat kattavammat toimet olivat myös yleisiä puheenaiheita. Komissio vastasi puolestaan ehdottamalla 2. heinäkuuta 2008 uutta



lainsäädäntöä (sivu 21) ja järjestämällä moniperusteista syrjintää koskevan konferenssin joulukuussa 2007.

1.3.2 Euroopan komission tuki verkostoille

Tammikuussa 2007 käynnistyneen Progress-ohjelman puitteissa allekirjoitettiin rahoitustukea koskevia kumppanuussopimuksia keskeisten kattoverkostojen ja muiden tärkeiden EU:n tason organisaatioiden kanssa.

Keskeiset verkostot, joista kukin vastaa yhdestä syrjimättömyyslainsäädännön koskemasta syrjinnän perusteesta, ovat seuraavat:

- AGE, Euroopan ikäihmisten foorumi, joka edistää ikäihmisten etuja EU:ssa ja lisää tietoisuutta heitä eniten koskevista asioista
- Euroopan vammaisfoorumi (EDF), jonka tavoitteena on edistää Euroopan 50 miljoonan vammaisen oikeuksia
- Euroopan rasmin vastainen verkosto (ENAR), joka edustaa yli 600:aa rasmin, muukalaisvihan, antisemitismin ja islaminpelon vastaista eurooppalaista organisaatiota

- Euroopan romanien tiedustustoimisto, joka edistää poliittista ja julkista keskustelua romaneja koskevista kysymyksistä tarjoamalla faktoihin perustuvaa ja syvällistä tietoa lukuisista poliittisista aiheista

- ILGA-Eurooppa – kansainvälisen lesbo- ja homojärjestön Euroopan osasto, johon kuuluu yli 350 kansallista ja paikallista lesbojen, homojen, biseksuaalien sekä transukupuolisten ihmisten yhdenvertaisia oikeuksia edistävää ryhmää.

Myös seuraavia syrjimättömyyden alalla toimivia verkostoja on tuettu: Euroopan autismiyhdistys, Euroopan vammaisten palveluyhdistys, Euroopan sokeain liitto, European Network on Independent Living -järjestö, Inclusion Europe -järjestö sekä International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida -liitto.

1.3.3 Koulutus

EU:n direktiiveillä ovat saatu paljon aikaan syrjinnän vastaisen oikeussuojan kehittämisessä. Siitä huolimatta on tunnustettu laajasti, että direktiivit eivät sinällään takaa yhdenvertaisten oikeuksien merkittävää parantumista käytännössä. Oikeuksien toteutumista voidaan parantaa muun muassa kansalaisjärjestöille järjestettävien koulutusseminaarien avulla. Koulutusseminaarit osoittautuivat hyödyllisiksi jo Euroopan yhteisön syrjinnän torjumiseksi laatiman toimintaohjelman aikana vuosina 2001–2006. Monet kansalaisjärjestöjen edustajat osallistuivat koulutuksiin, ja niiden yhteydessä kehitettiin ja levitettiin veloituksetta hyödyllistä koulutusmateriaalia.

Progress-ohjelman puitteissa on järjestetty vastaavanlaisia koulutustilaisuuksia.

Euroopan komissio rahoitti syksyn 2007 ja kevään 2008 välisenä aikana useita kansallisia koulutusseminareja, joita toteutettiin kaikissa jäsenvaltioissa sekä Turkissa, Norjassa ja Islannissa. 1 100 kansalaisjärjestöjen edustajaa ja lähes 300 ammattiliittojen edustajaa osallistui kansallisiin syrjimättömyysseminareihin saadakseen koulutusta tietoisuuden lisäämiseen sekä kansallisen lainsäädännön ja kansallisten politiikkojen ymmärtämiseen. Progress-ohjelmasta tuetaan myös Eurooppa-oikeuden akatemian (ERA) järjestämää koulutusta syrjimättömyyden parissa työskenteleville oikeusalan toimijoille.

1.4 Etnisten vähemmistöjen yhteiskuntaan integroitumista käsittelevä korkean tason ryhmä

Etnisten vähemmistöjen yhteiskuntaan integroitumista ja täysimääräistä osallistumista työmarkkinoille käsittelevä korkean tason ryhmä perustettiin komission 20. tammikuuta 2006 antaman päätöksen 2006/33/EY nojalla. Sen tarkoituksena on tutkia, mitkä ongelmat estävät etnisten vähemmistöjen jäsenten integroitumista työmarkkinoille ja yhteiskuntaan, ja tunnistaa parhaita käytäntöjä näiden vaikeuksien voittamiseksi.

Ryhmä koostuu kymmenestä jäsenestä, jotka toimivat erilaisissa tehtävissä muun muassa liike-elämän, hallinnon, tiedotusvälineiden ja kansalaisyhteiskunnan palveluksessa. Jokaisella heistä on pitkä kokemus toiminnasta syrjinnän torjumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Ryhmä analysoi vuonna 2007 lukuisia alaa koskevia tutkimuksia, tapasi sekä työntekijä- että työnantajajärjestöjen edustajia ja keskusteli Euroopan parlamentin kansalaisvapauksien valiokunnan jäsenten kanssa.



Ryhmä tunnisti 14 estettä, jotka haittaavat etnisten vähemmistöjen jäsenten työnsaantia. Niitä ovat koulutuksen puute, kielitaidon puute, osaamisen ja tulkintojen tunnustamisen puuttuminen, ammatteihin pääsyn vaikeus, kansalaisuuden puuttuminen, integraatiopoliittikkojen puuttuminen, stereotyyppit, ennakkoluulot ja kielteinen suhtautuminen, teollisuuden muutokset, hyvinvointijärjestelmän pidäkkeet, syrjintä, tiedon puute, työmarkkinoiden kilpailu, pimeä työ sekä liikkumisen vaikeus ja keskittyminen tietyille alueille.

Ryhmä toi tilannekatsauksissaan esiin myös monia muita ongelmia, kuten siirtotyöläisiä koskevan tiedon puuttumisen sekä tarpeen sisällyttää siirtotyöläiset työehtosopimuksiin. Lisäksi ryhmä korosti tarvetta tarjota pienyrityksille lisää tietoa syrjintälainsäädännön soveltamisesta.

1.4.1 Parhaat käytännöt

Espanjassa laadittu romaneita tukeva hanke, ACCEDER, oli yksi integroitumista käsittelevän ryhmän nimeämistä parhaista käytännöistä. Vaikka monet syrjintää kohdanneet sanovat haluavansa ”yhdenvertaista” kohtelua, ei ”erikoiskohtelua”, yhdenvertaisuusdirektiiveissä säädettyillä positiivisilla erityistoimilla voi olla merkittävä vaikutus, kuten ACCEDER-hanke on osoittanut. Positiivisia erityistoimia käsiteltiin myös komission vuonna 2007 järjestämässä konferenssissa ja aihetta koskevassa esitteessä (sivu 26).

Yhtenä ryhmän esiin nostamana esimerkkinä jäsenvaltioiden hyvistä käytännöistä olivat Irlannissa hyväksytyt säännökset, jotka ylittivät EU:n yhdenvertaisuusdirektiiveissä asetetut vähimmäisvaatimukset. Irlannissa oli vuoden 2007 mennessä laadittu syrjinnän vastainen lainsäädäntö, joka kattoi tavarat ja palvelut EU:n vaatimukset ylittävällä tavalla. Lisäksi Irlannin lainsäädännössä on säädetty yhdeksästä erillisestä syrjinnän perusteesta.

1.5 Erityishuomio romaneihin

Termiä ”romani” käytetään tavallisesti yleiskäsitteenä, jolla viitataan useisiin ryhmiin, kuten romaneihin, šinteihin ja travellereihin. Romaneita on Euroopassa 10–12 miljoonaa, ja he muodostavat Euroopan suurimman etnisen vähemmistön. Euroopan komissio kunnioittaa eri romaniryhmien välisiä kulttuurieroja, mutta se toimii vastatakseen joihinkin näiden ryhmien kohtamiin yhteisiin haasteisiin, joihin kuuluvat muun muassa laaja-alainen syrjintä ja sosiaalinen syrjäytyminen. Myös eurooppalainen suuri yleisö tunnustaa romanien ongelmat; 77 prosenttia eurooppalaisista katsoo, että romanit ovat yhteiskunnassa epäedullisessa asemassa (Eurobarometri, sivu 27).

1.5.1 Kertomus romanien osallisuutta edistävästä välineistä

EU:n johtajat vaativat joulukuussa 2007 pidetyssä huipukokouksessa EU:n tasolla saatavilla olevien romanien osallisuutta edistävien politiikkojen ja välineiden uutta tarkastelua. Euroopan komission 2. heinäkuuta 2008 julkaistussa seurantakertomuksessa todettiin, että miljoonat romanitaustaiset eurooppalaiset elävät jatkuvan syrjinnän ja laaja-alaisen sosiaalisen syrjäytymisen alaisina. Kertomuksessa kehoitettiin parantamaan olemassa olevien välineiden käyttöä romanien ongelmien ratkaisemiseksi. Erityisesti siinä painotettiin EU:n elinten, jäsenvaltioiden ja kansalaisyhteiskunnan välisen yhteistyön vahvistamista.

Kertomuksessa todettiin, että olemassa olevaa lainsäädännöllisten, rahoituksellisten ja politiikan koordinoitujen välineiden tehokasta kehystä voitaisiin käyttää täysipainoisemmin. Erityisesti siinä otettiin esiin mahdollisuus tukea osallisuutta EU:n rakennerahastojen avulla, muun muassa Euroopan sosiaalirahaston ja liittymistä edeltävien välineiden avulla. Esimerkiksi vuosina 2000–2006 erityisesti romaneita tukeviin hankkeisiin suunnattiin 275 miljoonaa euroa Euroopan sosiaalirahaston varoja.



1.5.2 EU:n ensimmäinen romanihuippukokous

Ensimmäinen EU:n tason romanihuippukokous järjestettiin Brysselissä 16. syyskuuta 2008. Kyseessä oli ensimmäinen tämän tason tilaisuus, johon 400 EU:n elinten, kansallisten hallitusten ja kansalaisjärjestöjen edustajaa ympäri Eurooppaa saattoi kokoontua keskustellakseen romaniyhteisöjen tilanteesta EU:ssa ja tarkastellakseen tapoja kohentaa sitä.

EU:n elinten, kansainvälisten organisaatioiden ja romaniryhmien korkean tason edustus osoitti kaikkien osapuolten olevan sitoutuneita asiaan. Komissiota edusti neljä komission jäsentä, mukaan lukien puheenjohtaja José Manuel Barroso ja Vladimír Špidla. Muita merkittäviä osallistujia olivat muun muassa George Soros, Avoimen yhteiskunnan instituutin puheenjohtaja, Shigeo Katsu, Maailmanpankin varajohtaja, sekä Livia Járóka ja Viktória Mohácsi, jotka ovat romanitaustaisia unkarilaisia Euroopan parlamentin jäseniä.

Kokouksessa todettiin, että romanien ongelmat ovat monitahoisia, mutta keskeisimmät tavoitteet niiden ratkaisemisessa ovat selkeät: koulutus, työllisyys, terveys ja asuminen. Heinäkuisessa komission kertomuksessa mai-

nittiin jo toteutettuja oikeudellisia toimenpiteitä ja viitattiin rakennerahastoihin arvokkaina resurssien lähteinä. Todettiin, että hankkeet ovat tehokkaimmillaan, silloin kun kansalaisyhteiskunta tukee niitä suunnittelun ja täytäntöönpanon osalta. Tällaiset toimenpiteet sekä tiivistetty yhteistyö erityisesti jäsenvaltioiden kanssa voisivat auttaa helpottamaan romanien tilannetta tämän päivän Euroopassa, jossa he yhä elävät syrjinnän ja syrjäytymisen puristuksessa.

1.5.3 Joulukuu 2008, neuvoston päätelmät romanien osallisuudesta

Vaikka komissio otti johtoaseman romanien osallistamisessa, todellisen edistyksen saavuttamiseksi tarvittiin kansallisten, alueellisten ja paikallisten viranomaisten toimia. Joulukuussa 2008 järjestetyssä Eurooppa-neuvostossa hyväksyttiin yleisten asioiden ja ulkosuhteiden neuvoston kokouksen päätelmät, joissa vahvistettiin jäsenvaltioiden sitoutuneisuus käyttämään olemassa olevia välineitä, kuten rakennerahastoja, romanien osallisuuden tukemiseksi ja päätettiin järjestää toinen romanihuippukokous Espanjan puheenjohtajuuskaudella kansainvälisenä romanipäivänä 8. huhtikuuta 2010.



Osa II – Lain soveltaminen käytäntöön

Vuoden 2000 yhdenvertaisuusdirektiivit olivat syrjinnän torjumisen oikeudellinen virstanpylväs Euroopassa. Olemassa oleva kansallinen yhdenvertaisuuslainsäädäntö vaihteli jäsenvaltioittain, mutta yhdenvertaisuusdirektiivit asettivat vähimmäisvaatimukset, jotka kaikkien jäsenvaltioiden oli täytettävä. ⁽³⁾ Tämä paransi syrjinnän vastaista suojaa ja samalla vähensi lainsäädäntöjen ja niiden täytäntöönpanotapojen välistä epä johdonmukaisuutta kaikkialla EU:ssa.

Euroopan komissio ottaa huomioon jäsenvaltioiden väliset perustellut oikeudelliset ja institutionaaliset erot ja kunnioittaa jäsenvaltioiden oikeutta valita omat tapansa panna lainsäädäntö täytäntöön. Huolimatta tästä lainsäädännön muotoiluja koskevasta joustavuudesta jokainen direktiivi on kuitenkin saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä oikein ja kaikilta osin.

2.1 Rikkomusmenettelyt

Rodusta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua koskeva direktiivi ja yhdenvertaista kohtelua työssä koskeva direktiivi oli saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä 2. joulukuuta 2003 mennessä niissä 15 jäsenvaltiossa, jotka olivat EU:n jäseniä vuonna 2000. Vuosina 2004 ja 2007 liittyneiden 12 valtion piti saattaa direktiivit osaksi lainsäädäntöään liittymiseen mennessä. Ikään ja vammaisuuteen perustuvan syrjinnän osalta säädettiin takarajan lykkäysmahdollisuudesta joulukuuhun 2006 asti. Kaikkien 27 jäsenvaltion piti siis saattaa kaksi yhdenvertaisuusdirektiiviä täysin osaksi lainsäädäntöään 1. tammi-kuuta 2007 mennessä.

Miten rikkomusmenettelyt toimivat?

Rikkomusmenettelyn aluksi Euroopan komissio lähettää ”virallisen ilmoituksen”, jossa selitetään, miksi komissio katsoo jäsenvaltion saattaneen direktiivin virheellisesti osaksi lainsäädäntöään. Jos jäsenvaltio ei vastaa tai jos sen vastaus on puutteellinen, komissio voi siirtyä rikkomusmenettelyn seuraavaan vaiheeseen ja lähettää ”perustellun lausunnon”, jossa oikeudelliset huomautukset esitetään yksityiskohtaisemmin. Tämän jälkeen jäsenvaltiolla on kaksi kuukautta aikaa vastata. Jos komissio yhä katsoo jäsenvaltion saattaneen direktiivin virheellisesti osaksi lainsäädäntöään, se voi tässä vaiheessa siirtää asian käsiteltäväksi Luxemburgissa sijaitsevaan Euroopan yhteisöjen tuomioistuimeen. Tuomioistuin voi julistaa, että jäsenvaltio ei ole täyttänyt Euroopan yhteisön lainsäädännön sille asettamia velvoitteita laiminlyömällä direktiivin täysimääräisen ja asianmukaisen saattamisen osaksi lainsäädäntöään.

⁽³⁾ Myös direktiivissä 2004/113/EY säädetään sukupuolten tasa-arvoa koskevista työelämän ulkopuolisista kysymyksistä ja kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä, mukaan lukien häirintä ja sukupuolinen häirintä. Direktiivissä 2006/54/EY kootaan yhteen useita sukupuolten tasa-arvoa koskevia direktiivejä, jotka kieltävät sukupuoleen perustuvan syrjinnän työhön pääsyssä, mukaan lukien ylennykset ja ammatillinen koulutus, sekä työolosuhteiden osalta, mukaan lukien palkka ja ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät.



Komissio käynnisti rikkomusmenettelyt useita jäsenvaltioita vastaan heinäkuun 2006 ja joulukuun 2008 välisenä aikana, sillä lainsäädäntöjen välillä oli yhä aukkoja ja direktiivien saattamisessa osaksi lainsäädäntöä oli tapahtunut virheitä.

2.1.1 Rotujen yhdenvertaisuusdirektiivi

Vaikka kaikissa EU:n jäsenvaltioissa on pyritty panemaan täytäntöön rotujen yhdenvertaisuudesta annettu direktiivi (2000/43/EY), kaikkien jäsenvaltioiden lainsäädäntö ei vielä täysin täytä direktiivin vaatimuksia. Euroopan komissio lähetti 27. kesäkuuta 2007 rikkomusmenettelyn toiseen vaiheeseen kuuluvan ”perustellun lausunnon” 14 jäsenvaltiolle.

Rikkomusmenettelyt koskivat pääasiassa kolmenlaisia ongelmia:

- Kansallinen lainsäädäntö oli rajattu koskemaan vain työpaikkoja.

Syrjimättömyyteen perehtyneiden oikeudellisten asiantuntijoiden verkosto

Komissio perusti Euroopan yhteisön syrjinnän torjumista koskevan toimintaohjelman aikana oikeudellisten asiantuntijoiden verkoston, jonka tehtävänä on pysytellä ajan tasalla uusista päätöksistä ja lain tulkinnoista sekä jakaa tietoa ja kokemuksia. Verkoston laatimien useiden julkaisujen (sivu 31) lisäksi komissio järjesti 25. marraskuuta 2008 Brysselissä oikeudellisen seminaarin, joka kokosi yhteen sukupuolten tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen erikoistuneita oikeudellisia asiantuntijoita. Seminaarin työpajoissa käsiteltiin muun muassa positiivisten veloitteiden oikeudellisia аспекteja, välillistä syrjintää ja moniperusteista syrjintää. ⁽⁴⁾

- Syrjinnän määritelmät erosivat direktiivistä, erityisen ongelmallisia olivat välillisen syrjinnän, häirinnän ja syrjintään ohjeistamisen määritelmät.
- Epäjohdonmukaisuuksia oli säännöksissä, joiden oli tarkoitus auttaa syrjinnän uhreja, esimerkiksi säännöksissä, jotka koskivat suojelua vastatoimenpiteiltä, todistustaakan jakamista sekä järjestöjen oikeutta ryhtyä oikeustoimiin uhrien auttamiseksi.

2.1.2 Työntekijöiden yhdenvertaisuusdirektiivi

Euroopan komissio lähetti joulukuussa 2006 yhdenvertaista kohtelua työssä koskevan direktiivin (2000/78/EY) täytäntöönpanosta ”viralliset ilmoitukset” 17 jäsenvaltiolle. Kahta muuta jäsenvaltiota vastaan käynnistetyt menettelyt päätettiin joulukuussa 2007 jäsenvaltioiden hyväksytyä uutta lainsäädäntöä, joka ratkaisi Euroopan komission havaitsemat ongelmat.

Komissio lähetti 31. tammikuuta 2008 ”perustellut lausunnot” kymmenelle jäsenvaltiolle ja ”virallisen ilmoituksen” yhdelle jäsenvaltiolle pyytääkseen näitä panemaan täysimääräisesti täytäntöön EU:n säännöt, jotka kieltävät uskontoon ja vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään sekä sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän työssä ja ammatissa.

Rikkomusmenettelyt koskivat pääasiassa seuraavia ongelmia:

- kansallinen lainsäädäntö, jossa lain piiriin kuuluvien henkilöiden tai alueiden määrä on rajoitettu liiallisesti tai jossa säädetyt poikkeustapaukset ovat direktiivissä sallittua laajempia
- direktiivistä eroavat syrjinnän määritelmät, erityisen ongelmallisia olivat välillisen syr-

jinnän, häirinnän ja syrjintään ohjeistamisen määritelmät

- työnantajille asetetun, vammaisten tarpeet huomioivia kohtuullisia mukautuksia koskevan veloitteen täytäntöönpanon puutteet
- epäjohdonmukaisuudet säännöksissä, joiden oli tarkoitus auttaa syrjinnän uhreja, esimerkiksi säännöksissä, jotka koskivat ”todistustaakkaa”, järjestöjen oikeutta tukea uhreja oikeudenkäynneissä ja suojelua vastatoimenpiteiltä.

2.2 Otteita Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä

2.2.1 Pakollinen eläkkeelle siirtyminen (ikään perustuva syrjintä, Yhdistynyt kuningaskunta)

Asiassa C-388/07, jonka oli esittänyt National Council on Ageing ja jossa vastaajana oli Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, oli kyse Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännöstä, jossa työnantajille annetaan mahdollisuus erottaa 65-vuotiaat ja sitä vanhemmat työntekijät eläkkeelle siirtymisen perusteella. Sen siirsi yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi 9. elokuuta 2007 Yhdistyneessä kuningaskunnassa toimiva tuomioistuin.



⁽⁴⁾ Lisätietoja: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=fi&eventId=132&furtherEvents=yes>

Julkisasiamies Mazák huomautti 23. syyskuuta 2008 antamassaan ratkaisuehdotuksessa, että yhdenvertaista kohtelua työssä koskevan direktiivin (2000/78/EY) 6 artiklan 1 kohdassa jäsenvaltioita ei veloiteta määrittelemään, minkälaista erilaista kohtelua sen nojalla voidaan pitää perusteltuna. Hän korosti, että direktiivin nojalla mahdollisuudet perustella ikään perustuvaa erilaista kohtelua ovat laajemmat kuin 1 artiklassa mainittuja muita perusteita koskevat mahdollisuudet.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuin totesi 5. maaliskuuta 2009 antamassaan ratkaisussa, että direktiivin 2000/78/EY 6 artikla ei estä kansallisia toimenpiteitä, joihin ei sisälly erittelyä tavoitteista, joilla perustellaan poikkeamista ikään perustuvan syrjinnän kieltävästä periaatteesta. 6 artiklan 1 kohta tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden tehdä poikkeuksia vain silloin, kun ne ovat perusteltavissa oikeutetuilla sosiaalipoliittisilla tavoitteilla, kuten työllisyyspoliittisilla seikoilla. Kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on vahvistaa toimien oikeellisuus sekä valittujen menettelmien asianmukaisuus ja tarpeellisuus. Jäsenvaltioilla on velvollisuus osoittaa, että tavoitteet ovat oikeutettuja; näyttökynnys on tämän osalta korkea.



2.2.2 Työhönottopoliittikka (rotuun / etniseen alkuperään perustuva syrjintä, Belgia)

Asiassa C-54/07 olivat osallisina Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding ja yritys NV Firma Feryn. Yhteisöjen tuomioistuimen toinen jaosto antoi ratkaisun asiasta 10. heinäkuuta 2008.

Asiassa oli kyse ”välittömän syrjinnän” käsitteen tulkinasta rodusta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin (2000/43/EY) nojalla tapauksessa, jossa työnantaja oli julkisesti todennut hylkäävänsä tiettyä etnistä alkuperää edustavien henkilöiden hakemukset. Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että työnantajan toteamus oli direktiivin 2000/43/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää ja että tällaiset toteamukset ovat omiaan heikentämään tiettyjen hakijoiden halukkuutta hakea kyseistä paikkaa ja täten omiaan estämään heidän pääsyä työmarkkinoille.

Yhteisöjen tuomioistuin totesi myös, että tällaiset julki-set lausumat ”riittävät luomaan direktiivin 2000/43/EY 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua oletettaman välittömästi syrjivästä työhönottopoliitikasta”. Tuomioistuin lisäsi, että työnantajan on ”esitettävä näyttö siitä, ettei hän ole loukannut yhdenvertaisen kohtelun periaatetta”.

2.2.3 Oikeus eläkkeeseen (sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä, Saksa)

Suuri jaosto antoi 1. huhtikuuta 2008 ratkaisun asiassa C-267/06, jonka oli tuonut käsittelyyn Tadao Maruko ja jossa toisena osapuolena oli Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Saksan teatterialan eläkerahasto).

Saksan teatterin työntekijöiden pakollinen ammatillinen eläkejärjestelmä oli rajattu koskemaan vain naimisissa olevia henkilöitä. Tadao Marukolta oli tällä perusteella evätty edesmenneen, samaa sukupuolta olleen rekisteröidyn kumppaninsa eläkemaksut.

Yhteisöjen tuomioistuin päätti, että tällaiset ammatilliset eläkejärjestelmät on luokiteltava EY 141 artiklassa tarkoitetuksi ”palkaksi”, sillä ne perustuvat työehtosopimukseen, jonka tavoitteena on täydentää kansallisen säännösten perusteella maksettavia sosiaalietuuksia.

Yhteisöjen tuomioistuin päätti, että näissä olosuhteissa rekisteröidyn parisuhteen erilainen kohtelu on periaatteessa direktiivin 2000/78/EY 2 artiklassa tarkoitettua syrjintää. Tämän vuoksi parisuhteen menehtyneen osapuolen eläkkeen epääminen jälkeen jääneeltä osapuolelta on sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa välitöntä syrjintää, sillä vain kaksi eri sukupuolta olevaa henkilöä voi solmia avioliiton ja vain kaksi samaa sukupuolta olevaa henkilöä voi solmia rekisteröidyn parisuhteen. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että jälkeen jäänyt puoliso ja

jälkeen jäänyt parisuhteen osapuoli ovat kansallisen lainsäädännön nojalla eläkkeen osalta vertailukelpoisessa tilanteessa. Yhteisöjen tuomioistuin totesi tämän asian olevan kansallisten tuomioistuimien päätettävissä.

2.2.4 *Kanssakäymiseen perustuva syrjintä (vammaisuuteen perustuva syrjintä, Yhdistynyt kuningaskunta)*

Suuri jaosto antoi 17. heinäkuuta 2008 ratkaisun asiassa C-303/06, jonka osapuolina olivat Sharon Coleman sekä Attridge Law ja Steve Law. Asianajotoimisto Attridge Law'n entinen työntekijä Sharon Coleman nosti kanteen epäsuotuisasta kohtelusta, jonka kohteeksi hän joutui vammaisen lapsensa äitinä ja pääasiallisena hoitajana. Yhteisöjen tuomioistuimen piti näin ollen tulkita vammaisuuteen perustuvan välittömän syrjinnän ja häirinnän kieltoa työssä ja ammatissa, josta on säädetty direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa ja 2 artiklan 3 kohdassa; erityisesti tuomioistuimen piti tarkastella, mitä tarkoitetaan syrjinnällä, joka perustuu kanssakäymiseen vammaisen kanssa.

Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että "direktiivin 2000/78/EY tulkitseminen siten, että sitä sovelletaan vain henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia, riistäisi merkittävän osan kyseisen direktiivin tehokkaasta vaikutuksesta ja heikentäisi suojaa, joka direktiivillä pyritään takaamaan". Tuomioistuin katsoi, että työntekijän kohteleva epäsuotuisammin sillä perusteella, että hän on vammaisen lapsensa pääasiallinen hoitaja, oli vastoin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädettyä välittömän syrjinnän kieltoa. Tuomioistuin päätteli, että sama periaate pätee vastaavasti myös häirintään.

2.3 Ehdotus uudeksi syrjimättömyysdirektiiviksi

Euroopan unionilla on EY:n perustamissopimuksen 13 artiklan nojalla oikeus ryhtyä toimenpiteisiin sukupuoleen, rotuun tai etniseen taustaan, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi. EU:ssa ei ole kuitenkaan vielä koko EU:n kattavaa oikeussuojaa, joka suojelisi uskontoon ja vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä työmarkkinoiden ulkopuolella.

Euroopan komissio ilmoitti Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden 2007 yhteydessä aikovansa ehdottaa vuoden 2008 puolivälissä toimenpiteitä olemassa olevan laillisen kehyksen ulottamiseksi työhönoton, ammatin ja ammatillisen koulutuksen alueelta myös muille elämän aloille. Ilmoituksen tuloksena



syntyi direktiiviluonnos, joka hyväksyttiin 2. heinäkuuta 2008.⁽⁵⁾

Direktiiviluonnoksen tavoitteena on toteuttaa uskonnosta ja vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä ja sukupuolisesta suuntautumisesta riippumaton yhdenvertaisen kohtelun periaate työmarkkinoiden ulkopuolella. Siinä asetetaan Euroopan unionin kattava yhdenmukainen vähimmäissuoja syrjinnän kohteeksi joutuneille henkilöille.

Direktiiviluonnoksessa kielletään syrjintä sosiaalisessa suojelussa, mukaan lukien sosiaaliturva ja terveydenhoito, sekä sosiaalietuuksien, asumisen, koulutuksen sekä yleisön saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saannin ja tarjonnan yhteydessä. 3 artiklassa säädetään, että direktiivi ei vaikuta kansallisiin lakeihin, jotka koske-

⁽⁵⁾ KOM(2008) 426.

vat valtion ja sen instituutioiden maallisuutta tai uskonnollisten organisaatioiden asemaa.

Direktiiviluonnoksessa kielletään välitön ja välillinen syrjintä ja häirintä sekä asetetaan tavaroiden ja palvelujen tarjoajille velvollisuus kohtuullisiin mukautuksiin hiljattain hyväksytyin YK:n vammaisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaisesti. Kuten kahden muun syrjimättömyysdirektiivin kohdalla, jäsenvaltiot voivat nytkin halutessaan tarjota suojan, joka ylittää direktiiviluonnoksessa ehdotetun suojan. Direktiiviluonnoksessa sallitaan erilainen kohtelu joissain tapauksissa sillä ehdolla, että kohtelun erilaisuus voidaan perustella oikeutetulla tavoitteella ja että tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytettävät keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Se sisältää samat positiivisia erityistoimia, oikeuksien puolustamista, todistustaakkaa, vastatoimilta suojelua ja seuraamuksia koskevat säännökset kuin kaksi muuta yhdenvertaisuusdirektiiviä ja 13 artikla. Lisäksi direktiiviluonnoksessa säädetään yhdenvertaista kohtelua edistävien tasa-arvoelinten perustamisesta, kuten rodusta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua koskevassa direktiivissä säädettiin.

Samalla kun direktiiviluonnos julkaistiin, komission jäsen Vladimír Špidla totesi, että yhteisön lainsäädäntö on tällä hetkellä itsessään epätasa-arvoista, sillä ihmisiä suojellaan työpaikan ulkopuolella ainoastaan sukupuoleen sekä rotuun ja etniseen alkuperään perustuvalla syrjinnältä. Špidlan mukaan EU:n on taattava yhdenvertainen kohtelu kaikille syrjintäperusteille.

2.4 Kansallisia tasa-arvoelimiä koskevat säännökset

Rodusta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 13 artiklassa säädetään rodusta ja etnisestä taustasta riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä vastaavien elinten nimittämisestä. Lukuisat jäsenvaltiot ovat menneet asiassa pidemmälle: ensinnäkin elinten vastuulla olevien syrjinnän perusteiden kirjo on monissa valtioissa laajempi, ja toiseksi niille

on usein annettu syrjinnän torjumiseen ehdotettua merkittävämpiä valtuuksia.

Jäsenvaltioille asetettujen vähimmäisvaatimusten mukaan kussakin valtiossa on oltava vähintään yksi elin, joka vastaa rodusta ja etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä ja joka avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, teettää riippumattomia selvityksiä syrjintään liittyvistä kysymyksistä sekä julkaisee riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia kaikista syrjintään liittyvistä kysymyksistä.

Monissa jäsenvaltioissa tasa-arvoelinten valtuuksia on laajennettu tavalla, joka ylittää direktiivissä asetetut vähimmäisvaatimukset.

2.4.1 Equinet: kansallisten tasa-arvoelinten eurooppalainen verkosto

Monet kansalliset tasa-arvoelimet tekivät yhteistyötä hankkeissa, jotka seurasivat yhdenvertaisuusdirektiivien täytäntöönpanoa. Erityisesti yhteistyötä tehtiin kaksivuotisen yhteisön toimintaohjelman alaisen syrjinnän vastaisen aloitteen parissa, joka oli laadittu edistämään tasa-arvoelinten yhteistoimintaa. Tasa-arvoelinten yhteistyö on sittemmin muotoutunut viralliseksi Equinet-verkostoksi ⁽⁶⁾, jolla on ollut pysyvä yhteistyö Brysselissä loppuvuodesta 2007 alkaen. Euroopan komissio tukee verkostoa Progress-ohjelman kautta.

Huhtikuuhun 2009 mennessä Equinet-verkostoon kuului 31 elintä 28:sta Euroopan maasta. Tšekki ja Puola ovat lähettäneet verkostoon hallituksen tarkkailijat, sillä niillä ei ole tasa-arvoelimiä. Norja ja Kroatia ovat verkostossa EU:n ulkopuolisia jäseniä. Equinet-verkoston tavoitteena on auttaa tasa-arvoelimiä hoitamaan tehtävänsä luomalla kestävä verkosto ja resurssipohja oikeudellisen asiantuntemuksen, täytäntöönpanostrategioiden, koulutuksen ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa varten sekä foorumi, joka mahdollistaa keskustelun EU:n elinten kanssa.

⁽⁶⁾ Lisätietoja: <http://www.equineteurope.org>



Osa III – Yhdenvertaisuuden välittäminen

3.1 Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi

Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi 2007 oli ennennäkemätön ja kunnianhimoinen aloite yhdenvertaisuutta koskevan keskustelun ja yhteistyön edistämiseksi. Rasismin vastainen teemavuosi 1997 ja vammaisten teemavuosi 2003 olivat jo osoittaneet, että EU:n tasolla on tahtoa nostaa yhdenvertaisuuskysymykset asiailistan huipulle. Teemavuosi 2007 oli aiempaa kunnianhimoisempi hanke, sillä se kattoi kaikki EU:n lainsäädännössä mainitut syrjinnän perusteet ja lisäksi maantieteellisesti valtaosan Euroopan alueesta: teemavuotta vietettiin kaikissa 27 jäsenvaltiossa ja niiden lisäksi myös kolmessa ETA-valtiossa – Islannissa, Liechtensteinissa ja Norjassa.



Yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden päätöstilaisuus Lissabonissa marraskuussa 2007



Puola vastaanotti kunnia-palkinnon parhaasta audiovisuaalisesta kilpailutyöstä.

Sen lisäksi, että teemavuoden aikana pyrittiin käsittelemään laajaa aihepiiriä ja kattamaan suuri maantieteellinen alue, sen puitteissa pyrittiin myös tavoittamaan kaikki yhdenvertaisuuteen liittyvät sidosryhmät. Pidettiin elintärkeänä vahvistaa jo yhteistyötä tekevien osapuolten välisiä siteitä ja samalla lähestyä myös uusia järjestöjä, yrityksiä ja yksilöitä.

Vaikka Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden määrärahat olivat melko vaatimattomat

(15 miljoonaa euroa), sen kautta haluttiin tavoittaa mahdollisimman laaja eurooppalainen yleisö. Koska vain kolmasosa eurooppalaisista oli täysin tietoisia syrjimättömyyttä koskevista laillisista oikeuksistaan, tämä oli selkeä päätavoite. Teemavuoden keskeinen piirre oli niin yritysten kuin suurenkin yleisön parissa tavoite lisätä tietoisuutta oikeuksista ja edistää moninaisuuden kunnioitusta.

Vuoden aikana järjestettiin yli 430 kansallista toimenpidettä, jotka johtivat yli 1 600:aan teemavuoden viestiä välittävään tapahtumaan ja yli 1 700:aan ”moraalista tukea” (?) tarjoavaan muuhun tapahtumaan. Teemavuotta voidaan näin ollen pitää varsin onnistuneena. Teemavuoden ansiosta eurooppalaiset ovat aiempaa huomattavasti tietoisempia oikeuksistaan syrjimättömyyteen. Lisäksi noin 370 miljoonaa kansalaista luki sanomalehdistä ja aikakauslehdistä artikkeleita teemavuoden tapahtumista, ja lähes 900 000 vierailijaa kävi teemavuoden virallisella verkkosivustolla. Verkkosivuston kansallisilla tiedotussivuilla julkaistiin yli 450 kansallista tapahtumaraporttia, julkaisua ja uutista 22 EU-kielillä, minkä ansiosta maakohtainen tiedotus oli kaikkien Euroopan kansalaisten ulottuvilla.

3.1.1 Teemavuoden kohokohdat

Berliinissä pidettiin 30. ja 31. tammikuuta 2007 kaikkien aikojen ensimmäinen eurooppalainen tasa-arvohuippukokous, joka samalla tarjosi tilaisuuden teemavuoden käynnistämiseksi. Huippukokous kokosi yhteen yli 400 osallistujaa, joihin lukeutui muun muassa korkean tason kansallisia poliittisia päättäjiä, kansalaisyhteiskunnan edustajia sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöjä. Huippukokous käynnisti yhdenvertaisuusasioiden eri osapuolten tiivistetyn yhteistyön. Sen lisäksi, että kokouksessa sovittiin itse teemavuoden tavoitteista, kaikki osallistujat korostivat, että teemavuoden tulokset eivät saa jäädä hetkellisiksi, vaan niistä on muodostettava kestävä perintö. Yhdenvertaisuusrekkakiertue, jollaisia oli järjestetty jo aiempina vuosina ”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan.” -kampanjan (sivu 25) yhteydessä, vei teemavuoden 32 kaupunkiin ja 19 jäsenvaltioon, mukaan lukien uudet jäsenvaltiot Bulgaria ja Romania. Rekkakiertue oli vuorovaikutteinen tapa välittää teemavuoden viestiä kiertuetapahtumien välityksellä. Lisäksi se tarjosi julkisille viranomaisille, kansalaisyhteiskunnalle, yrityksille ja ammattiliitoille erinomaisen tilaisuuden vahvistaa siteitään yhteistyön kautta.

Tiedotusvälineet, jotka olivat epäilemättä tärkein tekijä suuren yleisön tavoittamisessa, saivat osakseen teemavuoden ”journalistikilpailun”. Kustakin jäsenvaltiosta valittiin kansalliset voittaja-artikkelit, minkä jälkeen niiden joukosta nimettiin yksi EU:n tason kilpailun voittaja. Koko kilpailun voitti Diario de Noticias -sanomalehdessä työskentelevä Maria do Céu Neves, joka oli kirjoittanut

(?) Tapahtumia, joilla oli oikeus käyttää teemavuoden logoa mutta jotka eivät saaneet EU:n rahoitusta.

Portugalista ja Puolasta kotoisin olevien siirtotyöläisten kohtelusta Alankomaissa. Erikoispalkinto myönnettiin itävaltalaiselle journalistille Maria Sterklille reportaasista, joka koski toimia ikääntyneiden maahanmuuttajanaisten tukemiseksi Wienissä.

Toinen tiedotusväline, MTV, välitti viestejä yhdenvertaisuudesta nuoremmille eurooppalaisille. MTV:n ”luova kilpailu” juhlisti moninaisuutta. Kilpailun ensimmäisen sijan voitti irlantilainen koululaisryhmä suunnitelmallaan julisteella.

Ruohonjuuritasolla kansalaisjärjestöt ja työmarkkinaosapuolet kokoontuivat vuoden aikana yhteen lisätäkseen yhteistyötään ja verkostoituakseen. Näillä toimijoilla on ollut teemavuoden onnistumisen kannalta elintärkeä rooli. Ne esittivät yleisön näkemyksiä yhdenvertaisuudesta ja antoivat äänen syrjinnän uhreille.

3.1.2 Teemavuoden päätelmät ja perintö

Noin 700 henkilöä kaikista teemavuoteen osallistuneista 30 maasta kokoontui 19. ja 20. marraskuuta Lissaboniin teemavuoden päättävään viralliseen konferenssiin, jonka teemana oli ”Juhlitaan vuotta 2007”. Päätös-konferenssi tarjosi tilaisuuden tehdä päätelmiä teemavuoden annista ja suunnata katse tulevaisuuteen ja yhdenvertaisuuspyrkimysten jatkamiseen.

Osallistajat tunnustivat vuoden keskeisten tapahtumien saavutukset ja samalla kiittelivät eri ryhmien, kuten yhdenvertaisuusyhdistysten, pienyritysten ja koulujen, järjestämiä lukuisia tapahtumia, jotka tavoittivat teemavuoden hengen paikallisella tasolla.

Teemavuoden keskeiset tavoitteet onnistuttiin saavuttamaan hyvin ja kaikilla tasoilla saatiin aikaan muutosta. Teemavuosi antoi pontta monille poliittisille edistysaskelille, ei vähiten vuonna 2008 annetulle komission omalle syrjimättömyyttä koskevalle direktiiviluonnokselle.

CELEBRATING 2007!

Koska teemavuoden kansalliset strategiat oli suunniteltu läheisessä yhteistyössä kansalaisyhteiskunnan kanssa, paikallisten viranomaisten ja poliittisten päättäjien kanssa syntyi kestävä vuoropuhelu; tämä valmistee tietä yhdenmukaisuuskysymysten paremmalle hallinnoinnille tulevaisuudessa. Joissain maissa kyseessä oli ensimmäinen kerta, kun kansalaisyhteiskunnan edustajat ja poliittiset päättäjät tapasivat keskustellakseen vaikkapa sellaisista asioista kuin sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä.



Rekkakiertue 2008, pysähdys Jurmalassa (Latvia).

Teemavuosi jätti jälkensä myös suureen yleisöön. Vuoden 2008 Eurobarometri-tutkimuksen mukaan jopa 37 prosenttia eurooppalaisista tiesi, että vuosi 2007 oli Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi, mikä on erinomainen tulos.

3.2 Tietoisuuden lisääminen

Tietoisuuden lisäämisen merkitystä on vaikea yliarvioida. Tutkimukset ovat osoittaneet, että eurooppalaiset ovat tietoisia syrjinnän ongelmista, mutta vain suhteellisen harva tuntee lailliset oikeutensa. Tietoisuuden lisääminen myös tukee toimintaa. Kampanjat voivat tarjota viranomaisille, järjestöille ja yksilöille välineet ja tiedon, joita nämä tarvitsevat puolustaakseen syrjinnän kohteeksi joutuneita.

3.2.1 ”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan.”-kampanja

Euroopan komission ”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan.”-tiedotuskampanjan⁽⁸⁾ yhteydessä on vuodesta 2003 lähtien järjestetty tapahtumia yhdenvertaisuutta koskevan tietoisuuden lisäämiseksi. Kampanjalle on tyypillistä yhteistyö lukuisten eri sidosryhmien, kuten jäsenvaltioiden julkisten viranomaisten, kansalaisyhteiskunnan sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen, kanssa.

Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi jatkoi vuonna 2007 useiden ”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan.”-kampanjan aikana käynnistettyjen toimintojen ylläpitämistä. Rekkakiertue ja journalistipalkinto kuuluivat teemavuoden aloitteisiin, ja ne järjestettiin uudelleen myös vuonna 2008.

Vuoden 2008 rekkakiertue reissasi Keski- ja Itä-Euroopan jäsenvaltioissa. Kiertue lisäsi tietoisuutta ja viihdytti omailemaisella tyylillään 20 pysähdyspaikassa ja kymmenessä maassa.

⁽⁸⁾ Katso <http://www.stop-discrimination.info/>

Journalistipalkinto, joka jaettiin vuonna 2008 viidennen kerran, oli jälleen kerran avoin kaikille EU:n jäsenvaltioille. Vuoden 2008 erikoispalkinto myönnettiin romaneita koskeville artikkeleille, sillä romaneiden syrjintätilanne on erityisen vaikea ja vuonna 2008 tehostettiin toimia näiden ongelmien ratkaisemiseksi.

”Moninaisuuden puolesta. Syrjintää vastaan.” -kampanja oli aiempien vuosien tapaan vahvan visuaalinen. Nuoret eurooppalaiset saivat tilaisuuden antaa visuaalisuuteen oman panoksensa osallistumalla yhdessä MTV:n kanssa järjestettyyn valokuvauskilpailuun. Parhaiksi arvioidut kuvat pääsivät kalenteriin.



3.2.2 Kansalliset hankkeet tietoisuuden lisäämiseksi

Tietoisuuden lisäämistoimilla saadaan aikaan selkeitä hyötyjä. Lisäksi vuoden 2000 yhdenvertaisuusdirektiivit velvoittavat EU:n jäsenvaltioita tietoisuuden lisäämiseen. Euroopan komissio tuki ensin yhtä erää tällaisia hankkeita vuonna 2004 Euroopan yhteisön syrjinnän torjumiseksi laatiman toimintaohjelman välityksellä. Sittemmin komis-



sion tuki on muuttunut säännölliseksi kiinteäksi tueksi ja tukea saavien hankkeiden lukumäärä on kasvanut.

Komissio pyytää kansallisia hallituksia toimittamaan hanke-ehdotuksia vuosittain. Komissio analysoi ja arvioi jokaisen ehdotuksen varmistaakseen, että toiminnalla on selvää lisäarvoa ja että hanke on johdonmukainen ja tukee EU:n yhdenvertaisuuspolitiikkojen ja -lainsäädännön täytäntöönpanoa.

Komissio tuki kahta erää kansallisia tietoisuutta lisääviä hankkeita, jotka järjestivät toimintaa vuosina 2007–2008. Ensimmäinen erä, joka oli valikoitu syksyllä 2006, koostui 23 hankkeesta, jotka olivat peräisin 22 jäsenvaltiosta. Ne järjestettiin samaan aikaan Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden kanssa, ja ne tukivat teemavuotta. Komissio tuki hankkeita kaikkiaan 4,5 miljoonalla eurolla ja kattoi jopa 80 prosenttia hankkeiden kustannuksista. Toinen, 35 hankkeen erä hyväksyttiin syyskuussa 2007; hankkeita järjestettiin 23 jäsenvaltiossa koko vuoden 2008 ajan.

3.2.3 Kohokohtia

Saksassa ja Itävallassa järjestetyt tietoisuuskampanjat kuuluivat erityisesti nuorille suunnattuihin kampanjoihin. Saksan kampanja vei romani- ja šintivähemmistöjen edustajat kouluihin. Nuoret saivat luoda itse audiovisuaalista materiaalia, jota esitettiin myöhemmin. Itävallassa järjestetty työpaja kokosi eri taustoista tulevia nuoria tekemään lyhyitä radio-ohjelmia, jotka esitettiin kansallisessa nuorisoradiossa.

Suomessa kampanja tavoitteli muun muassa julkista sektoria. Tapahtumia ja julkaisuja oli suunnattu poliisivoimille, terveysalalle, sosiaalialalle ja puolustusvoimille.

Latviassa kohteena oli monen muun maan tavoin tiedotusvälineet. ”Latvia yhdenvertainen moninaisuudessa II” -kampanja oli laaja ja kattava. Se käsitteli kaikkia syrjinnän perusteita ja pyrki tavoittamaan suuren yleisön. Yhdenvertaisuutta koskevaa koulutusta tarjottiin sekä journalistiopiskelijoille että alalla jo oleville toimittajille muiden kohderyhmien ohella.

Tanskassa ja Irlannissa yhdenvertaisuus otettiin puheeksi työpaikoilla. Tanskan ihmisoikeusinstituutti isännöi useita seminaareja, joihin osallistui edustajia työntekijä- ja työnantajajärjestöistä, pienistä ja keskisuurista yrityksistä sekä kansalaisjärjestöistä. Irlanti ja Pohjois-Irlanti yhdistivät voimansa työnantajajärjestöjen tuella ja järjestivät työpaikoilla rasmin vastaisen viikon, josta on sittemmin tullut jokavuotinen tapahtuma. Hankkeen puitteissa kehitettiin ja julkaistiin apuvälineitä työnantajille, muun muassa ohjeita yhdenvertaisen työhönottopolitiikan laatimiseksi sekä positiivisten erityistoimien ottamiseksi käyttöön.

3.2.4 Belfastin viestintäkonferenssi

Vuosittain järjestettävä eurooppalainen temaattinen syrjimättömyyskonferenssi pidettiin 5. ja 6. kesäkuuta 2008 Belfastissa. Konferenssi, jonka oli järjestänyt Euroopan komissio, oli omistettu syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta koskevalle viestinnälle ja tietoisuuden lisäämiselle.

Tapahtuma toi yhteen käynnissä olevien kansallisten tietoisuushankkeiden edustajia, Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuonna 2007 järjestettyjen erityisen onnistuneiden hankkeiden edustajia sekä muita sidosryhmiä. Se antoi hankkeiden järjestäjille tilaisuuden tavata ja jakaa kokemuksiaan ja ideoitaan laajemman yleisön kanssa sekä saada tietoa EU:n yhdenvertaisuuspolitiikkojen viimeaikaisesta kehityksestä.

Konferenssi tarjosi mahdollisuuden keskustella siitä, miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta koskevat viestit voidaan parhaiten välittää eri sidosryhmille eri välineitä käyttäen. Konferenssin yhteydessä järjestettiin lisäksi koulutustilaisuuksia useista viestintää koskevista aiheista.

Tapahtuman yhteydessä laadittiin julkaisu ”Communicating Equality and Non-Discrimination in the European Union”.

3.2.5 Yhdenvertaiset mahdollisuudet: Positiiviset erityistoimet

Euroopan komissio järjesti konferenssin ”Yhdenvertaiset mahdollisuudet: Positiiviset erityistoimet” yhdessä Italian oikeuksien ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien osaston kanssa 23. ja 24. huhtikuuta 2007 Roomassa. Euroopan komissio järjesti tapahtuman yhteistyössä Italian oikeuksien ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien osaston kanssa helpottaakseen kokemusten vaihtoa positiivisista erityistoimista EU:n yhdenvertaisuusdirektiivien yhteydessä. Direktiivi ei edellytä positiivisia erityistoimia, vaan ainoastaan sallii ne. Monet konferenssin 120 osallistujasta pitivät niitä kuitenkin tarpeellisina yhteiskunnan epätasa-arvoisuuden vuoksi. Yksi keskeisistä ongelmista oli syrjimättömyyttä koskevien tietojen ja tilastollisten indikaattoreiden puute.

3.3 Syrjinnän ymmärtäminen – Eurobarometri-tutkimukset

Subjektiiiviset näkemykset ja yksilölliset kokemukset tosielämän syrjinnästä paljastavat eurooppalaisen yleisön asenteet ja mielipiteet. Vuosina 2007–2008 julkaistiin kaksi Eurobarometri-tutkimusta, jotka koskivat suhtautumista syrjintään. Ensimmäinen niistä julkaistiin tammikuussa 2007. Se oli tilattu Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden (sivu 24) käynnistämistä ajatellen. Toinen, Flash Eurobarometer -tutkimus julkais-

tiin helmikuussa 2008; se oli laadittu tukemaan direktiiviluonnoksen hyväksymistä.

Ensimmäisessä Eurobarometri-tutkimuksessa valtaosa eurooppalaisista piti syrjintää jokapäiväisenä asiana. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista kansalaisista katsoi erityisesti, että etniseen taustaan, vammaisuuteen tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä on laajalle levinnyttä. Jopa 79 prosenttia vastaajista katsoi, että vammaisuus on yhteiskunnassa haitta, 79 prosenttia sanoi samaa romanitaustasta, ja 69 prosenttia katsoi, että yli 50 vuoden iästä on haittaa.

Eurooppalaiset olivat erimielisiä sen suhteen, nähdäänkö syrjinnän torjumiseksi tarpeeksi vaivaa. Keskimäärin 51 prosenttia vastaajista ajatteli, että heidän valtiossaan ei tehdä tarpeeksi syrjinnän torjumiseksi, kun 45 prosenttia vastaajista taas oli päinvastaista mieltä.

Tietämys syrjimättömyyslainsäädännön olemassaolosta oli koko Euroopan unionissa keskimäärin varsin heikkoa. Vammaisuuteen perustuva syrjintä oli ainoa syrjinnän peruste, jonka yli puolet eurooppalaisista (51 %) tiesi olevan laissa kielletty työntekijöiden työhönotossa. Huonoimmin tunnettu oli lainsäädäntö, joka kieltää sukupuoliseen suuntautumiseen (30 %) ja ikään (31 %) perustuvan syrjinnän. Keskimäärin vain kolmasosa (32 %) Euroopan unionin kansalaisista sanoi tuntevansa oikeudet, jotka heillä olisi syrjinnän tai häirinnän uhreina.



Heinäkuussa 2008 julkaistu Eurobarometrin seurantaraportti antoi samankaltaisia tuloksia. Rotuun tai etniseen taustaan perustuvaa syrjintää pidettiin edelleen laajimmalle levinneenä syrjinnän muotona. Syrjinnän katsottiin kuitenkin yleisesti olevan vähenemään päin ja vähäisempää kuin viisi vuotta aiemmin. Erityisesti vammaisuuden katsottiin haittaavan työllistymistä vähemmän kuin aiemmat tutkimukset olivat osoittaneet. Laillisten oikeuksien tuntemus oli kuitenkin yhä hataraa. Useimmat eurooppalaiset kannattivat syrjinnän vastaisia toimia. 65–83 prosenttia vastaajista kannatti toimenpiteitä, joilla torjutaan syrjintää työpaikoilla; luku vaihteli syrjinnän perusteesta riippuen.

3.4 Moninaisuus liike-elämässä

Niin pienet kuin suuretkin yritykset kohtaavat nykypäivänä haasteita, jotka liittyvät globalisaatioon, väestömuutokseen ja kilpailun jatkuvaan kiristymiseen. Vuoden 2008 lopulla alkanut maailmanlaajuinen talouden taantuma ja luottopula ovat lisänneet työnantajien vaikeuksia entisestään.

Haasteiden edessä yritysjohtajilla tuskin on varaa rajoittaa käytettävissään olevaa osaamista syrjimällä osaavia työnhakijoita. Syrjimättömyyden ohella työnantajat ja työntekijät arvostavat entistä enemmän myös myönteisen ajattelun moninaisuuspolitiikkojen etuja.

3.4.1 Euroopan komission tutkimukset tuovat esiin hyötyjä

Joulukuussa 2008 julkaistu komission tukema tutkimus jatkoi ensimmäisen, vuonna 2005 järjestetyn tutkimushankkeen työtä. Tutkimuksessa havaittiin, että työnantajien useimmin mainitsema moninaisuuspolitiikkojen hyöty oli lisääntynyt kyky palkata ja säilyttää lahjakkaimmat työntekijät. Moninaisuuspolitiikkojen arvioitiin vaikuttavan myönteisesti myös tuottavuuteen.

Lisäkannustimena mainittiin innovointi – elinehto yrityksille, jotka haluavat pysyä kilpailussa askeleen edellä. Moninaisella työvoimalla on todennäköisemmin moninaisia ajatuksia ja lähestymistapoja, jotka voivat johtaa tekniseen läpimurtoon tai menestyksekkääseen tuotteen tai palveluun. Yksinkertaisesti sanottuna moninainen työvoima heijastaa ja palvelee parhaiten yhteiskuntaa ja asiakaskuntaa, joiden parissa yritys toimii.

Eteenpäin moninaisuuden tiellä – liike-elämän käytännöt, tulevaisuuden näkymät ja hyödyt

Yli 1 500 yritystä osallistui tutkimukseen ”Continuing the diversity journey – Business practices, perspectives and benefits” (Eteenpäin moninaisuuden tiellä – liike-elämän käytännöt, tulevaisuuden näkymät ja hyödyt), joka jatkaa vuonna 2005 julkaistun ”Business case for diversity” (Moninaisuus liike-elämässä) -raportin työtä. Tutkimuksessa perehdytään aiempaa tarkemmin moninaisuuspolitiikkojen ja moninaisemman työvoiman palkkaamisen vaikuttamiin ja mahdollisiin esteisiin. Havaintojen perusteella työvoiman moninaisuuden sekä yrityksen luomis- ja innovointikyvyn välillä on selvä yhteys. Pk-yritysten haastattelut antoivat asiasta arvokasta tietoa, sillä pk-yritykset kattavat 75 prosenttia Euroopan kaikista työntekijöistä. Aika ja resurssit tuottavat pk-yrityksille ongelmia, mutta moninaisuus ja sen hyödyt ovat niille yhtä tärkeitä kuin suuremmille yrityksille ja yhtiöille. Sen vuoksi on erittäin tärkeää edistää jo olemassa olevia välineitä ja tukia. Tutkimuksessa tarkastellaan myös sitä, miten tulevaisuuden yritysjohtajia tuottavissa kaupakouluissa annettava moninaisuuskoulutus voi vaikuttaa, sekä sitä, miten hyödyllisiä ovat liike-elämän vapaaehtoiset aloitteet, kuten moninaisuutta koskevat peruskirjat.

3.4.2 Pienyritykset

Pienet ja keskiuuret yritykset, jäljempänä pk-yritykset, jollaisiksi katsotaan alle 250 työntekijän yritykset, kattavat 75 prosenttia Euroopan kaikista työntekijöistä. Vaikka niillä ei välttämättä ole yhtä paljon aikaa eikä resursseja kuin suuryrityksillä ja yhtiöillä, ne voivat kuitenkin myös hyötyä paljon vahvojen yhdenvertaisuuspolitiikkojen toteuttamisesta.

Yhdenvertaisuuspolitiikkoja laatineiden johtajien mukaan politiikan virallistamisen on havaittu lisäävän mahdollisuuksia houkutella ja säilyttää laadukkaita työntekijöitä. Moninaisuuspolitiikat voivat auttaa pääsemään uusille markkinoille ja lähestymään uusia asiakasryhmiä. Pk-yritysten kohdalla on erityisen tärkeää, että johtajat ja omistajat hyödyntävät saatavilla olevia ohjeita ja tietoja aiempaa paremmin.

3.4.3 Moninaisuutta koskevat peruskirjat

Virallisia moninaisuuspolitiikkoja on laadittu yhä useammassa eurooppalaisissa yrityksissä, erityisesti suurissa yrityksissä ja yhtiöissä. Moninaisuutta koskevat peruskirjat ovat sen sijaan vielä melko uusi ja paikallinen ilmiö. Vuodesta 2008 lähtien moninaisuutta koskevia peruskirjoja on laadittu Saksassa, Ranskassa sekä Belgiassa Brysselin alueella.

Nämä peruskirjat eroavat monilta osin toisistaan – Brysselissä on esimerkiksi erilliset peruskirjat julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöille –, mutta niiden peruseriaatteet ovat kuitenkin samat. Peruskirja osoittaa virallisesti yrityksen sitoutuneisuuden yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Kaikki yritykset, joilta on tutkimuksessa kysytty peruskirjoista, eivät näe tarvetta laatia sellaista. Kuitenkin monet yritykset, jotka ovat laatineet peruskirjan, katsovat, että

yhdenvertaisuuspolitiikan virallistaminen antaa myönteisen viestin työntekijöille ja on omiaan myös parantamaan yrityksen mainetta. Ennen kaikkea peruskirja toimii myös kannustimena yhdenvertaisuutta koskevan johtamisen sisällyttämiseksi osaksi yleistä johtamista ja liiketoimintastrategiaa.





Päätelmät & Liitteet

Päätelmät

Vuodet 2007–2008 olivat selvästi merkittävää aikaa syrjinnän vastaisten toimien kehittämisen ja moninaisuuden edistämisen kannalta. Keskeisiä tekijöitä olivat Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi, uusi Progress-ohjelma, tiiviimpi sidosryhmien välinen yhteistyö ja tietoisuutta lisäävien toimien tehostaminen.

Syrjinnän torjumisen parissa toimivat ovat kuitenkin hyvin tietoisia työstä, joka heillä on yhä edessään. Vaikka laajennettu eurooppalainen lainsäädäntö on jo valmisteilla, kansallisten yhdenvertaisuuslainsäädäntöjen välillä on kuitenkin yhä ristiriitaisuuksia. Lisäksi monet eurooppalaiset ovat yhä tietämättömiä oikeuksistaan, minkä vuoksi he eivät luonnollisesti voi myöskään puolustaa oikeuksiaan.

Vahvistettu poliittinen kehys ja mahdollisesti laajennettu oikeudellinen kehys ovat välineitä tulosten saavuttamiseen enemmän kuin tuloksia itsessään. Todellinen osoitus vuosina 2007–2008 tehdystä pohjatyöstä on se, miten nopeasti ja missä määrin se auttaa parantamaan yhdenvertaisuutta käytännössä.

Yhä haastavammassa taloudellisessa ja sosiaalisessa tilanteessa on saavutettava aiempaa yhdenvertaisempi yhteiskunta. Rahoituskriisin jälkimainingit vaikuttavat vielä jonkin aikaa. Tässä tilanteessa on elintärkeää, että ongelmien, joiden ennen ajateltiin koskevan vain "vähemmistöjä", tunnustetaan vaikuttavan olennaisesti jokaiseen EU:n asukkaaseen. Euroopan on otettava vastaan kaikkien asukkaidensa osaaminen ja moninaisuus voidakseen selvittää tiensä ulos nykyisistä taloudellisista ja sosiaalisista vaikeuksista.



Vuoden 2008 rekkakirtue

Liitteet

Liite I – Keskeiset julkaisut vuosilta 2007–2008

Euroopan komissio laati vuosina 2007–2008 useita syrjimättömyyttä koskevia poliittisia asiakirjoja, tutkimuksia ja esitteitä. Tässä liitteessä luetellaan aikajärjestyksessä eräitä keskeisimpiä tutkimuksia ja muita julkaisuja. ⁽⁹⁾

European handbook on equality data

Helmikuu 2007

Yhdenvertaisuutta koskevat tiedot ja niiden kerääminen ovat arkaluonteisia asioita. Yhdenvertaisuutta koskevia tietoja kerätään syrjimättömyyden ymmärtämisen lisäämiseksi ja tapahtuneen edistyksen tarkkailemiseksi. Käsikirjan tavoitteena on saada aikaan asiantuntevaa julkista keskustelua sekä tehdä parannuksia näiden tietojen keräämiseen.

Tasa-arvosta todellisuutta: Positiiviset erityistoimet

Maaliskuu 2007

Esite on johdanto yhdenvertaisuutta koskevaan terminologiaan ja yhdenvertaisuuden oikeudellisiin aspekteihin. Siinä esitellään myös useita näkemyksiä positiivisista erityistoimista työssä ja työelämän ulkopuolella. Esite on saatavilla 20 kielellä.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

Syyskuu 2007

Raportissa käsitellään moniperusteisen syrjinnän vaikutuksia, tarkastellaan, miten eri toimijat voivat torjua sitä, sekä tuodaan esiin hyviä käytäntöjä ja tehdään suosituksia.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

Maaliskuu 2008

Julkaisussa esitellään puitteet yhdenvertaisuuden mittaukselle Euroopassa, arvioidaan tapahtunutta edistymistä ja tehdään suosituksia EU:n ja jäsenvaltioiden tasolla.

Communicating equality and non-discrimination in the European Union

Toukokuu 2008

Julkaisu liittyy Belfastissa 5. ja 6. kesäkuuta 2008 pidettyyn konferenssiin. Julkaisussa tuodaan esiin EU:n toimia tietoisuuden lisäämiseksi ja esitellään 35 kansallista hanketta, jotka saivat rahoitusta komission Progress-ohjelmasta.

Komission tiedonanto Syrjimättömyys ja yhtäläiset mahdollisuudet: uusi sitoutuminen

Heinäkuu 2008

Komission tiedonannossa esitellään erityisiä lisätoimia edellyttäviä alueita sekä syrjinnän vastaisen suojan laajentamista.

Komission työasiakirja romanien osallisuutta edistävistä välineistä ja politiikoista

Heinäkuu 2008

Kertomuksessa esitellään välineitä, joilla voidaan edistää romanien osallisuutta yhteiskunnassa. Kertomus laadittiin ennen syyskuussa 2008 pidettyä ensimmäistä romanihuippukokousta.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

Lokakuu 2008

Tutkimus on jatkoa vuonna 2005 julkaistulle tutkimukselle "Business case for diversity". Tutkimuksessa tarkastellaan moninaisuuspolitiikkojen ja moninaisemman työvoiman hyötyjä ja esteitä.

Syrjimättömyyteen perehtyneiden oikeudellisten asiantuntijoiden verkoston julkaisu

Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law

Tammikuu 2007

Kertomuksessa tarjotaan katsaus uskontoa ja vakaumusta koskevaan syrjimättömyyslainsäädäntöön ja tarkastellaan jäsenvaltioiden omaksumia täytäntöönpanotapoja.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

Tammikuu 2007

Temaattisessa tutkimuksessa tarkastellaan tasa-arvoelinten muotoa, riippumattomuutta ja tehokkuutta.

Measuring Discrimination – Data Collection and EU Equality Law

Tammikuu 2007

Kertomuksessa oikeudelliset asiantuntijat osoittavat, miten tilastolliset ja muut tiedot voivat tukea yhdenvertaista kohtelua koskevan lainsäädännön täytäntöönpanoa, ja tarkastelevat tällaista tiedonkeruuta koskevia EU:n säännöksiä.

⁽⁹⁾ Kattava luettelo on saatavilla seuraavassa osoitteessa:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=fi&furtherPubs=yes>

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC

Kesäkuu 2007

Tutkimuksessa keskitytään positiivisiin erityistoimiin, joista on säädetty EU:n yhdenvertaisuusdirektiiveissä vuonna 2000.

Segregation of Roma Children in Education

Heinäkuu 2008

Kyseessä on raportti siitä, miten rodusta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua koskevaa direktiiviä voidaan käyttää romanilasten rakenteellisen syrjäytymisen poistamiseksi koulutuksessa.

Vammaisten osallisuuteen perehtyneiden asiantuntijoiden julkaisuja

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC

Huhtikuu 2007

Tässä kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkastellaan henkilöitä, joilla on pitkäaikaisia terveysongelmia tai vamma, ja keskitytään erityisesti heidän kykyynsä osallistua työmarkkinoille ja päästä koulutukseen sekä heidän tulo- ja palkkatasoonsa.

Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs

Marraskuu 2007

Tämän hankkeen tavoitteena oli koota tietoa palveluiloissa asuvista vammaisista 28:ssä Euroopan valtiossa ja tunnistaa onnistuneita strategioita laitosten korvaamiseksi yhteisöpohjaisilla palveluilla.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

Heinäkuu 2008

Tässä vertailututkimuksessa osoitetaan, että vaikeasti vammaiset ja/tai henkilöt, joilla on erityistarpeita, ovat perheineen suuressa vaarassa joutua syrjinnän kohteiksi kaikilla elämän alueilla.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU

Marraskuu 2008

Tutkimuksen päätavoitteena oli tarkastella käytäntöjä kohtuullisen mukauttamisen tarjoamiseksi vammaisille työpaikalla.

Liite II – Kansallisten tasa-arvoelinten valtuudet ⁽¹⁰⁾

Alankomaat	Yhdenvertaisen kohtelun komitea (CGB)	Komitean tehtävänä on tarjota syrjinnän vastaista suojaa edistääkseen yhdenvertaista osallisuutta elämässä ja/tai yhteiskunnassa. EU:n lainsäädännössä säädettyjen kuuden perusteen lisäksi komitea käsittelee myös syrjintää, joka perustuu siviilisäätyyn, poliittisiin mielteisiin ja asemaan työelämässä, kuten koko- tai osa-aikatyöhön.
Belgia	Yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja rasmin torjunnan keskus	Keskus voi käynnistää oikeustoimia. Viime vuosina sen valtuuksia on laajennettu koskemaan maahanmuuttoa, ihmiskauppaa, köyhyyttä sekä muuhun kuin rotuun perustuvaa syrjintää.
Bulgaria	Syrjinnän vastaisen suojelun komitea	Komitea voi langettaa seuraamuksia ja käynnistää oikeustoimia tapauksissa, jotka tulevat ilmi sen omassa valvonnassa ja omissa tutkimuksissa. Syrjinnän perusteisiin kuuluvat muun muassa myös poliittinen vakaus sekä perhe- ja omistusasema.
Espanja	Yhdenvertaista kohtelua sekä rotuun ja etniseen taustaan perustuvaa syrjintämättömyyttä edistävä neuvosto; kansallinen vammaisneuvosto	Neuvosto vastaa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen sekä rotuun ja etniseen taustaan perustuvan syrjintämättömyyden edistämisestä työelämässä ja sen ulkopuolella.
Irlanti	Irlannin yhdenvertaisuusviranomaisen; yhdenvertaisuustuomioistuin	Yhdenvertaisuusviranomaisen käsittelee valituksia ja toimii yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämiseksi. Sen käsittelemiin erityisiin syrjintäperusteisiin kuuluu muun muassa kiertolaisyhteisön jäsenyys.
Italia	Italian rotusyrjinnän vastainen toimisto (UNAR)	Toimiston valtuudet kattavat rotuun / etniseen alkuperään ja uskontoon perustuvan syrjinnän. Se ei voi kärjööidä syrjinnän uhrien puolesta, mutta se voi tukea heitä juridisissa ja hallinnollisissa menettelyissä.
Itävalta	Itävallan yhdenvertaisen kohtelun asiamies	Asiamiehiä on kaksi; toinen heistä vastaa työpaikalla ilmenevästä "etnisyyteen", uskontoon/vakaumukseen, ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä, toinen työelämän ulkopuolella ilmenevästä "etnisyyteen" perustuvasta syrjinnästä.
Kreikka	Kreikan oikeusasiamies; yhdenvertaisen kohtelun komitea; työvalvontaelin	Oikeusasiamiehen tehtävä on suojella kansalaisten oikeuksia, torjua huonoa hallintoa ja taata lain noudattaminen. Sillä on lisäksi erityisvastuu lasten oikeuksista.
Kypros	Hallintovaltuutetun toimisto	Valtuudet kattavat kaikki yhdenvertaisuusdirektiivien perusteet. Valtuutettu voi suorittaa tutkimuksia ja laatia raportteja sekä antaa neuvoja ja suosituksia, mutta se ei voi nostaa kannetta eikä puuttua asioihin juridisesti.

⁽¹⁰⁾ Tilanne huhtikuussa 2009, jolloin Puolassa ja Tšekissä ei ollut täysimääräisiä tasa-arvoelimiä. Yhteystiedot ovat saatavilla seuraavassa osoitteessa: <http://www.equineteurope.org>

Latvia	Latvian kansallinen ihmisoikeustoimisto	Toimisto pyrkii ratkomaan kiistoja ja helpottamaan neuvotteluja lukuisissa ihmisoikeuksia koskevissa asioissa. Se voi nostaa kanteen hallinnollisessa ja siviilituomioistuimissa.
Liettua	Yhdenvertaisten mahdollisuuksien valtuutettu	Valtuutettu käsittelee kieltä ja yhteiskunnallista asemaa sekä EU:n lainsäädännössä säädettyjä syrjintäperusteita.
Luxemburg	Yhdenvertaisen kohtelun keskus	Keskus julkaisee raportteja ja suosituksia sekä tukee uhreja. Sen valtuudet kattavat ikään, sukupuoleen, sukupuoliseen suuntautumiseen, uskontoon/vakuumukseen ja rotuun / etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän.
Malta	Yhdenvertaisuuden edistämisen kansallinen komitea; vammaisten kansallinen komitea; oikeusasiamies	Yhdenvertaisuuden edistämisen kansallinen komitea käsittelee sukupuoleen ja rotuun / etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää kaikilla elämän alueilla. Vammaisten oikeuksia puolustaa erillinen vammaisten komitea.
Portugali	Portugalin maahanmuutosta ja kulttuurienvälisestä vuoropuhelusta vastaava komitea (ACIDI); kansalaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon komitea (CIG)	Ensin mainittu komitea käsittelee rotuun, ihonväriin, kansallisuuteen ja etniseen alkuperään perustuvaa yhdenvertaista kohtelua. Jälkimmäinen komitea käsittelee sukupuoleen ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää, ja se on hiljattain alkanut käsitellä myös muita EY:n perustamissopimuksen 13 artiklassa mainittuja perusteita.
Ranska	Syrjinnän torjumisen ja yhdenvertaisuuden korkea viranomainen (HALDE)	Viranomaisen valtuudet kattavat kaikki Ranskan lainsäädännössä mainitut syrjinnän perusteet, joita ovat (sukupuolen ja yhdenvertaisuusdirektiivien viiden perusteen ohella) poliittiset mielipiteet, siviilisääty, ammattiliiton jäsenyys, todellinen tai oletettu ryhmän jäsenyys, ulkonäkö, terveydentila ja raskaus.
Romania	Kansallinen syrjinnän vastainen neuvosto (CNCD)	Neuvoston valtuudet kattavat kaikki 13 artiklan perusteet. Lisäksi se tukee monia muita ihmisryhmiä, jotka ovat vaarassa joutua epäoikeudenmukaisen kohtelun uhriksi, kuten pakolaisia, hylättyjä lapsia sekä henkilöitä, joilla on rikostausta.
Ruotsi	Yhdenvertaisuusvaltuutettu	Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviä hoiti aiemmin kolme erillistä toimistoa. Valtuutettu edistää sukupuolta, transsukupuolista identiteettiä ja ilmaisua, etnisyyttä, uskontoa tai muuta vakaumusta, vammaisuutta, sukupuolista suuntautumista sekä ikää koskevan Ruotsin lainsäädännön noudattamista.
Saksa	Liittovaltion syrjinnän vastainen viranomainen	Liittovaltion viranomaisen valtuudet kattavat kaikki EU:n lainsäädännössä tarkoitetut perusteet. Se ei voi puuttua asiaan juridisesti, mutta se voi tarjota neuvontaa ja apua oikeudenkäynteihin.

Slovakia	Kansallinen ihmisoikeuskeskus	Keskuksella on itsenäinen oikeudellinen asema. Sen valtuudet kattavat kaikki yhdenvertaisuusdirektiivien perusteet. Sillä on lisäksi laajempi tehtävä ihmisoikeuksien ja lasten oikeuksien alalla.
Slovenia	Yhdenmukaisten mahdollisuuksien toimisto; yhdenvertaisuusperiaatteen asiamies	Toimisto tutkii syrjintätapauksia sekä antaa lausuntoja ja suosituksia, mutta sillä ei ole juridista asemaa voidakseen nostaa kanteita tai puuttua juridisiin menettelyihin.
Suomi	Vähemmistövaltuutettu; kansallinen syrjintätuomioistuim	Valtuutettu käsittelee etniseen taustaan perustuvaa syrjintää. Kieleen, sukupuoliseen suuntautumiseen, ideologiaan ja vammaisuuteen perustuvaa syrjintää käsittelevät muut viranomaiset.
Tanska	Tanskan ihmisoikeusinstituutti (DIHR)	Ihmisoikeusinstituutin valituskomitealla on valtuudet puuttua vain rotuun ja etnisyyteen perustuvaan syrjintään, mutta instituutin tutkimuksissa, selvityksissä ja lausunnoissa käsitellään myös muita perusteita.
Unkari	Yhdenvertaisen kohtelun viranomaisen; kansallisten ja etnisten vähemmistöjen oikeuksista vastaava parlamentin valtuutettu	Yhdenvertaisen kohtelun viranomaisen vastaa useista EU:n lainsäädännön ylittävistä syrjinnän perusteista, joita ovat muun muassa kieli, poliittiset mielipiteet, terveys ja taloudellinen asema. Vähemmistövaltuutettu vastaa kansallisesta ja etnisestä syrjinnästä.
Viro	Oikeuskanslerin toimisto	Toimisto voi ainoastaan laatia selvityksiä ja antaa lausuntoja. Sukupuolten tasa-arvosta vastaa erillinen elin.
Yhdistynyt kuningaskunta	Yhdenvertaisuus- ja ihmisoikeuskomitea (EHRC); Pohjois-Irlannin yhdenvertaisuuskomitea	Ensin mainittu komitea edistää ja kannustaa yhdenvertaisten mahdollisuuksien kunnioitusta. Sen valtuudet kattavat kaikki EU:n yhdenvertaisuuslainsäädännön perusteet, ja se voi ryhtyä täytäntöönpanotoimiin sekä antaa sitovia päätöksiä.

Euroopan komissio

EU:n syrjinnän vastainen toiminta – Toimintakertomus 2007–2008

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto

2009 – 35 s. – 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-12460-0

doi:10.2767/17494

Kertomuksessa ”EU:n syrjinnän vastainen toiminta” esitellään Euroopan komission vuosina 2007–2008 järjestämiä toimia, joiden tavoitteena oli torjua rotuun tai etniseen taustaan, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää työssä ja ammatissa.

Kertomuksessa kuvataan toimien poliittisia ja kumppanuutta koskevia Aspekteja sekä lainsäädännön ja sen kansallisen täytäntöönpanon tämänhetkistä tilannetta. Samalla käydään lyhyesti läpi oikeuskäytäntöä ja yhdenvertaisuuden välittämiseksi järjestettyjä lukuisia toimia.

Tämä julkaisu on saatavilla painettuna englanniksi, ranskaksi ja saksaksi sekä sähköisessä muodossa kaikilla muilla EU:n virallisilla kielillä.

EU-julkaisujen tilaukset

EU-julkaisuja voi ostaa

- EU Bookshopista (<http://bookshop.europa.eu>)
- kirjakaupasta julkaisun nimen, julkaisijan ja/tai ISBN-numeron perusteella
- suoraan myyntiedustajiltamme, joiden yhteystiedot ovat saatavissa internetistä <http://bookshop.europa.eu> tai faksitse numerosta +352 2929-42758.

Ilmaisjulkaisuja voi tilata

- EU Bookshopista (<http://bookshop.europa.eu>)
- Euroopan komission edustustoista tai lähetystöistä, joiden yhteystiedot ovat saatavissa internetistä <http://ec.europa.eu/> tai faksitse numerosta +352 2929-42758.

Oletko kiinnostunut työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioista
vastaavan pääosaston **julkaisuista**?

Voit ladata ne tai rekisteröityä tilaajaksi maksutta osoitteessa
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Voit myös tilata Euroopan komission ilmaisen uutiskirjeen *Social Europe e-newsletter* osoitteessa
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

Hyödyllisiä verkkosivustoja

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=fi>

<http://www.stop-discrimination.info>



Julkaisutoimisto

ISBN 978-92-79-12460-0



9 789279 124600