



## **SUOMEN TOIMINTAKERTOMUS SYRJINNÄNVASTAINEN TYÖ JA MONIMUOTOISUUSKOULUTUS**

**Ihmisoikeusliitto ry**

**Toukokuu 2008**



*Tämän julkaisun sisältö ei välttämättä vastaa kaikilta osin Euroopan komission työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosaston (DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities) näkemyksiä tai linjauksia. Euroopan komissio tai kukaan sen edustaja ei ole vastuussa julkaisun tiedoista tai niiden jatkokäytöstä.*

Tämä projekti ja julkaisu on toteutettu Euroopan komission toimeksiantona osana EU:n vuosien 2001 - 2006 yhdenvertaisuusohjelmaa (European Community Action Programme to Combat Discrimination). Ohjelman tarkoituksensa oli tukea ja edistää EU:n syrjinnän vastaisen lainsäädännön toimeenpanoa jäsenmaissa. Kuusivuotisen ohjelman kohderyhmään kuuluivat kaikki ne tahot, jotka voivat vaikuttaa asianmukaisen ja tehokkaan syrjinnän vastaisen lainsäädännön ja politiikkalinjausten kehitykseen EU:n ja EFTA:n jäsenmaissa sekä EU:n jäseniksi hakevissa maissa.

Syrjinnän vastaisissa seminaareissa ja monimuotoisuuden johtamisen seminaarissa käytetyt koulutuskäsikirjat löytyvät Euroopan komission sivuilta osoitteesta

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_en.htm#train](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train)

Syrjinnänvastainen työ ja monimuotoisuuskoulutus – projektin hallinnoinnista vastasi Human European Consultancy ([humanconsultancy.com](http://humanconsultancy.com)) yhteistyössä Migration Policy Group:n ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)) ja International Society for Diversity Management – idm:n ([www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)) kanssa.

Kansallisesta toiminnasta Suomessa vastasi Ihmisoikeusliitto ry [www.ihmisoikeusliitto.fi](http://www.ihmisoikeusliitto.fi).

## Sisällysluettelo

I.	Sisällysluettelo.....	5
II.	Esittely .....	6
III.	Syrjinnän vastaiset seminaarit.....	7
	a) Kansalliset syrjinnän vastaiset seminaarit .....	7
	b) Kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen syrjinnän vastainen työ Suomessa.....	17
	c) Syrjintä ja syrjinnän vastainen lainsäädäntö Suomessa.....	29
	d) Syrjinnän vastaisen työn rahoituslähteet .....	43
IV.	Monimuotoisuuden johtamisen seminaari .....	48
	Liitteet .....	51
	Ammattiliitot osana syrjinnän vastaista toimintaa.....	52

## II. Esittely

Syrjinnän vastaiset seminaarit ja monimuotoisuuden johtamisen seminaari olivat osa Euroopan komission rahoittamaa syrjinnänvastaiseen työhön ja monimuotoisuuskoulutukseen keskittyvää *Anti-Discrimination and Diversity Training* -hanketta. Kaikissa Euroopan unionin jäsenmaissa ja Turkissa toteutettavan hankkeen hallinnoinnista vastasi *human european consultancy* ([www.humanconsultancy.com](http://www.humanconsultancy.com)) yhteistyössä *Migration Policy Groupin* ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)) ja *International Society for Diversity Management – idm:n* ([www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)) kanssa.

Hankkeen yhteistyökumppanina oli Suomessa Ihmisoikeusliitto ([www.ihmisoikeusliitto.fi](http://www.ihmisoikeusliitto.fi)), jonka vastuulla oli järjestää kaksi kansallista syrjinnän vastaista seminaaria ja yksi kansallinen seminaari monimuotoisuuden johtamisesta. Syrjinnän vastaiset seminaarit toteutettiin yhdessä kuuden suomalaisen kouluttajan kanssa, joilla on pitkä kokemus syrjinnän vastaisesta työstä sekä vähemmistöistä ja jotka saivat hankkeessa lisäkoulutusta kansainvälisiltä asiantuntijoilta. Monimuotoisuuden johtamisen seminaari toteutettiin yhdessä kahden kouluttajan kanssa, joilla on pitkä kokemus monimuotoisuudesta, monimuotoisuuden johtamisesta sekä suomalaisesta työelämästä.

Syrjinnän vastaiset seminaarit järjestettiin 13.–14.11.2007 ja 22.–23.1.2008.

Seminaarit oli suunnattu kansalaisjärjestöille ja ammattiliitoille, jotka ovat tai haluavat tulevaisuudessa olla aktiivisesti toimimassa etnisen alkuperän, iän, vammaisuuden, uskonnon/vakaumuksen tai seksuaalisen suuntautumisen/sukupuolen moninaisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää vastaan.

Seminaarien tavoitteena oli parantaa kansalaisyhteiskunnan toimijoiden osaamista syrjintäasioista ja lisätä toimijoiden välistä yhteistyötä. Ohjelmassa käsiteltiin esimerkiksi yhdenvertaisuuslakia ja kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen tekemää syrjinnän vastaista työtä.

Ensimmäiseen seminaariin osallistui 52 kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen edustajaa, toiseen 47 (puhujat mukaan lukien).

Monimuotoisuuden johtamisen seminaari järjestettiin 9.1.2008 yhteistyössä työnantajajärjestöjen kanssa. Yhteistyökumppaneita olivat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Valtion työmarkkinalaitos.

Monimuotoisuuden johtamisen seminaariin osallistui 52 henkeä. Suurin osa osallistujista edusti julkista sektoria, mutta myös yritysten edustajia oli paikalla.

### **III. Syrjinnän vastaiset seminaarit**

#### **a) Kansalliset syrjinnän vastaiset seminaarit**

##### **Seminaariohjelman suunnittelu**

Seminaarien suunnittelu alkoi kouluttajien valinnalla, joka tehtiin human european consultancyn antamien ohjeiden mukaan. Projektiin pyydettiin seuraavia kouluttajia: Projektiasiantuntija Saido Mohamed Ihmisoikeusliitosta, koulutuskoordinaattori Johanna Lampinen Ihmisoikeusliitosta, toiminnanjohtaja Anna Leskinen Suomen venäjänkielisten yhdistysten liitosta (FARO), koulutussuunnittelija Marita Karvinen Seta ry:stä, pääsihteeri Pirkko Mahlamäki Vammaisfoorumi ry:stä sekä Sanna Heimala Taitoprofiilit Oy:stä.

Ennen seminaaria kouluttajat osallistuivat kouluttajien koulutukseen Tukholmassa toukokuussa 2007.

Seminaarit suunniteltiin yhteistyössä kouluttajien kanssa. Milla Aaltonen Ihmisoikeusliitosta koordinoi tätä työtä. Kouluttajat ja koordinaattorit tapasivat useita kertoja ennen ensimmäistä seminaaria. Kouluttajat ja koordinaattori suunnittelivat yhdessä seminaariohjelman ja osallistujien valinnassa käytettävät kriteerit.

##### **Seminaarien valmistelu**

Seminaarista tiedotettiin avoimesti esimerkiksi sähköpostilistojen kautta. Kouluttajat ja koordinoiva taho lähettivät kutsuja myös suoraan potentiaalisille osallistujille. Seminaarista tiedottaminen aloitettiin kaksi kuukautta ennen seminaaria, jolloin halukkaille jäi kuukauden verran aikaa täyttää ja lähettää ilmoittautumislomake. Osallistujien löytäminen kävi helposti. Myös osallistujien valitseminen etukäteen valmisteltujen kriteerien mukaan oli helppoa.

Osallistujien valinta tehtiin seuraavien kriteerien perusteella:

- 1) Kaikkia viittä eri syrjintäperustetta edustavien kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen edustajia valitaan seminaarin osallistujiksi jotta voidaan lisätä tietoa eri syrjintäperusteista ja vahvistaa erityisesti moniperustaista syrjintää koskevaa yhteistyötä.
- 2) Kaikkien viiden / useampien syrjintäperusteiden parissa työskenteleviä kansalaisjärjestöjä ja ammattiliittoja rohkaistaan osallistumaan erityisesti moniperustaista syrjintää koskevan yhteistyön lisäämiseksi.
- 3) Eurooppalaisten kansalaisjärjestöjen kansalliset järjestöt ovat etusijalla.
- 4) Kansalaisjärjestön / ammattiliiton sijainti on yksi valintakriteereistä, ja erityistä huomiota kiinnitetään valtakunnallisten järjestöjen sekä ammattiliittojen paikallisosastojen osallistumiseen.
- 5) Etusija annetaan järjestöille, jotka erityisesti hyötyisivät syrjinnän vastaisen työn taidoista. Erityisesti vähemmistöjä edustavia järjestöjä kannustetaan osallistumaan.
- 6) Motivaatiota ja mahdollisuuksia syrjinnän vastaisen työn edistämiseen pidetään valintakriteerinä.

Seminaarien osallistajat tulivat kansalaisjärjestöistä ja ammattiliitoista suunnitelmien mukaan. Myös osallistujien taustat vaihtelivat järjestöjen vapaaehtoisista ammattiliittojen lakimiehiin.

Ensimmäisen seminaarin jälkeen koordinaattori ja kouluttajat kokoontuivat ja keskustelivat seminaarista saadusta palautteesta.

Koordinaattori ja kouluttajat kokivat, että seminaariohjelma ei kaikilta osin toiminut parhaalla mahdollisella tavalla. Joidenkin ensimmäisen päivän ryhmätöiden aiheet olivat osittain päällekkäisiä, ja aiheiden pitäminen erillään vaati kouluttajilta erityistä huomiota.

Koordinaattori ja kouluttajat kokivat, että ryhmän jatkuva vaihtaminen ja uuteen aiheeseen orientoituminen oli aikaa vievää, eikä keskustelulle jäänyt riittävästi aikaa. Tämän vuoksi ryhmätöiden määrää päätettiin vähentää seuraavassa seminaarissa, ja tämä päätös osoittautui hyväksi.

Myös toisen seminaarin tiedotus aloitettiin kahta kuukautta ennen seminaaria ja osallistujien valinta tehtiin samojen kriteereiden mukaan.

## **Seminaarien toteuttaminen**

### *Ensimmäinen seminaari*

Seminaarin osallistujista 80 prosenttia tuli kansalaisjärjestöistä ja 20 prosenttia ammattiliitoista. Osallistujista 25 prosenttia oli miehiä ja 75 prosenttia naisia. Enemmistö osallistujista tuli pääkaupunkiseudulta (73 %). Osallistujien järjestöt edustivat erilaisia syrjäntäperusteita, ja monet työskentelivät useamman syrjäntäperusteen tai moniperustaisen syrjäntän parissa (etninen alkuperä (82 %), ikä (45 %), vammaisuus (43 %), uskonto tai vakaumus (55 %), seksuaalinen suuntautuminen (41 %). Lähes kaikki järjestöt keskittyivät syrjäntän vastaisessa työssään tietoisuuden lisäämiseen (98 %), mutta monet olivat aktiivisia myös syrjäntän uhrien tukemisessa (61 %), oikeudellisen avun antamisessa (34 %) ja lainsäädännön seuraamisessa ja siihen vaikuttamisessa (64 %).

Ensimmäisen seminaarin ohjelma 13.–14.11.2007

Seminaarin **ensimmäisen päivän** avasi Ihmisoikeusliiton pääsihteeri Kristiina Kouros. Hänen jälkeensä Hanna Päivärinta Eurooppatiedotuksesta kertoi EU-lainsäädännöstä ja instituutioista, direktiiveistä sekä syrjäntän käsitteestä EU-lainsäädännössä. Tämän jälkeen Rainer Hiltunen vähemmistövaltuutetun toimistosta kertoi syrjäntään liittyvistä käsitteistä ja yhdenvertaisuuslaista.

Näiden puhujien jälkeen siirryttiin ryhmätöiden pariin. Osallistujat oli etukäteen jaettu neljään eri ryhmään ja kaikki osallistuivat kaikkiin ryhmätöihin. Ryhmätöiden välissä syötiin lounas.

Ryhmätöet:

Ensimmäisessä ryhmässä käsiteltiin lainsäädännön ja asenteiden suhdetta. Marita Karvinen pohti alustuksessaan muuttuvatko asenteet lainsäädäntöä muuttamalla.

Toisessa ryhmässä keskusteltiin siitä, millaista syrjäntän vastaista työtä järjestöissä tehdään. Millaisia hyviä käytäntöjä syrjäntän vastaisessa työssä on? Entä millaista yhteistyötä syrjäntän vastaisessa työssä tehdään? Mourad Bentaleb Suomen monikulttuurisesta liikuntaliitosta kertoi alustuksessaan Syrjäntästä Vapaa Alue- kampanjasta, Pirkko Mahlamäki taas esitteli EDF:n (European Disability Forum) kampanjan 1million4disability.

Kolmannessa ryhmässä käsiteltiin syrjäntän vastaisen työn taitoja ja työkaluja. Millaisia resursseja, taitoja ja työkaluja syrjäntän vastaisessa työssä tarvitaan? Alustajana tässä ryhmässä oli Anna Leskinen, joka käsitteli syrjäntän vastaisten neuvontapalvelujen järjestämistä.

Neljännessä ryhmässä käsiteltiin moniperustaista syrjäntää. Johanna Lampinen ja Saido Mohamed johdattivat osallistujat aiheeseen esittelemällä Ihmisoikeusliiton julkaiseman Syrjäntä Suomessa 2006 –kirjan pohjalta syrjäntää Suomessa.

Seminaarin ensimmäinen päivä päättyi keskustelun ja ryhmätöiden yhteenvedojen jälkeen.

Seminaarin **toisen päivän** avasi Anna-Elina Pohjolainen oikeusministeriöstä. Hän kertoi hiljattain alkaneesta yhdenvertaisuuslain uudistamisprosessista. Pohjolan jälkeen vuorossa oli paneelikeskustelu, jonka aiheena oli yhdenvertaisuuslaki käytännössä. Paneelissa oli keskustelijoita kansalaisjärjestöistä ja ammattiliitoista.

Tämän jälkeen oli ryhmätöiden aika. Ryhmien toimintatapa oli samankaltainen kuin ensimmäisenä päivänä, kaikki osallistujat osallistuivat molempiin työryhmiin.

Ryhmätyöt:

Ensimmäisessä ryhmässä keskusteltiin järjestöjen mahdollisuuksista vaikuttaa yhdenvertaisuuslain uudistamiseen. Ryhmän alustajana toimi Anna Leskinen, jonka alustus käsitteli sitä, miten lainsäädäntöön on yritetty vaikuttaa, ja mistä järjestöt voivat tietää onnistuneensa.

Toisessa ryhmässä käsiteltiin yhdenvertaisuuslain uudistustarpeita. Aiheesta alusti Pirkko Mahlamäki, jonka alustuksessa käsiteltiin sitä millainen uuden yhdenvertaisuuslain tulisi olla ja millaisia hallinnollisia ja oikeudellisia menettelytapoja sen tulisi tarjota nykyiseen lakiin verrattuna.

Seminaari päättyi ryhmätöiden yhteenvetoon ja päätössanoihin.

*Toinen seminaari*

Seminaarin osallistujista 80 prosenttia tuli kansalaisjärjestöistä ja 20 prosenttia ammattiliitoista. Osallistujista 20 prosenttia oli miehiä ja 80 prosenttia naisia. Enemmistö osallistujista tuli pääkaupunkiseudulta (65 %). Osallistujien järjestöt edustivat erilaisia syrjintäperusteita, ja monet työskentelivät useamman syrjintäperusteen tai moniperustaisen syrjinnän parissa (etninen alkuperä (88 %), ikä (48 %), vammaisuus (53 %), uskonto tai vakaumus (58 %), seksuaalinen suuntautuminen (45 %). Kaikki järjestöt keskittyivät syrjinnän vastaisessa työssään tietoisuuden lisäämiseen, mutta monet olivat aktiivisia myös syrjinnän uhrien tukemisessa (65 %), oikeudellisen avun antamisessa (35 %) ja lainsäädännön seuraamisessa ja siihen vaikuttamisessa (75 %).

Toisen seminaarin ohjelma 22.–23.1.2008.

Seminaarin **ensimmäisen päivän** avasi Ihmisoikeusliiton pääsihteeri Kristiina Kouros. Rainer Hiltunen vähemmistövaltuutetun toimistosta kertoi syrjintään liittyvistä käsitteistä ja yhdenvertaisuuslaista. Tämän jälkeen Liisa Männistö sosiaali- ja terveysministeriöstä esitteli YES (Yhdenvertaisuus Etusijalle) –hanketta, jonka tavoitteena on syrjinnän vastaista työtä tekevien järjestöjen voimavaraistaminen.

Näiden puhujien jälkeen siirryttiin ryhmätöiden pariin. Osallistujat oli etukäteen jaettu kahteen eri ryhmään ja kaikki osallistuivat molempiin ryhmätöihin. Molemmissa ryhmissä oli 20 osallistujaa ja 3 kouluttajaa.

Ryhmätyöt:

Ennen lounasta ryhmissä käsiteltiin järjestöjen syrjinnän vastaista työtä. Osallistujat esittelivät itsensä ja järjestönsä sekä kertoivat järjestönsä tekemästä syrjinnän vastaisesta työstä. Tämän jälkeen ryhmissä keskusteltiin lainsäädännön ja asenteiden suhteesta. Voidaanko asenteita muuttaa lainsäädännön avulla, mikä on tietoisuuden lisäämisen, asenteiden ja lainsäädännön suhde?

Iltapäivällä ryhmissä keskusteltiin syrjinnästä työelämässä. Johanna Lampinen ja Saido Mohamed johdattivat osallistujat aiheeseen esittelemällä Ihmisoikeusliiton julkaiseman Syrjintä Suomessa 2006 –kirjan pohjalta syrjintää Suomessa erityisesti työelämän näkökulmasta. Hannu Latva-Pietilä ABB:ltä kertoi ABB:n syrjinnän vastaisesta työstä sekä Syrjinnästä Vapaa Alue –kampanjan aloittamisesta heidän organisaatiossaan.

Seminaarin ensimmäinen päivä päättyi keskustelun ja ryhmätöiden yhteenvetojen jälkeen.

Seminaarin **toisen päivän** avasi Milla Aaltonen Ihmisoikeusliitosta. Hän kertoi yhdenvertaisuuslain uudistamisprosessista ja yhdenvertaisuustoimikunnan työstä. Hänen jälkeensä vuorossa oli paneelikeskustelu yhdenvertaisuuslaki käytännössä. Paneelissa oli keskustelijoita kansalaisjärjestöistä ja ammattiliitoista.

Tämän jälkeen oli ryhmätöiden aika. Ryhmätöiden toimintatapa oli samankaltainen kuin ensimmäisenä päivänä, kaikki osallistujat osallistuivat molempiin työryhmiin.

Ryhmätyöt:

Ensimmäisessä ryhmässä keskusteltiin järjestöjen mahdollisuuksista vaikuttaa yhdenvertaisuuslain uudistamiseen. Ryhmän alustajana toimi Anna Leskinen, jonka alustus käsitteli sitä, miten lainsäädäntöön on yritetty vaikuttaa, ja mistä järjestöt voivat tietää onnistuneensa.

Toisessa ryhmässä käsiteltiin yhdenvertaisuuslain uudistustarpeita. Aiheesta alusti Pirkko Mahlamäki, jonka alustuksessa käsiteltiin sitä millainen uuden yhdenvertaisuuslain tulisi olla, ja millaisia hallinnollisia ja oikeudellisia menettelytapoja sen tulisi tarjota nykyiseen lakiin verrattuna.

Seminaari päättyi ryhmätöiden yhteenvetoon ja päätössanoihin.

## **Seminaareista opittua**

### *Ensimmäinen seminaari*

Yleisesti ottaen ensimmäinen seminaari oli onnistunut. Seminaaripaikka oli sopiva, ja myös seminaarin ohjelma oli onnistunut. Erityisesti maininnan arvoista on se, että seminaarin ilmapiiri oli rento ja hyvä, ja osallistujat kertoivat saavansa seminaarista uusia tietoja ja taitoja. Myös palaute oli hyvää.

Muutama palautetta koskeva asia on kuitenkin syytä nostaa esille. Muutamit osallistujat huomioivat, ettei seminaarin osallistujien joukossa ollut romanijärjestöjen edustajien. Yksi syy tähän saattoi olla se, että samaan aikaan järjestettiin romaneita ja työelämää koskeva seminaari. Joka tapauksessa tähän asiaan päätettiin kiinnittää huomiota seuraavan seminaarin osallistujia kutsuttaessa ja valittaessa.

Palautteessaan osallistujat toivat esille sen, että työelämäkysymyksiin tulisi seminaarissa kiinnittää enemmän huomiota. Osallistujat ihmettelivät sitä, miksi seminaarissa oli ainoastaan ammattiliittojen edustajia työnantajajärjestöjen puuttuessa. Osallistujien mielestä olisi tärkeää saada syrjinnän vastaiseen työhön mukaan sekä työntekijä- että työnantajajärjestöt, erityisesti kun käsitellään työelämää ja syrjintää. Jotkut osallistujat kaipasivat naisnäkökulman voimakkaampaa huomioon ottamista erityisesti moniperustaisen syrjinnän osalta.

Osallistujat olivat yleisesti tyytyväisiä seminaarin sisältöön ja järjestelyihin. Seuraavaan seminaarin ohjelmaan toivottiin enemmän työelämään liittyvien kysymysten käsittelyä erityisesti ammattiliittojen motivoimiseksi. Monet osallistujista myös toivoivat seminaarin tavoitteiden selkeyttämistä, vaikka monet myös totesivat tavoitteiden olleen tiedossa.

Seminaarin tärkeimmäksi anniksi monet mainitsivat verkostoitumisen, monille osallistujille myös näkökulmien moninaisuuden sekä tarjolla ollut materiaali olivat olleet tärkeitä. Monet osallistujat mainitsivat myös ryhmätöiden olleen onnistuneita, ja pitivät hyvänä sitä, että kaksipäiväisessä seminaarissa oli aikaa tutustua toisiin osallistujiin.

Seminaarin huonoina puolina osallistujat pitivät sitä, ettei ryhmätöissä ollut riittävästi aikaa keskustelulle. Osallistujat pitivät puutteena myös sitä, ettei työelämään liittyviä kysymyksiä käsitelty riittävästi.

Ensimmäiseen seminaariin osallistunut **kansainvälinen kouluttaja, Peter Hann**, antoi seminaarin jälkeen palautetta. Hänen mukaansa seminaari oli erittäin kiinnostava ja tarjosi osallistujille laaja-alaista koulutusta.

#### *Toinen seminaari*

Toisesta seminaarista saatu palaute oli vielä parempaa kuin ensimmäisestä seminaarista saatu palaute. Tästä näkökulmasta toinen seminaari oli erittäin onnistunut. Kouluttajat onnistuivat parantamaan seminaariohjelmaa ensimmäisestä seminaarista saadun palautteen avulla.

Yksi syy siihen, että palaute oli ensimmäistä seminaariakin parempaa, saattoi olla se, että toisen seminaarin sisällön ja rakenteen muokkaaminen oli mahdollista ensimmäisen seminaarin palautteen avulla.

Toisessa seminaarissa osallistujat jaettiin kahteen ryhmään neljän ryhmän sijaan, ja myös ryhmätöitä oli kaksi. Tämän tarkoituksena oli jättää enemmän aikaa keskustelulle. Seminaarin ensimmäisen päivän iltapäivä keskittyi työelämäkysymyksiin ja syrjintään niin kuin ensimmäisen seminaarin osallistujat olivat toivoneet.

Osallistujat olivat tyytyväisiä seminaarin sisältöön ja järjestelyihin. Palaute oli erittäin hyvää, ja palautteesta ei noussut selvästi mitään parannusta vaativaa seikkaa.

Tälläkin kertaa verkostoituminen mainittiin seminaarin tärkeimpänä antina, kuten myös erilaiset näkökulmat syrjintään ja osallistujien moninaiset taustat. Myös materiaalia pidettiin kiinnostavana. Monet osallistujat mainitsivat myös kouluttajien motivaation tärkeänä tekijänä.

Osallistujien mukaan työryhmien keskusteluun varattu aika ei edelleenkään ollut riittävä, vaan aikaa tarvittaisiin vielä enemmän. Jotkut osallistujat myös painottivat palautteessaan sitä, että yhteistyö olisi voitava saada konkreettisemmaksi. Samoin jotkut osallistujat olisivat nähneet tärkeänä sen, että ryhmät olisi jaettu uudestaan seminaarin kuluessa, jotta myös toiset osallistujat olisivat tulleet tutummiksi.

#### **Yleisesti**

Molemmat seminaarit onnistuivat toivotusti, ja sekä koordinaattori että kouluttajat ovat tyytyväisiä projektin lopputulokseen. Koordinaattori ja kouluttajat pitivät yhteistyötään onnistuneena, ja toivovat yhteistyön jatkuvan syrjinnän vastaisessa työssä. Työtehtävien jako oli selvä koko projektin ajan, ja sekä koordinaattori että kouluttajat kokivat työnjaon onnistuneena. Se, että projektilla oli koordinaattori, jolle selkeästi kuului projektin koordinaatiovastuu teki työnjaosta ja projektin toteuttamisesta helpompaa kaikille.

Osallistujien kannalta oli merkittävää, että järjestäjien oli mahdollista korvata osallistujien matkoista ja majoituksesta aiheutuneet kulut. Ilman tätä mahdollisuutta erityisesti pääkaupunkiseudun ulkopuolelta tulevien olisi ollut vaikeampaa osallistua seminaareihin. Monet osallistujat toivat palautteessaan esille korvausten merkityksen.

Koordinaattori ja kouluttajat toivovat, että seminaarit ja projekti eivät jää tähän, vaan saavat jonkinlaista jatkoa. Kouluttajien mukaan projektissa saatua asiantuntemusta olisi mahdollista hyödyntää esimerkiksi kansainvälisen / pohjoismaisen seminaarin merkeissä, jossa käsiteltäisiin samoja teemoja ja jaettaisiin näiden seminaarien kokemuksia.

Haasteelliseksi sen sijaan kouluttajat kokivat erityisesti sellisten materiaalien hyödyntämisen, jotka oli suunniteltu yhteiseksi kaikkiin projektiin osallistuineihin maihin. Tilanteet EU-maissa ovat kuitenkin varsin erilaiset, ja suomalaisilla järjestöillä on jo vakiintunutta ja pitkäjänteistä toimintaa syrjintää vastaan.

Suomessa ollaan hiljalleen siirtymässä yhdenvertaisuuden edistämisen painottamiseen syrjinnän vastaisen työn sijaan. Tämä oli nähtävissä myös seminaareissa. Kouluttajat ja osallistujat pitivät tärkeänä lähestyä syrjintää yhdenvertaisten oikeuksien toteutumisen kautta.

Seminar 13-14 November 2007







Seminar 21-22 January 2008





## **b) Kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen syrjinnän vastainen työ Suomessa**

### **I. Syrjinnän vastaista työtä tekevät kansalaisjärjestöt/ammattiliitot**

#### **1. Minkälaisia kansalaisjärjestöjä/ammattiliittoja on Suomessa mukana syrjinnän vastaisessa työssä?**

Suomessa on laaja kirjo kansalaisjärjestöjä, jotka tekevät syrjinnän vastaista työtä. Jotkut näistä järjestöistä keskittyvät vain tiettyjen syrjinnän muotojen torjumiseen, kun taas toiset toimivat useita syrjintäperusteita tai niitä kaikki vastaan. Keinot tässä työssä vaihtelevat: joidenkin järjestöjen toiminta perustuu laajapohjaiseen vapaaehtoistyöhön, kun taas toiset ovat omaksuneet lähinnä asiantuntijaroolin. Myös järjestöjen koko ja kohderyhmä vaihtelevat. Valtakunnallisella tasolla toimivien järjestöjen lisäksi Suomessa on myös esimerkiksi monia maahanmuuttajajärjestöjä, jotka työskentelevät näiden kysymysten parissa. Myös useat urheilun parissa toimivat järjestöt ovat mukana syrjinnän vastaisessa työssä.

Erityistä huomiota tässä kiinnitetään seuraavien syrjinnän vastaista työtä tekevien kansalaisjärjestöjen työhön: Ihmisoikeusliitto (IOL), Suomen Punainen Risti (SPR), Suomen nuorisoyhteistyö - Allianssi, Seksuaalinen tasavertaisuus (SETA) ja Pakolaisneuvonta ry. Nämä kansalaisjärjestöt edustavat syrjinnän vastaisen työn erilaisia muotoja, ja niiden toiminta kohdistuu eri syrjintäperusteisiin. Ammattiliittojen puolella SAK eli Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, vanhin suomalainen palkansaajien keskusliitto, on edistänyt ja tukenut syrjinnän vastaista työtä. Suomessa on myös kaksi muuta ammattiliittojen keskusjärjestöä (STTK ja AKAVA), joiden syrjinnän vastaisesta työstä on vähemmän tietoa saatavilla.

#### **2. Mihin syrjintäperusteeseen nämä kansalaisjärjestöt/ammattiliitot ovat keskittyneet (jos niillä on jokin tietty erityisala)?**

Pakolaisneuvonta ry keskittyy lähinnä etniseen syrjintään ja SETA taas sukupuolten tasa-arvoon ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ajamiseen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Ihmisoikeusliitto, SPR ja Allianssi puolestaan toimivat laajemmin kaikenlaisen syrjinnän ja epätasa-arvon kitkemiseksi. Kaikki nämä viisi järjestöä osallistuvat myös yhteistyöhankkeisiin, joissa syrjintää ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan laajemmasta, horisontaalisesta näkökulmasta ja joissa pyrkimyksenä on edistää moniperustaisen syrjinnän tunnistamista ja ehkäisemisen valtavirtaistamista sekä yhteistyötä eri vähemmistöjen kanssa. Ammattiliitot ovat kiinnittäneet huomiota erityisesti etniseen syrjintään.

#### **3. Kuuluuko syrjinnän vastainen työ näiden kansalaisjärjestöjen/ammattiliittojen päätoimenkuvaan vai onko se vain osa niiden muuta työtä?**

Syrjinnän vastainen työ on keskeinen osa yllämainittujen viiden kansalaisjärjestön toimintaa. Ne toimivat syrjinnän vastaisten kysymysten parissa ja osallistuvat aktiivisesti syrjinnän vastaisiin projekteihin. Ne myös pyrkivät yleisellä tasolla kasvattamaan tietoisuutta ja herättämään keskustelua syrjintäasioista. Monille muille järjestöille ja ammattiliitoille syrjinnän vastainen työ on kuitenkin vain pieni osa toimintaa, ja niinpä ne yleensä osallistuvat yhteisiin kampanjoihin sen sijaan, että toteuttaisivat hankkeita itsenäisesti.

#### **4. Ovatko nämä kansalaisjärjestöt/ammattiliitot rekisteröityneet valtakunnallisella tasolla? Onko rekisteröityminen helppoa vai vaikeaa?**

Yllämainitut kansalaisjärjestöt ja ammattiliitot ovat rekisteröityneet valtakunnallisella tasolla. Yhdistymisvapaus kuuluu Suomen perustuslaissa turvattuihin poliittisiin perusoikeuksiin. Patentti- ja rekisterihallituksen yhdistysasioiden yksikkö käsittelee yhdistysten perustamis-, muutos- ja lakkauttamisilmoitukset, tekee yhdistysten sääntöjen ja sääntömuutosten ennakkotarkastukset sekä neuvoo asiakkaita ja myöntää otteita ja todistuksia eri luetteloista ja asiakirjoista sekä itse rekisteristä. Yhdistysrekisterissä on noin 125 000 yhdistystä.

#### **5. Kuinka suuria nämä järjestöt ja liitot ovat?**

Osa kansalaisjärjestöistä (mm. SPR ja Allianssi) toimii valtakunnallisella tasolla, ja niillä on laaja vapaaehtoisten verkosto. SPR:llä on 12 piiriä, 550 paikallisjaostoa ja noin 95 000 jäsentä sekä lisäksi kymmeniä tuhansia aktiivisesti toiminnassa mukana olevia vapaaehtoisia.

Allianssilla puolestaan on yli sata jäsenjärjestöä, mukaan lukien lähes kaikki Suomen nuorisojärjestöt – niin harraste- urheil- kuin poliittiset nuorisojärjestötkin. SETAsta on kolmessakymmenessä vuodessa muodostunut valtakunnallinen organisaatio, jolla on jäsenjärjestöjä eri puolilla maata. Pakolaisneuvonta ry:llä on neljä toimistoa Suomessa: yksi Helsingissä ja muut eri puolilla maata. Ihmisoikeusliitto sijaitsee pääkaupungissa, mutta on mukana useissa valtakunnallisissa verkostoissa, jotka ulottuvat eri puolille maata.

SAK on puolestaan 21 teollisuudenalan, liikenteen sekä julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden ammattiliittojen keskusjärjestö. Se edustaa yhteensä yli miljoonan palkansaajan etuja.

#### **6. Ovatko ne osa suurempaa kansallista verkostoa vai toimivatko ne yksin?**

Yllämainituista viidestä kansalaisjärjestöstä ne, jotka tekevät etnisen syrjinnän vastaista työtä, ovat mukana rasmin ja muukalaispelon vastaisessa RASMUS-verkostossa, kuten myös SAK. RASMUS on valtakunnallinen rasmin ja muukalaispelon vastaista työtä, monikulttuurisuutta ja ihmisoikeuksia edistävien tahojen ja toimijoiden verkosto, jonka koordinoijana ja sihteerinä toimii Ihmisoikeusliitto. RASMUS kokoaa yhteen toimijoita mm. kansalaisjärjestöistä, maahanmuuttajajärjestöistä, uskonnollisista yhteisöistä ja työmarkkinajärjestöistä. Verkostoon kuuluu lisäksi tutkijoita ja yksityishenkilöitä. Monet kansalaisjärjestöt ja työmarkkinajärjestöt ovat olleet mukana ”Moninaisuuden puolesta, syrjintää vastaan” (For Diversity - Against Discrimination) -kampanjassa, joka on koko Euroopan kattava tiedotuskampanja etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, ikään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän poistamiseksi. Monet kansalaisjärjestöt ovat myös olleet mukana keräämässä ja luomassa materiaalia yhdenvertaisuus.fi-sivustolle. Yhdenvertaisuus.fi on tarkoitettu materiaalipankiksi viranomaisille, järjestöille ja muille yhdenvertaisuudesta kiinnostuneille ja koulutusta järjestäville tahoille. Sivuilta löytyy syrjinnän vastaisten projektien tuottamia malleja, käytäntöjä ja materiaaleja sekä muuta hyödyllistä tietoa aiheesta. Yhdenvertaisuus.fi -sivustoa pitää yllä työministeriö.

Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry koordinoi vuosina 2001–2004 hanketta, jolla vahvistettiin suomalaisten kansainvälisyyskasvatusta tekevien järjestöjen toimintaa. Projektin päärahoittaja oli Euroopan unioni. Rahoituksen päätyttyä kansainvälisyyskasvatusverkosto on toiminut epävirallisena, Kepan koordinoimana verkostona.

Yhteistyötä on tehty myös Join In -projektin puitteissa. Join In -projekti oli yleiseurooppalainen hanke, joka edisti syrjinnän vastaista työtä Suomessa, Ruotsissa, Unkarissa, Kreikassa, Italiassa ja Espanjassa. Projektin lähtökohtana oli kehittää eri yhteiskunnallisten tahojen, kuten viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen, yhteistyötä syrjintävaarassa olevien ryhmien (sukupuoli, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, etniset/uskonolliset ryhmät) oikeuksien ja osallisuuden turvaamiseksi yhteiskunnan eri osa-alueilla. Projektia hallinnoi Etelä-Suomen lääninhallitus, ja se oli osa Euroopan komission syrjinnän vastaista ohjelmaa. Suomen Join In -projekti kumppaneina toimivat työministeriö, opetusministeriö, Ihmisoikeusliitto, Vammaisfoorumi, SETA, ENAR sekä Helsingin, Hämeenlinnan ja Vantaan kaupungit. Join in päättyi vuoden 2006 lopussa.

**7. Ovatko syrjinnän vastaista työtä tekevät kansalaisjärjestöt/ammattiliitot pääasiassa sijoittuneet pääkaupunkiin vai ovatko ne levittäytyneet eri puolille maata?**

SPR:n toiminta on levittäytynyt laajasti eri puolille Suomea: sillä on 12 piiriä, 550 paikallisjaostoa ja kymmeniä tuhansia vapaaehtoisia sekä maaseudulla että kaupungeissa. Allianssilla on yli sata jäsenjärjestöä (mukaan lukien lähes kaikki Suomen nuorisjärjestöt), ja sen toiminta ulottuu näin ollen laajasti maan eri osiin. Myös SETAlla on useita eri puolella Suomea toimivia jäsenjärjestöjä. Pakolaisneuvonta ry:llä on neljä toimistoa Suomessa: yksi Helsingissä ja muut eri puolilla maata. Ihmisoikeusliitto sijaitsee pääkaupungissa, mutta on mukana useissa valtakunnallisissa verkostoissa, jotka ulottuvat eri puolille maata. Ihmisoikeusliitto toimii mm. RASMUS-verkoston koordinaattorina ja sihteerinä. RASMUS-verkoston paikallisjaostoja on pääkaupunkiseudulla, Tampereella, Turussa, Kouvolassa, Seinäjoella ja Kajaanissa. Paikallisjaostot keräävät paikallisia toimijoita yhteen ja toimivat kyseisellä alueella tapahtuvaa syrjintää ja rasismia vastaan. SAK:lla on jäsenjärjestöjensä kautta toimintaa koko Suomessa.

**8. Tekevätkö pääkaupunkiin sijoittuneet järjestöt/ammattiliitot samantyyppistä työtä kuin muualla sijaitsevat tai toimivat järjestöt?**

Paikalliset järjestöt ja järjestöjen paikallisella tasolla toimivat jaostot ottavat paikalliset olosuhteet ja puitteet toiminnassaan huomioon, mutta yleensä ne tekevät samantyyppistä työtä kuin pääkaupunkiseudulle sijoittuneet järjestöt.

**9. Mikä on syrjinnän vastaista työtä tekevien järjestöjen/liittojen poliittinen tai yhteiskunnallinen painoarvo kansallisella tasolla? (suhteessa viranomaisiin, yrityksiin, yhteiskuntaan tai kansalaisiin)**

Yleisesti Suomessa suhtautuminen kansalaisjärjestöihin on positiivista. Monilla näistä kansalaisjärjestöistä on hyvä maine ja vakiintunut asema syrjinnän vastaisen työn asiantuntijatahoina. Kansalaisjärjestöt tekevät usein myös yhteistyötä eri hankkeissa kasvattaakseen tehokkuuttaan ja saadakseen toiminnalleen näin suurempaa painoarvoa. Eri viranomaistahot pyytävät kansalaisjärjestöiltä lausuntoja syrjintä- ja ihmisoikeusasioihin liittyen. SAK on Suomen suurin etujärjestö. Sillä on perinteisesti ollut kiinteät suhteet SDP:hen. Yritysten ja kansalaisjärjestöjen välillä ei kuitenkaan ole ollut paljoakaan yhteistyötä, ja yrityksiä pitäisikin informoida paremmin kansalaisjärjestöjen tekemästä syrjinnän vastaisesta työstä.

**10. Tekevätkö alan kansalaisjärjestöt/ammattiliitot keskenään yhteistyötä?**

Kansalaisjärjestöt tekevät laajaa yhteistyötä syrjinnän vähentämiseksi Suomessa. Yhteistyön tuloksena ovat syntyneet muun muassa RASMUS-verkosto ja yleiseurooppalainen ”Moninaisuuden puolesta, syrjintää vastaan” -tiedonlevityskampanja kaikenlaista syrjintää vastaan. Kansalaisjärjestöt ovat myös tuottaneet koulutusta ammattiliitoille syrjintään liittyvistä asioista, ja esimerkiksi SAK on ollut aktiivisesti mukana RASMUS-verkostossa. Näin ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen välistä yhteistyötä on yritetty käynnistää. Ammattiliitoilla on paljon keskinäistä yhteistyötä, mutta ei kuitenkaan syrjinnän vastaisen työn saralla.

**a. Mitä tarkoitusta varten? (esim. tietojen vaihto, tapauskohtainen yhteistyö, kampanjat, tapahtumat)**

Yhteistyö kampanjoissa ja materiaalien tuotossa on ollut tärkeää, erityisesti moniperustaisen syrjinnän torjumiseksi. Yhteistyöverkostojen ja -projektien kautta on ollut myös luonteva vaihtaa tietoja ja hyödyntää eri tahojen erityisosaamista.

**b. Onko yhteistyötä enemmän tai laajemmin tiettyjen syrjinnän osa-alueiden kohdalla? Jos, niin minkä?**

Yhteistyö on laajinta etnisen syrjinnän osalta. Esim. RASMUS-verkosto on ollut aktiivinen niin valtakunnallisten kuin paikallistenkin toimijoiden yhteistyön lisäämisessä. Myös moniperustaisen syrjinnän torjuminen on tuonut yhteen erilaisia kansalaisjärjestöjä mm. Join In -projektin puitteissa.

**11. Kuinka syrjinnän vastaista työtä tekevät kansalaisjärjestöt rahoittavat toimintansa?**

**a. Saavatko ne valtion rahoitusta?**

Kyllä. Tukia on monenlaisia, mutta ne voidaan karkeasti jakaa kolmeen kategoriaan: toimintaan yleisesti tarkoitettu perusrahoitus, projektirahoitus sekä investointirahoitus.

**b. Mitä vaaditaan julkisen rahoituksen saamiseksi?**

Tukia jaetaan hakemusten pohjalta. Rahoituksen saamiseksi hankkeiden on oltava yhteiskunnan kannalta hyväksyttäviä, linjassa yleisten tavoitteiden kanssa sekä täytettävä rahoitukselle asetetut kriteerit.

**c. Saavatko/hakevatko järjestöt myös yksityistä rahoitusta?**

Yksityiset rahastot ja säätiöt ovat myös mahdollinen rahoituslähde syrjinnän vastaisille projekteille.

**d. Asettavatko yksityiset rahoittajat tuelleen ehtoja tai rajoituksia?**

Yleensä tuen saamiseksi kansalaisjärjestön tavoitteiden olisi oltava linjassa rahoittavan tahon tavoitteiden kanssa.

**12. Kuinka ammattiliitot rahoittavat toimintansa?**

**a. Saavatko ne valtion rahoitusta?**

Yleensä ammattiliitot eivät saa valtion rahoitusta.

**b. Rahoittaako niitä jokin poliittinen puolue?**

Yleensä ammattiliitot eivät ole poliittisten puolueiden rahoittamia.

**c. Toimivatko ne vain/myös jäsenmaksuilla?**

Jäsenmaksut ovat pääasiallinen rahoituksen lähde.

**d. Voivatko ne saada yksityistä rahoitusta tai osallistua projekteihin, joita rahoittaa jokin eurooppalainen tai kansainvälinen instituutio?**

Kyllä, esim. SAK on ollut mukana projektissa, jota rahoitti Euroopan sosiaalirahasto.

**13. Vaikuttaako rahoituksen puute merkittävästi kansalaisjärjestön tai ammattiliiton kokoon tai toiminnan laajuuteen?**

Rahoituksen puute on merkittävä tekijä. Kansalaisjärjestöt eivät välttämättä voi aina toimia tärkeimpinä pitämiensä asioiden puolesta, jos tälle työlle ei löydy rahoitusta. Rahoitus on myös jakautunut epätasaisesti syrjinnän vastaiseen työhön: joillekin kohderyhmille on enemmän rahoitusta tarjolla kuin toisille. Rahoitukselle asetetut ehdot ja rajoitukset muuttuvat myös jatkuvasti, minkä vuoksi kansalaisjärjestöjen on vaikea tehdä kauaskantoisia suunnitelmia tai kehittää toimintaansa.

**14. Toimivatko syrjinnän vastaista työtä tekevät kansalaisjärjestöt/ammattiliitot muissa maissa tai ovatko ne yhteydessä muiden maiden järjestöihin ja liittoihin?**

**a. Naapurimaissa?**

Kyllä, naapurivaltioiden järjestöjen kanssa pidetään yhteyttä ja tehdään yhteistyötä eri projektien tiimoilta. Yhteistyötä on esimerkiksi Pohjoismaiden kesken.

**b. Muissa uusissa EU:n jäsenmaissa?**

Kyllä, yhteyksiä pidetään yllä myös näissä maissa toimiviin järjestöihin. Yhteistyötä tehdään erityisesti eri kampanjoiden puitteissa - esimerkkinä ”Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia” (All different, all equal) -kampanja, joka ulottui myös uusiin EU-maihin.

**c. Muissa maissa?**

Kyllä, ajoittain.

**15. Toimivatko syrjinnän vastaista työtä tekevät kansalaisjärjestöt ja ammattiliitot myös kansainvälisellä tasolla?**

Kansainväliset järjestöt, kuten Punainen Risti, pitävät yllä tiiviitä suhteita kaikkiin kansallisiin alajärjestöihinsä. Monet kansalaisjärjestöt osallistuvat myös koko Euroopan kattaviin projekteihin, kuten esimerkiksi jo yllä mainittuun ”Moninaisuuden puolesta, syrjintää vastaan” -kampanjaan.

Ihmisoikeusliitto osallistuu myös osaltaan ihmisoikeuksien kansainväliseen kehittämistyöhön sen kansainvälisen kattojärjestön Fédération Internationale des Ligues des Droits de l’Homme (FIDH) kautta.

Pakolaisneuvonta ry puolestaan toimii kiinteässä yhteistyössä muiden eurooppalaisten pakolaisjärjestöjen sekä YK:n pakolaisjärjestön (UNHCR) kanssa. Se on myös jäsenenä Eurooppalaisten pakolaisjärjestöjen kattojärjestössä ECREssä (European Council on Refugees and Exiles), joka edustaa 78 pakolaisjärjestöä eri puolilla Eurooppaa.

SETA on ILGAn (seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kansainvälinen kattojärjestö) ja IGLYOn (vastaava kansainvälinen nuorisojärjestö) aktiivinen jäsen.

Suomalaiset ammattiliitot ovat myös mukana kansainvälisessä yhteistyössä, mm. YK:n kansainvälisessä työjärjestössä ILOssa (International Labour Organization), taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestössä OECD:ssä (Organization for Economic Cooperation and Development), OECD:n neuvoo-antava ay-komiteassa TUAC:ssa (Trade Union Advisory Committee) ja ammattiyhdistysliikkeen uudessa maailmanjärjestössä ITUC:ssa (International Trade Union Confederation). SAK:illa on lisäksi Virossa toimisto, joka tarjoaa henkilökohtaista neuvontaa ja opastusta suomalaiseen työelämään liittyen.

## **16. Kykenevätkö ne toimimaan englanniksi?**

Kaikki viisi edellä mainittua kansalaisjärjestöä ovat mukana kansainvälisissä yhteistyöprojekteissa. Myös ammattiliitoilla on kansainvälisiä yhteyksiä. EU ja sen tarjoamat rahoitusmahdollisuudet ovat tehneet kansainvälisestä yhteistyöstä entistä merkittävämmän osan järjestöjen työtä, ja yhteistyön kielenä on yleensä englanti.

## **17. Vaikuttaako puolueside tai sen puuttuminen ammattiliiton mahdollisuuksiin toimia syrjintää vastaan?**

Suomessa ammattiliitot eivät varsinaisesti ole sidoksissa puolueisiin, vaikkakin joillakin ammattiliitoilla on siteitä joihinkin puolueisiin. Tietoa näiden suhteiden mahdollisista vaikutuksista ammattiliittojen syrjinnän vastaiseen työhön ei ole tarjolla.

## **18. Voivatko ammattiliittojen paikallisosastot toimia syrjintää vastaan, vaikka keskustoimisto ei niin tekisikään?**

Vaikka syrjinnän vastainen työ ei ole ammattiliittojen pääasiallinen tehtävä, paikalliset osastot voivat silti tehdä syrjinnän vastaista työtä tarvittaessa. Paikalliset ongelmat ratkotaankin yleensä paikallisella tasolla.

## **II. Kansalaisjärjestöjen/ ammattiliittojen asiantuntemus syrjinnän vastaisessa työssä**

### **19. Minkälaista työtä kansalaisjärjestöt/ammattiliitot tekevät?**

**Ihmisoikeusliiton (IOL)** päätavoitteena on Suomen ihmisoikeustilanteen valvominen ja kehittäminen. Toiminnan tarkoituksena on tehdä ihmisoikeuksia tunnetuksi sekä torjua ja vastustaa ihmisoikeusloukkauksia kotimaassa ja ulkomailla. IOL jakaa tietoa ihmisoikeuksista, tarjoaa koulutusta ja järjestää seminaareja. Liitolla on myös yhteiskunnallista vaikutusvaltaa, sillä se antaa lausuntoja, toimii EU:n perusoikeusviraston FRA:n kansallisena seurantakeskuksena, edistää vähemmistöjen oikeuksia ja osallistuu kansainväliseen ihmisoikeustyöhön osana FIDH:ia. Lisäksi Ihmisoikeusliitto neuvoo kansalaisia ihmisoikeuskysymyksissä. IOL koordinoi useita projekteja ja verkostoja, kuten valtakunnallista rasismien ja muukalaispelon vastaista RASMUS-verkostoa, joka toimii rasismia vastaan ja edistää monikulttuurisuuden hyväksymistä yhteiskunnassa. IOL myös hallinnoi Ihmisoikeudet.net -hanketta, joka on Amnestyn Suomen osaston, Suomen YK-liiton ja Maailma.netin yhteinen ihmisoikeuskasvatushanke. Sivusto on suunnattu ensisijaisesti nuorille ja heidän opettajilleen, mutta se on hyvä tietolähde jokaiselle ihmisoikeuksista kiinnostuneelle. Vuonna 2002 käynnistynyt KokoNainen -projekti puolestaan tähtää tyttöjen ja naisten ympärileikkausten lopettamiseen. Liitto on myös mukana monissa projekteissa, joista esimerkkinä eurooppalainen ”Moninaisuuden puolesta, syrjintää vastaan” -kampanja sekä ”Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia” -kampanja.

**Suomen Punainen Risti (SPR)** on yksi maan suurimpia kansalaisjärjestöjä. Se tekee aktiivista työtä suvaitsevaisuuden lisäämiseksi ja yhteiskunnan moniarvoisuuden edistämiseksi. Punaisen Ristin vapaaehtoisvoimin ylläpitämät palvelut pyrkivät yhteiskunnallisen syrjäytymisen ehkäisyyn. Joka vuosi yli 10 000 vapaaehtoista osallistuu Punaisen Ristin toimintaan. Koulutetut vapaaehtoiset edistävät mm. maahanmuuttajien integraatiota vierailemalla heidän luonaan ja auttamalla sopeutumisessa uuteen kulttuuriin. SPR tukee ja neuvoo yhteiskunnallisissa kysymyksissä sekä puuttuu mahdollisiin epäkohtiin. Maahanmuuttajille tarjotaan myös erilaisia monikulttuurisia aktiviteetteja, kuten kursseja ja leirejä. SPR ylläpitää kahta vastaanottokeskusta. Se on myös mukana perheidenyhdistämisessä ja muussa pakolaisten vastaanottotyössä. SPR toimii myös UNHCR:n edustajana Suomessa ja ajaa ihmisoikeuksien mukaista pakolais- ja maahanmuuttopolitiikkaa.

**Pakolaisneuvonta ry** on kansalaisjärjestöjen vuonna 1988 perustama yleishyödyllinen yhdistys, joka antaa oikeudellista apua ja neuvontaa turvapaikanhakijoille, pakolaisille ja muille ulkomaalaisille. Yhdistyksellä on toimistot Helsingissä, Kouvolassa, Oulussa ja Vaasassa. Pakolaisneuvonta antaa turvapaikanhakijoille oikeusapua turvapaikanhakuprosessin alkuvaiheessa. Se hoitaa turvapaikka-asioissa myös valituksia tuomioistuimiin sekä avustaa turvapaikanhakijoita säilöönotto-oikeudenkäynneissä. Lisäksi Pakolaisneuvonta antaa yleistä oikeudellista neuvontaa muille ulkomaalaisille ja neuvoo mm. viranomaisia ulkomaalaislainsäädäntöön liittyen. Pakolaisneuvonnassa työskentelevät lakimiehet ja oikeusneuvojat ovat pakolais- ja ulkomaalaisoikeuden asiantuntijoita. Yhdistystä kuullaan asiantuntijana ulkomaalaislain ja muiden ulkomaalaisia ja pakolaisia koskevien päätösten valmistelun yhteydessä. Lisäksi Pakolaisneuvonta toimii turvapaikanhakijoiden, pakolaisten ja muiden ulkomaalaisten aseman parantamiseksi Suomessa ja seuraa pakolaispolitiikan kehitystä Euroopan unionissa. Yhdistys tekee vaikuttamis- ja suvaitsevaisuustyötä yhteistyössä muiden kansalaisjärjestöjen kanssa. Pakolaisneuvonta on Euroopan pakolaisjärjestöjen kattojärjestön ECREn (European Council on Refugees and Exiles) jäsen. Yhdistys tekee yhteistyötä myös YK:n pakolaisjärjestön (UNHCR) kanssa.

**Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry** on valtakunnallinen nuorisotyön palvelu- ja vaikuttajajärjestö. Se on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton edunvalvoja. Sen jäsenenä on yli sata valtakunnallista nuoriso- ja kasvatusalan järjestöä. Allianssi tuottaa palveluita, mm. koulutusta ja tietoa monikulttuurisuudesta nuorille ja nuorisoalan toimijoille. Sen tarkoituksena on edistää nuorten kasvua yhteiskunnan vastuulliseksi jäseniksi sekä heidän osallistumisestaan päätöksentekoon ja kansainväliseen toimintaan. Allianssi palvelee nuorisojärjestöjä ja nuorisotyötä, mutta toimii myös ”Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia” -kampanjan koordinaattorina.

**SETA ry eli Seksuaalinen tasavertaisuus** on vuonna 1974 perustettu kansalaisjärjestö, joka pyrkii toiminnallaan edistämään ihmisoikeuksien, yhdenvertaisuuden ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden toteutumista. Lähes kolmenkymmenen vuoden aikana SETAsta on muodostunut valtakunnallinen organisaatio, jolla on 16 aktiivista jäsenjärjestöä eri puolilla maata (tilanne elokuussa 2003). SETAn periaatteena ja tavoitteena on yhteiskunnallinen tasavertaisuus ihmisen seksuaalisesta suuntautumisesta tai sukupuoliroolikäyttäytymisestä tai -identiteetistä riippumatta. SETA tarjoaa neuvontaa, koulutusta ja tapahtumia.

**Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK)** on yhteiskunnallinen etu-, painostus- ja kansalaisjärjestö. Työmarkkinajärjestönä SAK pyrkii tavoitteisiinsa ensisijaisesti neuvotellen ja sopien, mutta se on tarvittaessa valmis myös eriasteisiin painostus- ja työtaistelutoimiin. SAK tarjoaa palkansääjille vaikutusväylän työelämään ja yhteiskuntaan. SAK pyrkii vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon ja yleiseen mielipiteeseen. Ammattiyhdistysliikkeen toiminnan perustana ovat demokratia, tasa-arvo ja solidaarisuus. SAK on RASMUS-verkoston jäsen ja mukana myös ”Moninaisuuden puolesta, syrjintää vastaan” -kampanjassa.

## **20. Käsittelevätkö kansalaisjärjestöt/ammattiliitot syrjintää koskevia valituksia?**

Yleensä kansalaisjärjestöt eivät käsittele valituksia, vaan ohjaavat ihmiset oikeiden tahojen luokse. Muun muassa Ihmisoikeusliitolla on internetsivuillaan ”Ohjeita rikoksen uhrille” -opas. Resurssiensa rajoissa Ihmisoikeusliitto tarjoaa myös ilmaista juridista neuvontaa ihmisille, jotka kokevat ihmisoikeuksiaan loukatun. Neuvontaa saa puhelimen ja sähköpostin välityksellä.

Pakolaisneuvonta ry puolestaan tarjoaa oikeudellista apua ja neuvontaa turvapaikanhakijoille, pakolaisille ja muille ulkomaalaisille Suomessa. Pakolaisneuvonnan juristit neuvovat mm. turvapaikanhakijoita prosessin eri vaiheissa.

Useilla työpaikoilla on paikallisesti valittu ammattiliittoa edustava luottamusmies, jonka kautta on usein helpointa saada apua ja opastusta työympäristöön liittyviin ongelmiin. Työntekijä voi tarpeen vaatiessa ottaa myös suoraan yhteyttä ammattiliiton alueelliseen tai valtakunnalliseen toimistoon. Ammattiliitot ovat asiantuntijoita työehtojen sovittelussa, ja oikeuteen asia viedään vain harvoin, mutta tarpeen vaatiessa ammattiliitot tarjoavat yleensä jäsenilleen ilmaista tai edullista oikeusapua. Yleensä liitto edellyttää tietyn ajan kestänyttä jäsenyyttä ennen kuin työntekijä on oikeutettu kaikkiin jäsenetuihin ja -palveluihin.

**21. Keskittyvätkö järjestöt ja liitot vain omaan jäsenkuntaansa?**

Ammattiyhdistysliikkeet keskittyvät yleensä jäsentensä etujen ajamiseen, mutta kansalaisjärjestöt tekevät työtä myös muiden kuin jäsentensä hyväksi.

**22. Ovatko ne suoraan tekemisissä syrjinnän uhrien kanssa?**

Jotkut kyllä (ks. kysymyksen 20 vastaus). Lisäksi monet kansalaisjärjestöt tarjoavat tukea vertaisryhmien muodossa.

**23. Edustavatko ammattiliitot työpaikoilla vain jäseniään vai kaikkia työntekijöitä?**

Ammattiliitot edustavat vain jäseniään.

**24. Ottavatko ne käsittelynsä yksittäisiä tapauksia?**

Kansalaisjärjestöt ja ammattiliitot ovat tehneet tapauskohtaista työtä silloin, kun jotain tapausta on pidetty merkittävänä ennakkotapauksena, jolla on laajempaa painoarvoa.

**25. Voivatko ne saada rahoitusta yksittäisiä tapauksia varten?**

Periaatteessa tämä on mahdollista, mutta käytännössä tällaiseen toimintaan ei ole tarjolla rahoitusta.

**26. Käsittääkö tämä myös oikeusavun?**

Ks. vastaus kysymykseen 25

**27. Onko kansalaisjärjestöjen/ammattiliittojen mahdollista ajaa asiaa syrjinnän uhrin puolesta tai tukea häntä oikeus- tai viranomaisprosessissa?**

Yhdistyksillä ja järjestöillä ei Suomessa ole merkittävää osuutta oikeudellisissa tai hallinnollisissa prosesseissa. Yhdistyksillä on yleinen oikeus pyytää syrjintälautakunnalta lausuntoa yhdenvertaisuuslain oikeasta tulkinnasta etniseen syrjintään liittyvissä kysymyksissä, mutta niillä ei ole oikeutta viedä syrjintätapauksia oikeusistuinten tai syrjintälautakunnan käsiteltäväksi edes uhrin suostumuksella.

**28. Onko kansalaisjärjestöjen/ammattiliittojen mahdollista osallistua joukkokanteisiin, mikäli se on mahdollista kyseisessä maassa?**

Suomessa hyväksyttiin hiljattain joukkokanteet, mutta vain kuluttajavalituksissa.

**29. Tekevätkö ne käytännön työtä? (esim. avustavat syrjinnän uhreja tai mahdollisia uhreja?)**

Katso vastaus kohdasta 20. Lisäksi monet kansalaisjärjestöt tarjoavat sosiaalisia tukipalveluita. Esim. SETA tarjoaa neuvonta- ja tukipalveluita seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajille. Monet kansalaisjärjestöt tarjoavat myös vertaisryhmätukea ja henkilökohtaista neuvontaa. Myös ammattiliitot tarjoavat tukea ja oikeudellista neuvontaa.

**30. Ajavatko ne muutoksia lainsäädäntöön tai lakeihin?**

Kyllä, se kuuluu niiden toimintaan.

**31. Minkälaiset suhteet niillä on keskushallintoon?**

Yleisesti ottaen hyvät. Viranomaistahot pyytävät kansalaisjärjestöiltä lausuntoja ja näin ollen hyötyvät niiden asiantuntemuksesta. Viranomaiset myös konsultoivat kansalaisjärjestöjä, ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä aikoessaan muuttaa työelämää koskevia lakeja.

**32. Entä paikallisiin virkamiehiin ja lääninhallituksiin?**

Hyvät suhteet. Kansalaisjärjestöt ja paikallishallinnon viranomaiset ovat tehneet yhteistyötä ja toteuttaneet yhteisiä hankkeita. Sama pätee myös ammattiliittoihin.

**33. Minkälainen suhde ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen välillä vallitsee?**

Hyvät suhteet. Kolmikantayhteistyön keskeinen osa-alue on tulopoliittinen kokonaisratkaisu eli TuPo, joka edistää järjestöjen keskinäistä sekä niiden ja valtion välistä yhteistyötä ja keskinäisiä suhteita. Tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun kuuluvat mm. työaika ja palkankorotukset.

**34. Onko niillä suhteita erikoistuneisiin virkamiestahoihin?**

Kyllä, vaikkakin suhteen laatu riippuu ammattiliitosta. Kansalaisjärjestöillä on läheiset suhteet vähemmistövaltuutettuun, mutta myös muihin valtuutettuihin.

**35. Minkälaisia ammatillisia vaatimuksia kansalaisjärjestöjen ja ammattiyhdistysliikkeiden työntekijöille on asetettu?**

Kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen työntekijöillä on tehtävästä riippuen yleensä korkeakoulututkinto, useimmiten maisterin tutkinto soveltuvalta alalta.

**36. Minkälaista koulutusta työntekijät ovat saaneet syrjinnän vastaiseen työhönsä?**

Kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen työntekijät ovat saaneet tietoa syrjinnästä opinnoissaan, erilaisten projektien puitteissa tai vastaavaan toimintaan osallistuessaan. Esim. jo mainittu Join In -projekti tarjosi kouluttajille koulutusta.

**37. Koulutetaanko heidät tekemään rahoitushakemuksia ja kirjoittamaan selontekoja?**

Suurimmaksi osaksi tällaista koulutusta ei ole tarjolla, mutta työntekijät oppivat nämä asiat käytännön työssään. Kansalaisjärjestöt työskentelevät projektiluontoisesti, mikä tarkoittaa, että ne joutuvat jatkuvasti hakemaan rahoitusta.

**38. Kuinka ne arvioivat onnistumistaan syrjinnän vastaisessa työssä?**

Syrjinnän vastaisen työn tuloksia on todella vaikea arvioida, sillä se on projektiluontoista toimintaa.

### **III. Syrjinnänvastaista työtä tekevien kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen tarpeet ja ongelmat**

#### **39. Mikä on syrjinnän vastaista työtä tekevien kansalaisjärjestöjen/ammattiliittojen suurin ongelma?**

Suuri ongelma on rahoituksen puute. Resursseja pitäisi kasvattaa; lisärahoitusta tarvittaisiin erityisesti uusien työntekijöiden palkkaamiseen. Rahoituksen puutteen lisäksi sen laatu tuottaa ongelmia. Koska rahoitusta myönnetään yleensä vain projekteihin, on pitkän tähtäimen suunnittelu erittäin vaikeaa. Julkista rahoitusta tarvitaan, koska yritysten ja kansalaisjärjestöjen yhteistyötä ei vielä juurikaan ole syrjinnän vastaisessa työssä.

#### **40. Onko työntekijöiden/rahoituksen/asiantuntijuuden puute yksi niiden suurimmista ongelmista?**

Kuten yllä on todettu, rahoituksen puute on todella yksi suurimmista ongelmista. Se on myös syynä syrjinnän vastaista työtä tekevien ihmisten vähäiseen määrään: järjestöillä ei ole varaa palkata tarpeeksi työntekijöitä. Syrjinnän vastaista työtä tekevät kansalaisjärjestöt ovat kuitenkin yleensä asiantuntijoita syrjintään liittyvissä kysymyksissä ja tuntevat mm. syrjintää koskevan lainsäädännön. Ammattiliitot ovat puolestaan tehneet syrjinnän vastaista työtä lyhyemmän aikaa, ja joissain ammattiliitoissa asiantuntijuus on vasta kehittymässä.

#### **41. Ovatko työntekijöiden puutteelliset tiedot tai taidot yksi syrjinnän vastaista työtä tekevien kansalaisjärjestöjen suurimmista ongelmista?**

Kansalaisjärjestöjen työntekijöillä on yleensä tarvittava pätevyys työnsä hoitamiseen. Moniperustaisesta syrjinnästä ja erilaisista syrjinnän muodoista pitäisi kuitenkin vielä tarjota enemmän tietoa. Joillakin järjestöillä on töissä myös paljon vapaaehtoisia, joiden kouluttamiseen pitäisi erityisesti kiinnittää huomiota. Myös ammattiliitoissa voisi olla tarvetta lisäkoulutukselle.

#### **42. Minkälaista koulutusta kansalaisjärjestöissä/ammattiliitoissa kaivattaisiin, jotta ne voisivat suoriutua työstään haluamallaan tavalla?**

Vaikka kansalaisjärjestöjen työntekijät omaavat paljon tietotaitoa ja ovat onnistuneesti kehittäneet koulutusta ja koulutusmateriaaleja erilaisiin syrjinnän vastaisiin projekteihin, tarvittaisiin asiasta tiedottamiseksi lisäksi esimerkiksi parempia markkinointitaitoja. Kansalaisjärjestöt voisivat mm. tarjota osaamistaan ammattiliitoille, jotta yhdenvertaisuuskoulutus saataisiin valtavirtaistettua muun koulutuksen osaksi.

#### **43. Ovatko niiden työntekijät riittävän hyvin perillä kansallisesta syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä?**

Syrjinnän vastaista työtä tekevät henkilöt ovat yleensä hyvin perillä kansallisista syrjintää koskevista lakisäädöksistä. Helmikuussa 2004 voimaan astunut yhdenvertaisuuslaki on kasvattanut tietoisuutta syrjintää koskevista laeista Suomessa. On kuitenkin muistettava, ettei suurimmalla osalla näiden kysymysten parissa työskentelevistä henkilöistä ole juristin koulutusta. Pakolaisneuvonta ry on tässä suhteessa poikkeus, sillä suurin osa sen henkilöstöstä on koulutukseltaan juristeja.

**44. Ovatko niiden työntekijät riittävän hyvin perillä EU:n syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä?**

EU:n syrjinnän vastainen lainsäädäntö tunnetaan kansalaisjärjestöissä ja ammattiliitoissa yleisesti ottaen suhteellisen hyvin, mutta joskus aika ei riitä uusiin asetuksiin tutustumiseen tai Euroopassa tapahtuvien lakimuutosten seuraamiseen. Koska suurin osa työntekijöistä ei ole juristeja, voi lakimuutosten seuraaminen olla työlästä.

**45. Riittääkö työntekijöiden asiantuntemus viranomaisten neuvomiseen: esim. politiikkalinjausten tai lakiehdotusten muotoiluun?**

Viranomaiset pyytävät usein kansalaisjärjestöiltä ja ammattiliitoilta lausuntoja niiden erikoisalaa koskevista kysymyksistä. Esimerkiksi Pakolaisneuvonta ry on tunnettu asiantuntijuudestaan pakolais- ja ulkomaalaiskysymyksissä Suomessa. Virkamiehet kuulevatkin usein sen edustajia sääteessään ulkomaalaisia koskevia lakeja. Monien muiden järjestöjen tapaan Ihmisoikeusliitto kommentoi aktiivisesti Suomen ihmisoikeustilannetta, tekee aloitteita ja antaa viranomaisille ja medialle lausuntoja aiheesta. Viranomaiset konsultoivat Ihmisoikeusliittoa aktiivisesti myös kansallista lainsäädäntöä kehitettäessä. Ihmisoikeusliitto laatii lisäksi niin kutsutun varjoraportin valtion EU:n ja YK:n eri toimielimille laatimille virallisille määräaikaismuutoksille, mikäli katsoo sen aiheelliseksi. Kansalaisjärjestöt ovat myös tehneet yhteistyötä, jotta lausunnot olisivat vakuuttavampia. Ne ovat mm. antaneet yhdessä lausuntoja maahanmuuttoa, pakolaispolitiikkaa sekä maahan ilman aikuista saapuvia alaikäisiä lapsia koskien.

**46. Tulisiko kansalaisjärjestöjen/ammattiliittojen panostaa enemmän syrjinnän vastaisen työnsä tunnetuksi tekemiseen?**

Syrjinnän vastaista työtä tekevilla kansalaisjärjestöillä on uskottavuutta ja painoarvoa kansalaisyhteiskunnan ja poliittisten päättäjien silmissä. Olisi kuitenkin hyvä löytää uusia kohderyhmiä syrjinnän vastaiselle työlle. Vaikka joidenkin kansalaisjärjestöjen aktiivinen rooli syrjinnän vastaisessa työssä tunnettaisiinkin, ei tieto siitä, että ne tarjoavat koulutusta ja koulutusmateriaaleja, ole tavoittanut kaikkia. Myös ammattiliittojen syrjinnän vastainen työ on usein jäänyt pimentoon. Niiden olisi hyvä tuoda oma panoksensa vahvemmin esille ja muutenkin ottaa vahvempi rooli syrjintää koskevista kysymyksistä.

**47. Pitäisikö niiden tehdä enemmän uhrien, asiakkaiden, jäsenten tai mahdollisten jäsenten eteen?**

Tämä olisi tärkeä päämäärä. On selvää, että syrjinnän uhreille tarjottavia palveluita olisi kehitettävä. Olisi tärkeää kyetä tarjoamaan uhreille opastusta, erityisesti oikeudellista neuvontaa. Vaikka tällaiselle toiminnalle olisi tarvetta, ei tarpeellisia resursseja ole. Mm. Ihmisoikeusliitto pyrkii kuitenkin resurssiensa rajoissa tarjoamaan ilmaista oikeudellista neuvontaa henkilöille, jotka kokevat ihmisoikeuksiansa loukatun. Myös Pakolaisneuvonta ry:n neljä toimistoa tarjoavat oikeudellista apua tietyille kohderyhmälle. Ammattiliitot tarjoavat oikeudellista apua jäsenilleen.

**48. Tulisiko niiden tehdä enemmän yhteistyötä viranomaisten kanssa, jotta niiden uskottavuus kasvaisi?**

Kansalaisjärjestöjen asema oman alansa asiantuntijoina on tunnettu ja tunnustettu, ja valtiovalta konsultoi niitä säännöllisesti syrjintää koskevista asioista. Kansalaisjärjestöjen on kuitenkin tehtävä töitä tämän aseman säilyttämiseksi ja oltava aktiivisesti mukana viranomaistahojen käsitellessä niiden erityisalaan liittyviä kysymyksiä. Kansalaisjärjestöjen pitäisi myös aktiivisesti tarjota osaamistaan sekä osallistua julkiseen keskusteluun. Ammattiliitoilla on uskottavuutta niiden erityisaloilla, ja myös ne ovat aktiivisia lausuntojen antajia.

**49. Tulisiko ammattiliittojen tehdä enemmän yhteistyötä yritysten/työnantajajärjestöjen kanssa?**

Yhteistyötä syrjinnän vastaisessa työssä pitäisi lisätä ja tiivistää.

**50. Pitäisikö niiden tehdä enemmän herättääkseen huomiota julkisessa keskustelussa ja lisätäkseen ihmisten tietoisuutta syrjintäasioista?**

Tällaista toimintaa pitäisi varmasti lisätä. Ammattiliitot voisivat omaksua vahvemman roolin keskustelun herättämisessä, koska niiden toiminnalla on selvää painoarvoa. Julkisen keskustelun herättäminen kuuluu monien kansalaisjärjestöjen päätehtäviin, mutta järjestöjen toimintaa tällä saralla pitäisi vielä tehostaa ja niiden tulisi ottaa osaa julkiseen keskusteluun vielä enemmän.

**51. Minkälaisia kehitystarpeita järjestöillä ja liitoilla on?**

Kansalaisjärjestöt tarvitsisivat enemmän rahoitusta voidakseen työskennellä täysipainoisemmin ja tehokkaammin syrjintää vastaan. Ammattiliittojen pitäisi keskittää enemmän varoja syrjinnän vastaiseen työhön ja saada lisää tietoa aiheesta. Olisi myös tärkeää, että yhteistyötä lisättäisiin erityisesti moniperustaisen syrjinnän torjumisen osalta.

## b) Syrjintä ja syrjinnän vastainen lainsäädäntö Suomessa

### 1. Direktiivien täytäntöönpano kansallisessa lainsäädännössä<sup>1</sup>

Neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (ns. rasismidirektiivi) ja neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (ns. työsyrijintädirektiivi) on saatettu osaksi Suomen kansallista lainsäädäntöä yhdenvertaisuuslain (21/2004) muodossa. Yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.2.2004. Yhdenvertaisuuslain voimaantulon seurauksena oli tarpeen muuttaa lakia vähemmistövaltuutetusta (660/2001). Muutos pantiin täytäntöön lailla 22/2004 (laki vähemmistövaltuutetusta annetun lain muuttamisesta), jonka seurauksena nimike laki vähemmistövaltuutetusta muuttui muotoon laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta. Laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta määrittelee vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan toimenkuvan yhdenvertaisuuslaissa säädetyn etnisen syrjinnän kiellon valvonnassa.

Ahvenanmaalla direktiivit pantiin täytäntöön kolmen uuden lain muodossa: maakuntalaki syrjinnän kiellosta Ahvenanmaalla (66/2005), maakuntalaki syrjintävaltuutetusta (67/2005) sekä maakuntalaki syrjintälautakunnasta (75/2005). Lisäksi seitsemän jo ennestään voimassa ollutta lakia, jotka sisälsivät säännöksiä yhdenvertaisesta kohtelusta pääasiassa koulutuksen ja työelämän piirissä, muutettiin direktiivien mukaisiksi. Kyseiset lait ja lakimuutokset astuivat voimaan 1.12.2005. Ahvenanmaalla oli tarpeen saattaa voimaan erilliset syrjinnän vastaiset säädökset, koska Manner-Suomen yhdenvertaisuuslakia (21/2004) ei sovelleta Ahvenanmaan virkamiehiin ja kunnallisviranomaisiin.

Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö on perinteisesti perustunut yhdenvertaisuuden ja syrjintäkiellon löyhään määrittelyyn, jonka puitteissa yhtäläinen oikeudellinen turva on pyritty takaamaan hyvin moninaisin perustein. Näin ollen syrjinnän määritelmä on perinteisesti ollut hyvin ympäröity, kuten ”henkilöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta”. Tämän seurauksena oikeusistuimet ja tutkijat ovat viime kädessä joutuneet päättämään, mitä ”eri asema” tai ”hyväksyttävä peruste” käytännössä tarkoittaa. Yhdenvertaisuuslaki on tässä suhteessa selkeämpi: se sisältää syrjinnän tarkan määritelmän, yksityiskohtaiset tiedot lain soveltamisalasta sekä luettelon hyväksyttävistä poikkeuksista.

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) kielletään syrjinnän kaikki muodot, joita ovat välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Yhdenvertaisuuslaki sisältää myös vastatoimien kiellon. Toisin sanoen ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sillä perusteella, että hän on valittanut tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Syrjintänä ei kuitenkaan pidetä sellaista työelämässä tapahtuvaa erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvään tosiasialliseen ja ratkaisevanlaatuiseen vaatimukseen. Tätä erivapautta, kuten muitakin Suomen lainsäädäntöön kuuluvia erivapauksia, tulee soveltaa hyvin kapea-alaisesti.

Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on pitkälti sama kuin sen taustalla olevien direktiivien. Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) on kuitenkin erikseen säädetty soveltamisalan rajoituksesta koskien 1) koulutusjärjestelmää sekä koulutuksen tavoitteita ja sisältöä sekä 2) ulkomaalaisten maahantuloa ja maassa oleskelua sekä ulkomaalaisten erilaista kohtelua heidän lakiin perustuvasta oikeusasemastaan aiheutuvasta syystä. Rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteista säädetyn direktiivin 2000/43/EY artiklojen 3(1)(g) ja 3(2) valossa on perusteltua kysyä, onko ensimmäinen rajoitus liian laaja-alaisesti muotoiltu.

---

<sup>1</sup> Tämän selonteon valmistelussa on hyödynnetty Timo Makkosen Euroopan lakiasiantuntijoiden verkostolle kirjoittamaa raporttia, joka löytyy englanniksi osoitteesta: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legnet/firep05\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/firep05_en.pdf). Ihmisoikeusliitto kuitenkin vastaa kaikista virheistä ja puutteista, joita käsillä olevassa selonteossa mahdollisesti esiintyy.

Kyseessä on direktiivirikkomus, mikäli koulutusjärjestelmä ja koulutuksen tavoitteet ja sisältö katsotaan Euroopan unionin toimivaltaan kuuluviksi asioiksi. Koska toisessa rajoituksessa viitataan yleisesti ”ulkomaalaisiin”, se rajaa kaikki muut paitsi Suomen kansalaiset, eli myös muiden EU-maiden kansalaiset, yhdenvertaisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Direktiiveissä sen sijaan viitataan yksinomaan kolmansien maiden kansalaisiin ja henkilöihin, joilla ei ole kansalaisuutta.

Yhdenvertaisuus ja syrjintäkielto ovat periaatteita, jotka on kirjattu Suomen perustuslakiin (731/1999). Perustuslain 6§:n mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tämän on yleisesti mielletty tarkoittavan sitä, että päätöksenteko ei voi olla sattumanvaraista ja että samassa tai vastaavanlaisessa tilanteessa olevia henkilöitä on kohdeltava samalla tavalla. Viime aikoina pykälää on alettu laajalti tulkita siten, että se myös velvoittaa lainsäätäjiä varmistamaan, että lainsäädäntö noudattaa yhdenvertaisuuden vaatimusta. Näin ollen pykälän on nähty takaavan yhdenvertainen kohtelu julkisvallan elimissä, erityisesti hallinnossa, lainsäädännössä ja oikeuslaitoksessa. Perustuslain kohdassa 6(2) säädetään seuraavaa: ”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. Tätä säädöstä sovelletaan oikeusistuimissa suoraan. Perustuslaissa kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, vaan se kattaa myös muut vastaavanlaiset perusteet, kuten seksuaalisen suuntautumisen, yhteiskunnallisen aseman, perhesuhteet sekä asuinpaikan.

Myös rikoslakiin (39/1889) sisältyy eksplisiittinen syrjinnän kieltö (11:9) sekä työsyryjinnän kieltö (47:3) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, poliittisen kannan, poliittisen toiminnan tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Työsyryjinnän osalta myös kansalaisuus on määritelty kielletyksi syrjintäperusteeksi.

Yhdenvertaisuuslaissa määritettyjä syrjinnän olemusta, vastatoimien kieltoa ja todistustaakan jakoa koskevia säännöksiä sovelletaan siviilioikeudenkäynneissä sellaisinaan työ sopimuslain (55/2001), valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnallisesta viranhaltijasta säädetyn lain (304/2003) yhdenvertaisuussäännösten rinnalla. Työsopimuslain yhdenvertaisuussäännöstä sovelletaan vain yksityisen sektorin työntekijöihin. Edellä mainittuihin työ- ja palvelussuhdelakeihin sisältyy säännöksiä, jotka kieltävät työntekijöiden syrjinnän ja erilaisen kohtelun esimerkiksi iän, vamman, etnisen alkuperän, seksuaalisen suuntautumisen tai uskonnon perusteella. Syrjintäperusteiden luettelo ei missään näistä laeista ole tyhjentävä, vaan syrjintä minkä tahansa vastaavanlaisen seikan perusteella on kielletty.

Yhdistyksillä ja järjestöillä ei Suomessa ole merkittävää osuutta oikeudellisissa tai hallinnollisissa prosesseissa. Yhdistyksillä on yleinen oikeus pyytää syrjintälautakunnalta lausuntoa yhdenvertaisuuslain oikeasta tulkinnasta etniseen syrjintään liittyvissä kysymyksissä, mutta niillä ei ole oikeutta viedä syrjintätapauksia oikeusistuinten tai syrjintälautakunnan käsiteltäväksi edes uhrin suostumuksella. Yhdistykset eivät myöskään voi toimia kolmansina osapuolina tällaisissa käsittelyissä. Nykytilanteen taustalla on kansallisen lainsäädännön oikeudenkäyntimenettelyä koskevat säännökset. Yhdistyksen tai järjestön palveluksessa olevat lakimiehet voivat edustaa kantajaa yleisten edustamista ja oikeusmenettelyä koskevien säännösten puitteissa. Riippuen siitä, kuinka neuvoston rodullista ja etnistä yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin 2000/43/EY artiklaa 7(2) ja työelämän yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin 2000/78/EY artiklaa 7(2) tulkitaan, on mahdollista, että Suomen lainsäädäntö ei nykyisessä muodossaan täytä direktiivien vaatimuksia.

Rodullista ja etnistä yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin 2000/43/EY artiklan 13 mukaisesti Suomeen on perustettu etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseen pyrkiviä toimielimiä. Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan työsuojeluviranomaiset valvovat lain noudattamista työsuhteissa, julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa sekä työharjoittelussa ja muissa rinnasteisissa tilanteissa.

Työsuojeluviranomaisten toimivalta kattaa kaikki yhdenvertaisuuslaissa luetellut syrjintäperusteet. Yhdenvertaisuuslaissa säädetyn etnisen syrjinnän kiellon valvonnasta muissa kuin työsuhteissa tai julkisoikeudellisissa palvelusuhteissa vastaavat lisäksi myös vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta. Vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan toimivaltaan kuuluu ainoastaan syrjintä etnisen alkuperän perusteella.

Ennen yhdenvertaisuuslain (21/2004) voimaantuloa syrjinnän uhrien yleisimmin käyttämä oikeuskeino oli rikoskanteen nostaminen. Yhdenvertaisuuslain astuttua voimaan kuka tahansa syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunut henkilö voi hakea hyvitystä nostamalla siviilikanteen lain rikkojaa vastaan. Hyvityksen enimmäismäärä on 15 000 euroa. Hyvityksen suuruudesta päätettäessä huomioon otetaan syrjinnän laatu ja laajuus, vastaajan suhtautuminen tekoonsa, mahdolliset sovittelutoimet osapuolten välillä sekä vastaajan taloudellinen tilanne. Hyvityksen enimmäismäärä ei ole ehdoton, vaan oikeus voi määrätä vastaajan maksamaan myös tätä suuremman summan, mikäli katsoo sen kohtuulliseksi. Toisaalta oikeus voi myös jättää hyvityksen kokonaan määräämättä.

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) myötä Suomen lainsäädäntöön otettiin uutena käsitteenä jaettu todistustaakka. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään, että syrjintäolettaama täyttyy, jos syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö esittää sellaista näyttöä, jonka perusteella tuomioistuimien tai muu syrjintäasiaa käsittelevä viranomais (kuten syrjintälautakunta) voi olettaa kysymyksessä olleen kielletyn syrjinnän. Tämän jälkeen vastaajan on kyettävä esittämään riittävästi näyttöä siitä, että kyseessä ei ole ollut kielletty syrjintä.

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) erotetaan tavaroiden ja palveluiden tarjonta yksityishenkilöiden välisenä toimintana ja niiden tarjonta laajemmalle yleisölle. Yhdenvertaisuuslain syrjintäkielto koskee esimerkiksi ammattimaisesti harjoitettavaa asuntojen vuokrausta, välitystä ja myyntiä, mutta ei yksityishenkilön asunnon vuokrausta tai myyntiä. Tämä heikentää etnisen syrjinnän vastaista oikeussuojaa merkittävästi yksityisillä asuntomarkkinoilla. Rikoslain (39/1889) syrjintäkieltoa sovelletaan myös yksityishenkilöiden välisiin suhteisiin, mutta etniseen syrjintään puuttuminen rikoslain nojalla on vaikeaa johtuen osaltaan siitä, että tällaisissa tapauksissa kantajaan kohdistuu suurempi todistustaakka.

### **3. Valitusmenettely – hallinnolliset ja oikeudelliset valituskanavat yhdenvertaisuuslainsäädännön rikkomustapauksissa**

#### **2.A Työelämä – kaikki syrjintäperusteet**

##### *TYÖSUOJELUVIRANOMAISET*

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimivat kahdeksan alueellista työsuojelupiiriä ovat työturvallisuutta ja -terveydenhuoltoa yksityisellä sektorilla käytännössä valvova viranomaistaho. Työsuojelupiirit antavat työnantajille työolosuhteita ja työsuhteita koskevia ohjeita ja neuvoja sekä valvovat säännösten noudattamista työpaikoilla. Työsuojelupiirien edustajilla on oikeus tehdä työpaikkatarkastuksia kaikilla työpaikoilla. Heidän toimenkuvaansa kuuluu myös työntekijöiden opastaminen, ja heille voi ilmoittaa työpaikoilla havaituista epäkohdista. Tarvittaessa työsuojelupiirit voivat velvoittaa työnantajan korjaamaan havaitut epäkohdat. Työsuojeluviranomaiset valvovat yksityisen sektorin työntajien toimia rikoslain (39/1889), työsopimuslain (55/2001) ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) yhdenvertaisuussäännösten puitteissa.

## *RIKOSOIKEUDELLINEN VALITUSMENETTELY*

Henkilö, joka kokee tulleen syrjityksi työhön tai ammatinharjoittamiseen liittyvässä asiassa voi ottaa yhteyttä asuinpaikkansa työsuojelupiiriin, joka suorittaa tapauksen alustavan tutkinnan. Mikäli on todennäköistä, että rikoslaissa (39/1889) kiellettyä työsyryntää on tapahtunut, tapaus siirretään yleiselle syyttäjälle, koska työsyryntä on yleisen syytteen alainen rikkomus. Syyttäjä laittaa vireille rikosoikeudenkäyntiprosessin, mikäli katsoo, että kielletystä työsyrynnästä on riittävästi näyttöä oikeudenkäyntiä varten.

Rikoslaissa (39/1889) säädetyn työsyryntäkiellon soveltamisala on laaja. Syryntäkielto koskee sekä työpaikasta ilmoittamista, työntekijöiden valintaa että tilanteita, joissa työnhakija tai työntekijä joutuu jonkin kielletyn syryntäperusteen nojalla ”epäedulliseen asemaan” ilman ”painavaa, hyväksyttävää syytä”.

Henkilö, joka kokee tulleen syrjityksi julkisella sektorilla voi myös tehdä rikosilmoituksen poliisille.

## *SIVILIOIKEUDELLINEN VALITUSMENETTELY*

Jos yksityisen sektorin työsyryntäepäily ei alustavan tutkinnan mukaan ole riittävän vahva täyttääkseen rikoslaissa (39/1889) määritetyn työsyrynnän tuntomerkit, tapausta tarkastellaan yhdenvertaisuuslain (21/2004) säännösten puitteissa.

Jos on perusteltua epäillä, että yhdenvertaisuuslain (21/2004) syryntäkieltoa on rikottu, työsuojelupiiri omaksuu neuvoa-antavan roolin. Se tiedottaa työnantajalle tämän velvollisuuksista sekä työntekijän oikeuksista ja ohjeistaa työnantajaa valituksen kohteena olevan epäkohdan korjaamisessa. Mikäli työnantaja ei ryhdy asianmukaisiin toimenpiteisiin, työsuojelupiiri voi vaatia epäkohdan korjaamista sakon uhallla. Tarvittaessa työsuojelupiiri voi myös opastaa syrynnän uhria siviilikanteen nostamisessa, jotta tämä voi vaatia yhdenvertaisuuslain (21/2004) mahdollistamaa hyvitystä sekä vahingonkorvauslaissa (412/1974) säädettyä korvausta mahdollisesta taloudellisesta vahingosta. Työsuojeluviranomaiset eivät anna oikeudellista apua eivätkä edusta vastaajaa kärjäoikeudessa, jossa korvausvaatimus käsitellään.

Työsuojeluviranomaiset valvovat yksityisen sektorin työnantajien toimia myös työsopimuslain (55/2001) syrynnän vastaisen säännöksen näkökulmasta. Säännöksen mukaan työntekijä ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vamman, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansallisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavissa olevan seikan vuoksi. Yhdenvertaisuuslain (21/2004) säännöksiä syrynnästä, vastatoimien kiellosta ja todistustaakan jaosta sovelletaan kaikissa siviilikanteissa, joissa on vedottu työsopimuslain (55/2001) syrynnän vastaiseen säännökseen. Työsopimuslakia (55/2001) sovelletaan myös määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin.

Henkilö, joka on joutunut syrynnän kohteeksi työhön tai ammatinharjoittamiseen liittyvässä asiassa julkisella sektorilla voi myös nostaa siviilikanteen kärjäoikeudessa saadakseen hyvitystä yhdenvertaisuuslain (21/2004) nojalla. Siviilikanneasioissa on lisäksi mahdollista vedota työnantajasta riippuen joko valtion virkamieslain (750/1994) tai kunnallisesta viranhaltijasta säädetyn lain (304/2003) säännöksiin syryntäkieltoa ja yhdenvertaista kohtelua koskien. Kunnallisesta viranhaltijasta säädettyssä laissa on nimenomaisesti mainittu, että laki kattaa myös määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet.

## *MUITA VALITUSKANAVIA*

Jos julkishallinnon viranomainen, virkamies tai muu julkista tehtävää hoitava taho syyllistyy syryvään päätöksentekoon, syrynnän kohteeksi joutuneella henkilöllä on oikeus vaatia oikaisua hallintolainkäyttölain (586/1996) nojalla.

Vaihtoehtoisesti syrjintää kokenut henkilö voi tehdä kantelun eduskunnan oikeusasiamiehelle tai valtioneuvoston oikeuskanslerille, joiden toimenkuvaan viranomaistoiminnan laillisuusvalvonta kuuluu. Näiden elinten toimivaltaan ei kuulu viranomaispäätösten muuttaminen kanteluiden perusteella eikä korvausten määrääminen. Ne voivat kuitenkin muun muassa antaa moitteita ja päättää virkamiesten syytteen asettamisesta.

### *YHDENVERTAISUUSLAIN SOVELTAMISALA TYÖHÖN JA AMMATINHARJOITAMISEEN LIITTYVISSÄ ASIOISSA – KAIKKI SYRJINTÄPERUSTEET*

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) ei tee eroa julkisen ja yksityisen sektorin välillä, vaan pätee työhön ja ammatinharjoittamiseen liittyvissä asioissa yhtä lailla sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Syrjintäkielto etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, vamman, iän tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella koskee myös itsensä työllistämisen ja elannon hankkimisen edellytyksiä sekä viranomaisten myöntämien tukien myöntämisperusteita esimerkiksi omaa yritystä perustettaessa. Syrjintä on lisäksi kielletty työhönotossa, työsuhteen aikana, työolosuhteiden osalta sekä työntekijöiden koulutuksessa ja urakehityksessä. Laki suojaa palkallisten työntekijöiden lisäksi myös harjoittelijoita.

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) soveltamisalaan kuuluvat myös sääntelyn alaisia ammatteja (esimerkiksi lääkäri, juristi ja proviisori) koskevat säännökset ja niiden soveltaminen. Näin ollen tällaiset säännökset eivät itsessään saa olla syrjiviä eikä niitä saa soveltaa syrjivästi. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan lisäksi palkan suuruutta sekä työehtosopimuksia koskeviin asioihin. Yhdenvertaisuuslain mukaan oikeusistuimien voi käsittelyssään olevan tapauksen tiimoilta muuttaa tai jättää huomiotta työsopimusehtoja, jotka ovat ristiriidassa syrjinnän ja vastatoimien kiellon kanssa.

### **2.B Syrjintä etnisen alkuperän perusteella muissa kuin työelämään ja ammatinharjoittamiseen liittyvissä asioissa**

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) kielletyn etnisen syrjinnän kohteeksi joutuneella henkilöllä on kolme valituskanavaa. Syrjinnän uhri voi ottaa yhteyttä vähemmistövaltuutettuun saadakseen neuvoja ja opastusta, viedä asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi tai nostaa siviilikanteen. Etnisen syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö voi rikoslain (39/1889) syrjinnän kieltävän säännöksen nojalla myös tehdä poliisille rikosilmoituksen. Nämä valituskanavat ovat käytössä, olipa syrjivästä kohtelusta syytettynä julkinen tai yksityinen taho.

#### *VÄHEMMISTÖVALTUUTETUN TOIMISTO*

Vähemmistövaltuutetun toimivallasta on säädetty laissa vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta (660/2001, muutettu lailla 22/2004) sekä yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Vähemmistövaltuutetun toimivaltaan ja tehtäviin kuuluu:

- 1) neuvojen ja ohjeiden antaminen, jotta vähemmistövaltuutetun havaitsemat syrjivät käytännöt saadaan lakkautettua
- 2) sovittelutoimenpiteiden johtaminen
- 3) tietojen pyytäminen syrjinnästä epäillyltä taholta
- 4) uhkasakon asettaminen, mikäli syrjinnästä epäilty taho ei muutoin toimita vaadittuja tietoja
- 5) etnistä syrjintää koskevan tapauksen siirtäminen syrjintälautakunnan käsiteltäväksi tarpeen vaatiessa
- 6) oikeudellisen avun antaminen etnisen syrjinnän ehkäisemisen kannalta merkittävissä asioissa

Vähemmistövaltuutettuun voi ottaa yhteyttä, jos on itse kokenut syrjintää, mutta myös toisen puolesta tai isomman ryhmän yhteisessä asiassa. Kaikki asiakasyhteydenotot tutkitaan, ja niiden pohjalta ryhdytään asianmukaisiin toimenpiteisiin. Ensimmäinen askel on usein yritys löytää ratkaisu kiistaan sovittelemalla.

Vähemmistövaltuutetun toimisto ei pääsääntöisesti laadi valituskirjelmia tai tarjoa muuta oikeusapua, vaan neuvoo ja ohjaa syrjinnän uhria avun hankkimisessa yleisistä oikeusaputoimistoista tai yksityisiltä asianajajilta.

#### *SYRJINTÄLAUTAKUNTA*

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) kiellettyä etnistä syrjintää koskevan tapauksen voi viedä syrjintälautakunnan käsiteltäväksi joko syrjinnän uhri itse tai vähemmistövaltuutettu. Sovintoratkaisutapaus voidaan viedä syrjintälautakuntaan vahvistettavaksi joko osapuolten yhteispäätöksellä tai vähemmistövaltuutetun toimesta ja osapuolten suostumuksella.

Syrjintälautakunnan toimivalta on määritelty yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Syrjintälautakunnalla on oikeus vahvistaa sovintoratkaisu ja kieltää yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) kielletyn syrjinnän jatkaminen tai uusiminen. Syrjintälautakunta voi myös panna lainvoimaisen tuomion toimeenpanoa vastaavalla tavalla täytäntöön osapuolten välisen sovinnon, jossa on sovittu rahasaatavasta. Syrjintälautakunnan toimivaltaan kuuluu lisäksi uhkasakon asettaminen viranomais- tai muille tahoille, jotka laiminlyövät selvityksenantovelvollisuutensa sekä vähemmistövaltuutetun asettamien uhkasakkojen määrääminen maksettaviksi. Syrjintälautakunta ei korvaa muita käytössä olevia muutoksenhakukeinoja ja -elimiä, eikä sillä ole oikeutta muuttaa viranomaispäätöksiä.

Yhdenvertaisuuslaissa on säädetty todistustaakan jaosta seuraavaa: Syrjintäoletama täyttyy, jos etnisen syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö esittää sellaista näyttöä, jonka perusteella tuomioistuin tai syrjintäasiaa käsittelevä muu toimivaltainen viranomainen (kuten syrjintälautakunta) voi olettaa kysymyksessä olevan kielletyn syrjinnän. Tämän jälkeen vastaajan on vuorostaan esitettävä riittävä näyttö siitä, että syrjintää ei ole tapahtunut. Syrjintälautakunnan päätökset sovintoratkaisujen vahvistamista ja syrjinnän jatkamisen tai uusimisen kieltoa koskien ovat sitovia ja täytäntöönpanokelpoisia. Syrjintälautakunnan päätöksistä voi valittaa hallinto-oikeuteen. Päätöksestä tulee valittaa siihen hallinto-oikeuteen, joka on toimivaltainen syrjinnän uhrin asuinpaikkakunnalla. Muilta osin syrjintälautakunnan päätöksistä tehtäviin valituksiin sovelletaan hallintolainkäyttölain (586/1996, mukaan lukien siihen tehdyt muutokset lakiin 689/2005 saakka) säännöksiä.

#### *SIVIILIKANTEEN NOSTAMINEN*

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö voi asianmukaisen hyvityksen saadakseen nostaa siviilikanteen käräjäoikeudessa. Yhdenvertaisuuslain 9§:n mukaan hyvityksen enimmäismäärä on 15 000 euroa. Poikkeuksellisen vakavissa tapauksissa tämä summa voidaan kuitenkin ylittää. Hyvityksen suuruudesta päätettäessä huomioon otetaan syrjinnän laatu ja laajuus, vastaajan suhtautuminen tekoonsa, mahdolliset sovittelutoimet osapuolten välillä sekä vastaajan taloudellinen tilanne. Hyvityksen vähimmäismäärää ei ole määritelty, ja oikeus voi myös jättää hyvityksen kokonaan määräämättä. Hyvityksen saaminen ei estä vahingonkorvausten vaatimista vahingonkorvauslain (412/1974) nojalla. Hyvitystä koskevan siviilikanteen voi laittaa vireille käräjäoikeudessa myös syrjintälautakunnan päätöksen jälkeen.

#### *RIKOSILMOITUKSEN TEKEMINEN POLIISILLE*

Etnisen syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö voi rikoslain (39/1889) syrjinnän kieltävän säännöksen nojalla tehdä rikosilmoituksen paikalliselle poliisille, joka suorittaa asiassa esitutkinnan. Rikoslaisissa määritetyt syrjintäteot ovat Suomessa yleisen syytteen alaisia rikkomuksia. Yleinen syyttäjä päättää siitä, onko syrjintäkiellon rikkomisesta olemassa riittävästi näyttöä. Koska rikosoikeudenkäynneissä ei sovelleta jaetun todistustaakan säännöstä, todistustaakka on näissä tapauksissa kantajalla. Syyttäjä asettaa syrjinnästä epäillyn henkilön syyteeseen, mikäli kielletystä syrjinnästä on olemassa riittävästi näyttöä.

## *YHDENVERTAISUUSLAIN SOVELTAMISALA ETNISEN ALKUPERÄN PERUSTEELLA TAPAHTUVAAN SYRJINTÄÄN*

Etnisen syrjinnän osalta yhdenvertaisuuslain soveltamisala kattaa sosiaali- ja terveyspalvelut sekä sosiaaliturvaetuudet ja muut sosiaalisin perustein myönnettävät tuet, alennukset ja etuudet. Sosiaalipalveluihin kuuluvat esimerkiksi sosiaalityö, perheneuvonta, koti- ja laitospalvelut sekä päivähoito. Terveyspalveluiksi lasketaan muun muassa lakisääteinen terveydenhuolto, työterveydenhuolto, kouluterveydenhuolto sekä muissa oppilaitoksissa kuten yliopistoissa annettava terveydenhuolto, sairaanhoito, hammashoito, mielenterveyspalvelut sekä ambulanssipalvelut. Sosiaaliturvaetuihin kuuluvat esimerkiksi lakisääteinen sairausvakuutus ja siihen pohjautuvat etuudet, työttömyys- ja sairauspäiväraha, opintotuki sekä opiskelija-alennukset. Muilla sosiaalisin perustein myönnettävillä tuilla, alennuksilla ja etuuksilla viitataan tiettyihin lainoihin, joita on saatavilla lapsiperheille.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän etnisen alkuperän (kuten muidenkin kiellettyjen syrjintäperusteiden) perusteella koulutuksen saamisessa, mukaan lukien jatko- ja uudelleen koulutus sekä ammatillinen ohjaus. Syrjintäkielto koskee kaikkia koulutusta tarjoavia tahoja. Näin ollen kaikki koulut, kuten peruskoulut, lukiot, yliopistot, ammattioppilaitokset ja jopa autokoulut, kuuluvat yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan. Syrjintä etnisen alkuperän perusteella on kiellettyä myös miesten lakisääteisessä asepalveluksessa, naisten vapaaehtoisessa asepalveluksessa sekä siviilipalveluksessa.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää ihmisten asettamisen eri asemaan etnisen alkuperän perusteella asumispalveluja tarjottaessa. Syrjintäkielto koskee kaikkia asumisen muotoja: vuokrausta, alivuokrausta, omistusasuntojen myyntiä ja ostamista. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan asumisen pysyvyydestä tai väliaikaisuudesta riippumatta. Yhdenvertaisuuslain soveltamisala ei kata yksityishenkilöiden välistä asuntojen myyntiä ja vuokrausta, mutta ammattimaisesti ja elinkeinotoimintana harjoitettava asumispalvelujen tarjonta kuuluu lain soveltamisalaan.

Etnisen alkuperän perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltö koskee myös yleisölle tarjolla olevien palvelujen (kuten pankki- ja vakuutuspalvelujen) tarjontaa ja saatavuutta, samoin kuin pääsyä julkisiin tiloihin (kuten ravintoloihin, hotelleihin tai vapaa-ajanviettopaikkoihin).

### **2.C Eri valituskanavat työelämään liittyvissä tapauksissa ja muissa tapauksissa**

#### *TYÖELÄMÄÄN LIITTYVÄT VALITUKSET*

Työelämässä koetusta syrjinnästä voi valittaa monen eri kanavan kautta. Näillä kaikilla on omat hyvät ja huonot puolensa. Kansallisen syrjinnän vastaisen lainsäädännön rikkomuksesta valittavan henkilön tulee miettiä valituksen tavoitetta: Mikä on valituksen tekijän pyrkimys? Onko tarkoituksena saada oikeutta itselle vai kasvattaa yleistä tietoisuutta syrjinnästä? Alla esitettyjen tietojen tarkoituksena on valaista eri valituskanavien etu- ja haittapuolia.

#### *Työpaikan sisäinen valitusmenettely*

##### *Edut:*

- Asian ratkeaminen suhteellisen nopeasti
- Oikeudellista edustusta ei tarvita eikä valituksen tekijälle koidu kuluja
- Mahdollisuus saada kumotuksi syrjivä päätös, jota valitus koskee

*Heikkoudet:*

- Ratkaisu ei ole oikeudellisesti sitova
- Työnantajan toimet kiistanalaisen asian korjaamiseksi eivät välttämättä ole riittäviä
- Vain työntekijöiden käytettävissä (eli ei kata työhönotossa tapahtuvaa syrjintää)
- Ei paranna yleistä tietoisuutta syrjintäasioista

Työsuojelupiirit

*Edut:*

- Näytön asiantunteva tarkastelu jatkotoimien perustana
- Yleisen syytteen alaisuus: valituksen tekijälle ei koidu kuluja
- Valtuudet velvoittaa työnantaja korjaaviin toimenpiteisiin
- Lisää työpaikan sisällä tietoisuutta syrjintäasioista
- Mahdollisuus (halutessaan) saada työpaikkansa takaisin
- Mahdollisuus saada hyvitystä

*Heikkoudet:*

- Rikosoikeudenkäyntiprosessi on hidas
- Todistustaakka on valituksen tekijällä

Siviilioikeudenkäynti

*Edut:*

- Jaettu todistustaakka
- Valituksen tekijän mahdollisuus saada hyvitystä

*Heikkoudet:*

- Oikeudellinen edustus tarpeen
- Valituksen tekijälle koituu kuluja
- Oikeudellisen avun puuttuminen

*MUUT KUIN TYÖELÄMÄÄ KOSKEVAT VALITUKSET*

Vähemmistövaltuutetun toimisto

*Edut:*

- Asian ratkeaminen suhteellisen nopeasti (sovittelu)
- Oikeudellista edustusta ei tarvita eikä valituksen tekijälle koidu kuluja (sovittelu)
- Tapauksen asiantunteva käsittely ja jatkotoimenpiteiden asianmukaisuus
- Apua tarjolla syrjintälautakunnalle tehtävän hakemuksen laadintaan
- Apua tarjolla siviilioikeudenkäynnissä tarvittavan oikeudellisen edustajan löytämiseen
- Merkittävässä tapauksissa mahdollisuus saada oikeudellista apua myös suoraan vähemmistövaltuutetun toimistolta

*Heikkoudet:*

- Ratkaisu ei ole oikeudellisesti sitova (sovittelu)
- Korjaavat toimenpiteet eivät välttämättä ole kauaskantoisia (sovittelu)
- Syrjintäasioita koskevan tietoisuuden lisääntyminen rajallista (sovittelu)

### Hakemuksen jättäminen syrjäntälautakuntaan

#### *Edut:*

- Oikeudellista apua ei tarvita eikä hakemuksen tekijälle koidu kuluja
- Jaettu todistustaakka
- Oikeudellisesti sitovat sovittelu- ja muut ratkaisut

#### *Heikkoudet:*

- Ei valtuuksia määrätä hyvitystä

### Rikosoikeudenkäynti

#### *Edut:*

- Syrjäntärikkokset ovat yleisen syytteen alaisia: valituksen tekijälle ei koidu kuluja

#### *Heikkoudet:*

- Rikosoikeudenkäyntiprosessi on hidas
- Todistustaakka on valituksen tekijällä

### Siviilioikeudenkäynti

#### *Edut:*

- Jaettu todistustaakka

#### *Heikkoudet:*

- Ei takeita oikeudellisen avun saamisesta: valituksen tekijälle koituu kuluja

## **2.D Eri muutoksenhakumenettelyihin liittyvät teknisluontoiset edellytykset**

### *KANNEAIKA*

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään, että syrjäntäkiellon tai vastatoimien kiellon rikkomisesta tuomittavaa hyvitystä ja syrjivien sopimusehtojen muuttamista on vaadittava kanteella syrjityksi väitetyn (eli kantajan) kotipaikan tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa kiellon rikkomisesta, tai jos rikkomisen on ollut jatkuvaa, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä. Työhönottolanteisiin liittyvästä syrjäntäkiellon rikkomisesta on vaadittava hyvitystä vuoden kuluessa siitä, kun hakija sai tiedon syrjiväksi väitetystä valintapäätöksestä. Rikoslaisissa säädetyn (39/1889) syrjäntä- ja työsyryntäkiellon rikkomista koskevissa tapauksissa syyteoikeus vanhenee kahden vuoden kuluessa. Työsopimuslaissa (55/2001) säädetyn syrjäntäsäännöksen rikkomista koskevissa tapauksissa oikeus siviilikanteen nostamiseen vanhenee viiden vuoden kuluessa. Oikeus siviilikanteen nostamiseen työsuhteen päättymisen jälkeistä palkanmaksua koskevien vaateiden perusteella vanhenee kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymispäivästä.

### *HAKEMUKSIA KOSKEVAT MUODOLLISET VAATIMUKSET*

## Syrjintälautakunta

Syrjintälautakunnalle osoitettavien hakemusten muodolliset vaatimukset ovat helposti löydettävissä lautakunnan kotisivulla. Hakemus tulee tehdä kirjallisesti joko suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Osoite on:

Syrjintälautakunta  
PL 34  
00023 Valtioneuvosto  
Sähköposti: [syrjintalautakunta@mol.fi](mailto:syrjintalautakunta@mol.fi)  
Puh: 010 60 480 49  
Kotisivu: [www.mol.fi/syrjintalautakunta](http://www.mol.fi/syrjintalautakunta)

Hakemuksen tulisi sisältää seuraavat tiedot:

- syrjityn yksilöity vaatimus
- yksityiskohtaisesti ne seikat, joihin syrjityn vaatimus perustuu
- selvitys, jonka hakija aikoo esittää sekä se, mitä hän sillä aikoo näyttää toteen
- missä muussa viranomaisessa hakijan asia on vireillä
- syrjityn ja väitetyn syrjijän nimet, ammatit ja kotipaikat
- syrjityn tai väitetyn syrjijän tai heidän laillisen edustajansa tai asiamiehensä, todistajan tai muun kuultavan puhelinnumero
- postiosoite, johon asiaa koskevat kutsut, kehotukset ja ilmoitukset voidaan syrjintälautakunnasta lähettää

Asianosaisen tai hakemuksen laatijan on allekirjoitettava hakemus. Hakemuksen laatijan on lisäksi ilmoitettava ammattinsa ja asuinpaikkansa. Jos hakemusta tulee täydentää, syrjintälautakunta ilmoittaa tästä hakemuksen laatijalle kirjallisesti. Kaikki tapaukset ratkaistaan syrjintälautakunnan istunnoissa kirjallisen esityksen pohjalta.

## Vähemmistövaltuutetun toimisto

Vähemmistövaltuutetun toimiston asiakaspalveluun tehtäviä yhteydenottoja koskien ei ole olemassa muodollisia vaatimuksia. Asiakaspalvelu on arkisin avoimena klo 9-15, ja palvelua tarjotaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Tulkin käyttö on myös mahdollista. Vähemmistövaltuutetun kotisivulta löytyy tietoa vähemmistövaltuutetun toimivallasta ja yhteydenotosta asiakaspalveluun.

Vähemmistövaltuutetun toimiston yhteystiedot ovat:

Vähemmistövaltuutetun toimisto  
Mikonkatu 4, 5.krs  
PL 34  
00023 Valtioneuvosto  
Sähköposti: [vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi](mailto:vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi)  
Asiakaspalvelun puh: 010 194 650  
Kotisivu: [www.vahemmistovaltuutettu.fi](http://www.vahemmistovaltuutettu.fi)

## Työsuojeluviranomaiset

Mihin tahansa kahdeksasta työsuojelupiiristä voi ottaa yhteyttä ilman erityisiä muodollisia vaatimuksia. Työsuojelupiirin asiakaspalveluun voi ottaa yhteyttä postitse, sähköpostitse tai puhelimitse. Työsuojelupiirien yhteystiedot ovat helpoiten löydettävissä internetissä osoitteessa [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi). Tältä sivulta löytyy myös monenlaista tietoa työsuojeluasioista.

## **2.E Ongelmia ja tukitoimia kansallisella tasolla**

### *ONGELMIA*

Työelämään liittyvissä tapauksissa suurin ongelma on se, että työsuojeluviranomaiset eivät käytä hyväkseen siviilikannemahdollisuutta tapauksissa, joissa yhdenvertaisuuslain (21/2004) syrjintäkieltoa on rikottu. Vähemmistövaltuutettu on kritisoinut työsuojeluviranomaisia näiden puutteellisista toimista syrjinnän uhrien oikeusturvan edistämisen saralla. Vähemmistövaltuutetun vuoden 2005 vuosiraportissa todetaan, että yhdenvertaisuuslain (21/2004) voimaantulo ei ole madaltanut työsuojeluviranomaisten kynnystä puuttua työsyrjintään siinä määrin kuin odotettiin. Työsuojeluviranomaiset puuttuvat työsyrjintään pääasiassa rikoslain nojalla, minkä seurauksena tapauksen käsittelyssä ei sovelleta yhdenvertaisuuslain jaetun todistustaakan säännöstä, vaan todistustaakka on kantajalla.

Vamman, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon (esim. tapaukset, joissa valtaväestön edustaja kääntyy islaminuskoon) tai iän perusteella tapahtuvan syrjinnän osalta ei ole olemassa syrjintälautakunnan kaltaista helposti lähestyttävää viranomaistahoa, jonne syrjinnästä voisi valittaa ja jolla olisi oikeudellista toimivaltaa. Mikään viranomaistaho ei myöskään ole vastuussa edellä mainittujen syiden perusteella syrjittyjen neuvonnasta ja avustamisesta. Näin ollen kynnys hakea hyvitystä oikeusteitse voi muodostua liian korkeaksi sekä kustannusten osalta että muutoinkin.

### *TUKITOIMIA*

Yleistä oikeusapua voi saada sekä tuomioistuinkäsittelyihin että muissa tapauksissa. Oikeusapua voidaan myöntää henkilöille, jotka ovat kuultavina suomalaisessa tuomioistuimessa tai joiden asuinpaikka on Suomessa. Oikeusapua ei myönnetä, jos käsittelyssä oleva tapaus on hakijalle merkitykseltään vähäinen tai jos on perusteltua olettaa, että oikeusavusta ei olisi mitään hyötyä. Syrjinnän uhrille voidaan myöntää oikeudellista apua esimerkiksi yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) säädetyn hyvityksen vaatimiseksi oikeusteitse siviilikanteen muodossa. Yleisten oikeusaputoimistojen asiakkaat voivat valita edustajakseen oikeudessa joko yleisen oikeusapuasianajajan tai yksityisen asianajajan. Oikeudellisen avun piiriin kuuluu myös muita oikeudellisia palveluita, kuten asiakirjojen laadintaa ja avustamista muutoksenhakupyynnöiden jättämisessä.

Vähemmistövaltuutetun toimisto voi lisäksi antaa neuvoja syrjintälautakunnalle jätettävän hakemuksen valmistelussa.

## **2.F Tapauksen saattaminen Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi**

Jos kyseessä on EU-lainsäädännön näkökulmasta kiistanalainen asia ja tuomari on epävarma EU-säännösten tulkinnan suhteen, kansallinen tuomioistuin voi saattaa tapauksen Luxemburgissa sijaitsevan Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Oikeustapauksen osapuolet voivat pyytää tuomarilta suostumuksen asian käsittelyyn EY-tuomioistuimessa tai tuomari voi itse päättää tapauksen siirtämisestä. Mikä tahansa tuomioistuin voi saattaa oikeustapauksen EY-tuomioistuimen käsiteltäväksi, mutta ainoastaan korkeimman asteen oikeusistuimella on velvollisuus tehdä niin.

Tämä toimintatapa saattaa osoittautua hyvin tehokkaaksi, koska:

- Siirron pyytäminen voi auttaa kansallisen tuomioistuimen tuomaria huomioimaan tapauksen eri näkökulmat ja erityisesti sen kytkökset oikeuksiin, joista on päätetty EU-tasolla
- Kansalliset tahot, erityisesti julkisvallan elimet, saattavat ryhtyä omaehtoisesti positiivisiin toimenpiteisiin välttyäkseen joutumasta yleiseurooppalaisen arvostelun kohteeksi
- Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on ainoa taho, jolla on valta antaa direktiiveistä lopullinen tulkinta

On kuitenkin huomioitava, että tämä on erityismenettely, jota varten täytyy palkata asiantuntevia EU-asianajajia. Lisäksi tulee muistaa, että kansallisen tason tuomioistuinkäsittely ei etene ennen kuin EY-tuomioistuin on antanut päätöksensä asiassa, mikä saattaa vaikuttaa kantajan tilanteeseen kielteisesti.

## **2.G Vetoamus Euroopan parlamentille**

Kuka tahansa Euroopan unionin kansalainen voi esittää Euroopan parlamentin vetoamusvaliokunnalle vetoamuksen epäillessään, että hänen EU-lainsäädännössä määritetyt oikeutensa eivät toteudu asianmukaisesti.

## **2.H Syrjivistä hallintokäytänteistä ilmoittaminen Euroopan komissiolle**

EU-kansalaisen on myös mahdollista kirjoittaa suoraan Euroopan komissiolle, mikä saattaa olla nopeampi keino kuin yllä kohdassa 2.G kuvattu menettelytapa. Yhteydenoton tarkoituksena on saada komissio puuttumaan oikeuksien loukkaamisesta syytetyn valtion toimintaan.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan säännökset oikeudesta hyvään hallintoon (artikla 41) velvoittaisivat komissiota ja parlamenttia, jos perusoikeuskirja ratifioitaisiin. Artiklan mukaan:

- Jokaisella on oikeus siihen, että unionin toimielimet ja laitokset käsittelevät hänen asiansa puolueettomasti, oikeudenmukaisesti ja kohtuullisessa ajassa.
- Tähän oikeuteen sisältyy erityisesti:
  - jokaisen oikeus tulla kuulluksi ennen kuin häntä vastaan ryhdytään yksittäiseen toimenpiteeseen, joka vaikuttaisi häneen epäedullisesti,
  - jokaisen oikeus tutustua häntä koskeviin asiakirjoihin ottaen huomioon oikeutetun luottamuksellisuuden, salassapitovelvollisuuden ja liikesalaisuuden vaatimukset,
  - hallintoelinten velvoite perustella päätöksensä.
- Jokaisella on oikeus saada yhteisöltä jäsenvaltioiden lainsäädännön yhteisten yleisten periaatteiden mukaisesti korvausta niistä vahingoista, joita yhteisön toimielimet tai sen henkilökuntaan kuuluvat ovat aiheuttaneet tehtäviään suorittaessaan.
- Jokainen voi ottaa yhteyttä unionin toimielimiin jollakin perussopimusten kielistä, ja hänen on saatava vastaus samalla kielellä.

## **2.I Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen valittaminen**

Kun kaikki kansallisen tason muutoksenhakukeinot on käyty läpi, henkilö voi valittaa Strasbourgissa sijaitsevaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen (ks. Keskeisiä käsitteitä -osio), mikäli tapaus koskee Euroopan ihmisoikeussopimuksen piiriin kuuluvia asioita. Ihmisoikeustuomioistuimeen valittaminen on tietyin edellytyksin mahdollista myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14. artiklan nojalla tai lisäpöytäkirjan 12 nojalla, mikäli kyseessä on pöytäkirjan ratifioinut valtio (kuten Suomi).

Ryhmävalituksia voi tehdä myös Euroopan neuvoston Euroopan sosiaalisen peruskirjan nojalla.

## **2.J Muita kansainvälisiä muutoksenhakukeinoja**

Mikäli oikeuksien loukkaamisesta epäilty valtio on sitoutunut kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (ns. KP-sopimus) yksilövalituksia koskevaan valinnaiseen pöytäkirjaan tai hyväksynyt kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen (CERD) tai kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevaan yleissopimukseen (CEDAW) sisältyvän yksilövalitusoikeuden, valtion toimista on mahdollista valittaa näiden sopimusten toteutumista valvoville komiteoille.

Kansalaisjärjestöjen/ammattiliittojen pitäisi myös pitää huolta siitä, että ne ilmoittavat syrjintätapauksista komiteoille, jotka käsittelevät Suomen määräaikaisraportteja YK:n eri ihmisoikeussopimusten (KP, CERD, CEDAW ja yleissopimus lapsen oikeuksista) toteutumista koskien.

## **2.K Ammattimaisuus**

Yksittäisen henkilön tai ryhmän tapauksen hoidettavakseen ottavan kansalaisjärjestön/ ammattiliiton edustajan on ylläpidettävä korkeaa ammattimaisuuden tasoa sekä luottamuksellisuuden, tehokkaan asiakirjojen hallinnan että muiden seikkojen suhteen. Mikäli kansalaisjärjestö/ammattiliitto ei kykene avustamaan syrjinnän kohteeksi joutunutta henkilöä, sen tulisi kuitenkin pyrkiä tarjoamaan olennaista tietoa ja jos suinkin mahdollista, ohjata avun tarvitsija ottamaan yhteyttä muihin tahoihin, joilta saada neuvoja ja tukea.

## **3. Yhteiskunnallisia kysymyksiä**

Suomessa ei ole juurikaan ollut saatavilla tutkimukseen perustuvaa tietoa muista syrjinnän lajeista kuin etnisestä syrjinnästä. Ihmisoikeusliiton kesäkuussa 2007 ilmestynyt kirja *Syrjintä Suomessa 2006* pyrkii korjaamaan tämän puutteen. Työministeriön toimeksiannosta toteutettu kirja kokoaa yhteen eri syrjinnän lajien asiantuntijoiden kirjoituksia tarjoten ajankohtaista tietoa ikäsyrjinnästä, vammaisten syrjinnästä, seksuaalivähemmistöjen syrjinnästä ja etnisestä syrjinnästä sekä näiden ilmiöiden yleisyydestä Suomessa. Akateemisessa tutkimuksessa päähuomio on yleensä ollut etnisessä syrjinnässä, vaikkakin tutkimuksen keskiössä on varsinaisesti voinut olla maahanmuuttajien kotoutuminen ja hyvinvointi yleisellä tasolla. Ikäänymisen tutkimus on lisääntymässä ja koskettaa osittain myös syrjintäteemaa. Vammaisuutta käsittelevä akateeminen tutkimus on ollut erittäin vähäistä, eikä nimenomaisesti vammaisten syrjintään liittyviä tutkimuksia ole ilmestynyt lainkaan. Helsingin yliopistossa on parhaillaan käynnissä tutkimushanke seksuaalivähemmistöjen edustajien työmarkkinoilla kokemasta syrjinnästä. Tutkimus toteutetaan kyselylomakkein ja teemahaastatteluin, ja sen tarkoituksena on tuottaa ja testata uusia keinoja, joilla edesauttaa näiden vähemmistöjen edustajien työllistymistä. Joensuun yliopistossa on puolestaan käynnissä yhdenvertaisuuslain (21/2004) kokonaisvaltainen evaluointihanke. Tämän tutkimuksen tulosten odotetaan valmistuvan vuoden 2007 loppuun mennessä.

Suomessa etnisen syrjinnän osalta haavoittuvimmat ryhmät ovat romanit ja ne maahanmuuttajat, joiden ulkonäkö poikkeaa selkeästi valtaväestöstä. Näiden ryhmien edustajat kokevat tosiasiallista syrjintää yhteiskunnan kaikilla osa-alueilla, niin työ- ja asuntomarkkinoilla, koulutusjärjestelmässä, sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kuin pääsyssä ravintoloiden ja hoteleiden kaltaisiin julkisiin tiloihin. Näiden ryhmien edustajat ovat myös suurimmassa vaarassa joutua rasistisen väkivallan uhreiksi. Alla olevissa kappaleissa käsitellään lyhyesti kansainvälisten valvontaelinten Suomea koskevia raportteja syrjintään liittyen. Näissä raporteissa tuodaan hyvin ilmi tiettyjen etnisten ryhmien haavoittuvainen asema.

Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea käsitteli Suomen kolmatta ja neljättä määräaikaisraporttia vuonna 2001. Komitea ilmaisi huolensa yhä jatkuvasta naisten syrjinnästä työelämässä. Komitea kiinnitti huomiota erityisesti palkkaeroihin naisten ja miesten välillä. Komitea oli huolissaan myös maahanmuuttajanaisten ja muihin etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten, erityisesti romani- ja saamelaisnaisten, kohtaamasta syrjinnästä, jonka taustalla on sekä heidän sukupuolensa että etninen taustansa. Komitea kehotti Suomen hallitusta kartoittamaan etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten tilannetta yhteiskunnassa tutkimusten avulla ja ryhtymään tehokkaisiin toimenpiteisiin heihin kohdistuvan syrjinnän sekä yleisesti rasismien ja muukalaisvihan poistamiseksi.

Rotusyrjinnän poistamista käsittelevä komitea käsitteli Suomen 16. määräaikaishuolehdin vuonna 2003. Komitean antamissa päätelmissä ja suosituksissa pidettiin huolestuttavana Suomen romanien kohtaamaa syrjintää työn, asumisen ja koulutuksen saroilla. Romaneja syrjitään arkielämässä myös esimerkiksi kieltämällä heidän pääsynsä julkisiin tiloihin. Komitea suositti, että Suomen hallitus ryhtyy kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin suvaitsevaisuuden edistämiseksi ja epäluulojen ja negatiivisten stereotyyppien kitkemiseksi, jotta kaikkalainen romanien syrjintä lakkaisi. Komitea kiinnitti huomiota myös siihen, että rasismien uhrien vastahakoisuus ilmoittaa tapauksista viranomaisille johtuu osittain siitä, että he eivät usko ilmoituksen johtavan mihinkään. Näin ollen komitea suositti, että Suomen hallitus tiedottaa niin laajasti kuin mahdollista eri hallinnollisista ja oikeudellisista keinoista, jotka syrjinnän uhreilla on käytössään hyvityksen saamiseksi.

Ihmisoikeuskomitea käsitteli Suomen viidettä kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen liittyvää raporttia vuonna 2004. Päätelmissään komitea toisti aiemman huolestuneisuutensa romanien kokemasta syrjinnästä asumisen, koulutuksen ja työllisyyden saroilla sekä julkisiin tiloihin pääsyn osalta. Komitea suositti, että Suomen hallitus voimistaa kamppailuaan yhteiskunnallista syrjäytymistä ja syrjintää vastaan ja varaa riittävästi resursseja, jotta kaikki romanien syrjinnän poistamiseen ja romanikulttuurin säilyttämiseen tähtäävät suunnitelmat voidaan panna täytäntöön. Komitea ilmaisi huolensa myös tiettyjen väestöosien rasisista ja syrjivistä asenteista maahanmuuttajia kohtaan ja kehotti Suomen hallitusta voimistamaan suvaitsevuuden edistämiseen ja ennakkoluulojen kitkemiseen tähtäviä toimia.

Lasten oikeuksien komitea antoi Suomen kolmatta määräaikaishuolehdin koskevat päätelmänsä vuonna 2005. Komitea kiitteli yhdenvertaisuuslain (21/2004) voimaantuloa, mutta ilmaisi huolensa yhteiskunnassa yhä vallitsevista syrjivistä ja muukalaisvihamielisistä asenteista, jotka ovat lisääntymässä nuorten keskuudessa, sekä arkielämän tosiasiallisesta syrjinnästä, joka koskettaa maahanmuuttajia ja muita vähemmistöryhmiä, erityisesti romaneita. Komitea suositti, että lasten (mukaan lukien saamelais- ja maahanmuuttajalapsen) syrjinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen tähtäviä toimia voimistetaan Suomessa edelleen. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää nuorten syrjiviin asenteisiin.

### c) Syrjinnän vastaisen työn rahoituslähteet

## I. EU-RAHOITUS EU-TASOLLA TOIMIVILLE EUROOPPALAISILLE KANSALAIJÄRJESTÖILLE/AMMATTILIITOILLE

### 1. EU-rahoitus EU-tasolla toimiville kansalaisjärjestöille/ ammattiliitoille

#### a) Euroopan tasolla toimivat kansalaisjärjestöt

Euroopan tasolla toimivat kansalaisjärjestöt ovat kansallisten jäsenjärjestöjensä tarjoaman tiedon ja asiantuntemuksen myötä keskeisessä asemassa eurooppalaisen työllisyys-, sosiaali- ja yhdenvertaisuuspolitiikan kehittämisessä ja toteuttamisessa. Niiden osallisuus on ensiarvoisen tärkeää, jotta EU:n politiikkalinjaukset vastaisivat EU-kansalaisten tarpeita ja kansalaiset olisivat tietoisia niistä.

Vuosina 2001-2006 EU:n syrjinnänvastaisen toimintaohjelman puitteissa myönnettiin rahoitusta useille eurooppalaisten kansalaisjärjestöjen kattojärjestöille, jotka edustavat ja puolustavat syrjintävaarassa olevien ryhmien oikeuksia: AGE (*The European Older People's Platform*), ILGA Europe (*International Lesbian and Gay Association - Europe*) ja EDF (*European Disability Forum*) saivat yhteensä 3 000 000 euron vuosittaisen määrärahan toimintakustannuksiinsa huhtikuuhun 2007 asti. Myös useat pienemmät järjestöt, kuten *The European Blind Union*, *The European Union of the Deaf*, *Inclusion Europe* ja *Autisme-Europe*, saivat taloudellista tukea ohjelman puitteissa.

Vuoden 2006 loppuun asti *The European Women's Lobby* sai vuosittain 800 000 euroa toiminta-avustusta EU:n tasa-arvo-ohjelman (**Gender Equality Programme**) puitteissa.

Useat yhteiskunnallista syrjäytymistä vastaan toimivat ryhmät (*European Anti-Poverty Network*, *European Federation of National Organisations Working with the Homeless*, *European Transregional Network for Social Inclusion*, *Eurochild*, *European Social Network*, *Caritas-Europe*) saivat yhteensä 3 600 000 euroa avustusta EU:n syrjäytymisenvastaisen ohjelman puitteissa (**Community Programme to Combat Social Exclusion**) vuosina 2005-2007.

Vuosien 2007-2013 ohjelmakaudelle Euroopan komissio päätti luoda uuden yhtenäisohjelman, joka tunnetaan nimellä **PROGRESS (Programme for Employment and Social Solidarity)**. Euroopan parlamentti ja ministerineuvosto hyväksyivät ohjelman marraskuussa 2006:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/docs/intro\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/docs/intro_fi.pdf)

PROGRESS kokoaa yhteen EU:n neljä aiempaa toimintaohjelmaa (**Community Action Programmes**), joihin myös syrjinnänvastainen toimintaohjelma kuului. ”Syrjinnän torjuminen ja monimuotoisuus” on yksi PROGRESS-ohjelman osa-alueista, ja sen tavoitteena on tukea ja edistää syrjinnänvastaisuuden periaatteen tehokasta toimeenpanoa ja valtavirtaistamista osaksi kaikkia EU:n politiikkalinjauksia.

PROGRESS-ohjelman alaiset tarjous- ja ehdotuspyynnöt julkaistaan EU-komission työllisyys- ja sosiaaliasioiden pääosaston (*DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*) kotisivuilla kohdassa *Calls for Tenders/ Calls for Proposals*:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm).

Ensimmäisen kerran PROGRESSin alaista rahoitusta oli mahdollista hakea marraskuussa 2006. Vuoden 2007 toimintakuluihinsa rahoitusta saattoivat hakea sellaiset Euroopan tasolla toimivat kansalaisjärjestöverkostot, jotka pyrkivät syrjinnän torjumisen, sukupuolten tasa-arvon tai vammaisten osallistuvuuden edistämiseen. Avustuksen saajiksi hyväksytyjen verkostojen rahoitus jatkuu joulukuuhun 2007 asti.

## **b) Eurooppalaiset ammattiliitot**

Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (*European Trade Union Confederation – ETUC*) edustaa työntekijöitä Euroopan tasolla yli toimialarajojen. Vuonna 1973 perustettuun yhteisjärjestöön kuuluu 81 kansallista jäsenjärjestöä 36 Euroopan maasta (mukaan lukien kaikki EU-maat) sekä 11 eurooppalaista teollisuusliittoa, joilla on yhteensä noin 60 miljoonaa jäsentä. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö on yksi neljästä tärkeimmästä Euroopan tason työmarkkinaosapuolesta (*European social partner organisations*). Euroopan komission hallinnoimasta työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistämisyhteistyön budjetista (*social dialogue budget*) myönnetään vuosittain rahoitusta lukuisiin eri työmarkkinaosapuolten projekteihin. Katso lisätietoa: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/grants\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm).

## **2. EU-rahoitus kansallisen tason kansalaisjärjestöille/ammattiliitoille**

EU ei myönnä kansallisille järjestöille ja liitoille perusrahoitusta PROGRESS-ohjelman puitteissa, mutta sen sijaan ne voivat saada projektirahoitusta osallistuessaan esimerkiksi johonkin tiettyyn asennekasvatusaloitteeseen tai ylikansalliseen projektiin. Kansallisia järjestöjä kehoitetaan säännöllisesti tutustumaan EU-komission työllisyys- ja sosiaaliasioiden pääosaston (*DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*) kotisivuilla julkaistaviin tarjouspyyntöihin ja niistä annettuihin ohjeistuksiin selvittääkseen mahdollisuutensa saada projektirahoitusta: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm).

Euroopan tason kansalaisjärjestöt, kuten AGE, ILGA-Europe, EDF ja ENAR, ovat myös hyviä tiedonlähteitä, joten niidenkin internet-sivuihin on suositeltavaa tutustua.

Kansallisten järjestöjen ja liittojen on PROGRESS-ohjelman ohella mahdollista saada projektirahoitusta myös Euroopan sosiaalirahastolta (ESR) (*European Social Fund – ESF*). ESR keskittyy ohjelmakaudella 2007-2013 neljään päätoiminta-alueeseen, joihin lukeutuvat esimerkiksi syrjäytymisen ehkäiseminen syrjintää torjumalla sekä vähäosaisten ryhmien työllistymisen edistäminen. Katso lisätietoa: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/index\\_fi.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_fi.htm).

Euroopan komissio ei rahoita ESR-projekteja suoraan. Jäsenvaltiot päättävät rahoitustarpeiden ja yksittäisten projektien tärkeysjärjestyksestä. Lisätietoja on saatavilla kansallisilta/alueellisilta yhteistyöviranomaisilta, joiden yhteystiedot löytyvät internetistä: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/esf/esf\\_matrix\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm).

## II. SYRJINNÄNVASTAISTA TYÖTÄ KANSALLISELLA TASOLLA TEKEVIEN KANSALAIJÄRJESTÖJEN/AMMATTILIITTOJEN RAHOITUSLÄHTEITÄ

1. Tarjoaako Euroopan komission edustusto maassanne erityistä rahoitusta syrjinnänvastaista työtä kansallisella tasolla tekeville kansalaisjärjestöille/ammattiliitoille? Minkälaista rahoitusta/tukea se tarjoaa (projektiavustuksia, kokoustiloja jne.)? Onko tällaista rahoitusta helppo saada? Minkälaisia ehtoja rahoituksen saamiselle on?

Euroopan komission Suomen-edustuston mukaan kansallisen tason syrjinnänvastaisen työn rahoituksesta vastaa työministeriö. Työministeriön mukaan vastuutahona puolestaan on opetusministeriö. Vaikuttaa siltä, että tällaisen rahoituksen saatavuus ja mahdolliset ehdot eivät ole yleisesti tunnettuja. Lisätietoja Euroopan komission Suomen-edustuston ja ministeriöiden avustustoiminnasta voi etsiä niiden kotisivuilta.

[http://ec.europa.eu/finland/index\\_fi.htm](http://ec.europa.eu/finland/index_fi.htm) (Euroopan komission Suomen-edustusto)

<http://www.mol.fi> (työministeriö)

<http://www.minedu.fi> (opetusministeriö)

2. Onko syrjinnänvastaista työtä tekevillä kansalaisjärjestöillä/ammattiliitoilla mahdollista saada rahoitusta keskushallinnolta?

Kaiken kaikkiaan on olemassa lukuisia tahoja, joilta syrjinnänvastaista työtä tekevien kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen on mahdollista saada tukea. Usein avustusjärjestelyjen tarkoituksena on turvata järjestöjen toimintaedellytykset myöntämällä niille perusrahoitusta. Alla on lyhyt esittely julkishallinnon elimistä, jotka myöntävät projektirahoitusta syrjinnänvastaiseen työhön. Avustusten saamisen ehdot ja hakemismenettely vaihtelevat suuresti rahoittajatahosta sekä avustuksen laadusta riippuen.

Yksi merkittävä syrjinnänvastainen hanke on Euroopan tasolla toteutettava EQUAL-projekti, jota ovat Suomessa toimeenpanemassa työministeriö, opetusministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö. Projektin rahoituskehys vuosille 2000-2006 oli noin 161 miljoonaa euroa, mistä EU:n kattama osuus oli noin 72 miljoonaa euroa. Loput varoista tulivat keskus- ja paikallishallinnolta sekä yksityisistä rahoituslähteistä. Työministeriö, opetusministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö myönsivät projektille julkishallinnon avustusta.

Toinen merkittävä projekti on Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi (2007), jota koordinoi työministeriö.

Työministeriö hallinnoi myös Euroopan sosiaalirahaston (ESR) avustuksia Suomessa. Euroopan sosiaalirahasto on Euroopan yhdenvertaisuuden teemavuoden päärahoittaja.

työministeriö: <http://www.mol.fi>

opetusministeriö: <http://www.minedu.fi>

sosiaali- ja terveysministeriö: <http://www.stm.fi>

Euroopan sosiaalirahasto (Suomen verkkosivut): <http://www.mol.fi/esr/fi/etusivu/index.jsp>

**Opetusministeriö** <http://minedu.fi>

Yksi tärkeimpiä syrjinnänvastaisten projektien yksittäisiä rahoittajatahoja on opetusministeriö, joka myöntää avustuksia monikulttuurisuutta ja syrjinnän torjuntaa edistävään toimintaan ja eri projekteihin. Opetusministeriöltä voi saada rahoitusta rasisminvastaiseen työhön sekä eri etnisten ryhmien välisten hyvien suhteiden edistämiseen tähtäävään toimintaan. Eri avustusmuodot voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri luokkaan: perusrahoitus (jota ei ole kohdistettu mihinkään tiettyyn tarkoitukseen), projektirahoitus (tutkimus, kehitystyö jne.) sekä investointirahoitus (aineellisten tai aineettomien tuotteiden tai palveluiden hankinta).

**Ulkoasiainministeriö** <http://formin.fi>

Ulkoasiainministeriö tukee suomalaisia kansalaisjärjestöjä useiden eri avustusviitekehysten puitteissa. Vaikka ulkoasiainministeriön tuki painottuu erityisesti kehitysyhteistyöprojekteihin, vuonna 2007 yli 90 kansalaisjärjestöä sai ministeriöltä rahoitusta monenlaisiin koulutus- ja tiedotuskampanjoihin. Avustus myönnetään yleensä yhdeksi vuodeksi, mutta koulutussektorille (peruskoulu, lukio ja ammattikoulu) kohdistetut useiden kansalaisjärjestöjen yhteisprojektit voivat saada avustusta kahden vuoden jaksolle.

**Eurooppa-tiedotus** <http://www.eurooppa-tiedotus.fi>

Eurooppa-tiedotus, joka on osa valtionhallinnon EU-tiedottamista Suomessa ja toimii itsenäisenä yksikkönä ulkoasiainministeriön yhteydessä, myöntää avustusta kansalaisjärjestöprojekteihin, joiden tarkoituksena on levittää faktatietoa Euroopan unionista ja Suomen EU-jäsenyydestä.

**Työministeriö** <http://www.mol.fi>

Työministeriö toteuttaa syrjinnänvastaisia projekteja yhteistyössä kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen kanssa. Lisäksi työministeriö hallinnoi joitain suuria valtakunnallisia ja EU-tason projekteja.

**Raha-automaattiyhdistys – RAY**

Vaikka RAY ei suoranaisesti kuulu keskushallinnon alaisuuteen (eroten näin merkittävästi useimmista vastaavista organisaatioista Euroopassa), se on kuitenkin keskushallinnon tiiviissä valvonnassa. RAY myöntää rahoitusta erilaisiin projekteihin sosiaali- ja terveydenhuollon alalla. Päätökset tuen saajista RAY tekee yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Yli 1000 järjestöä saa vuosittain rahoitusta RAY:ltä ja tuki kattaa myös monia syrjinnän torjumiseen suunnattuja projekteja.

**3. Millaista rahoitusta on tarjolla (perusrahoitus, projektirahoitus, toimitilat)? Ovatko tällaiset rahoitusmahdollisuudet osa tiettyjä julkishallinnon ohjelmia (mitä ja minkä ministeriöiden alaisia)?**

Rahoitus voi saada erilaisia muotoja rahoittavasta tahosta ja sen avustusjärjestelmän luonteesta riippuen. Myös muut tekijät, kuten projektin tavoite, laajuus ja kesto sekä ministeriön osallistumisen laatu, vaikuttavat asiaan. Yleisesti ottaen syrjinnänvastaista työtä tekevillä kansalaisjärjestöillä ja ammattiliitoilla on monia potentiaalisia rahoituslähteitä. Usein avustusjärjestelyt koskevat perusrahoitusta, joka mahdollistaa järjestöjen toiminnan, mutta kuten yllä olevista esimerkeistä käy ilmi, myös projektirahoitusta voi saada lukuisilta eri tahoilta.

**4. Onko tällaista rahoitusta helppo saada? Mitkä ovat rahoituksen saamisen ehdot?**

Rahoituksen saatavuuden helppous ja ehdot vaihtelevat riippuen siitä, mikä organisaatio rahoitusta tarjoaa ja missä muodossa. Kullekin mahdolliselle rahoittajataholle tulee laatia erillinen hakemus, koska yleensä rahoittajatahot painottavat hakemusten osalta hiukan eri asioita. Koska Suomessa on poikkeuksellisen paljon kansalaisjärjestöjä sekä vahva ammattiliittoperinne, ei ole yllättävää, että monet sinänsä vartenotettavat syrjinnänvastaiset projektit jäävät vaille julkishallinnon rahoitusta.

**5. Onko rahoitusta tarjolla koko liittovaltion tasolla?**

Ei koske Suomea, koska Suomi ei ole liittovaltio.

**6. Onko muita julkishallinnollisia rahoituslähteitä olemassa alueellisella tai kunnallisella tasolla?**

*Alueelliset sosiaali- ja terveyslautakunnat*

Joissain tapauksissa alueelliset sosiaali- ja terveyslautakunnat tarjoavat avustuksia toimille, jotka joko tukevat olemassa olevia sosiaalipalveluita (esimerkiksi koulutusprojektit) tai pyrkivät niiden täydelliseen korvaamiseen. Hakemiskäytännöt vaihtelevat alueittain.

Kunnat voivat tukea syrjinnänvastaisia projekteja, mikäli niiden taloudelliset resurssit riittävät. Avustuspäätökset tehdään tapauskohtaisesti; Yleisesti ottaen kunnat eivät ole velvollisia antamaan rahoitusta syrjinnänvastaisiin projekteihin.

**7. Onko olemassa mitään yksityisen puolen rahoituslähteitä (yksityiset rahastot, yritykset, ammattiliittojen keskus toimistot jne.)? Millaisia ne ovat? Onko niihin helppo päästä käsiksi?**

*Rahastot ja säätiöt*

Yksityiset rahastot ja säätiöt ovat myös potentiaalinen rahoituslähde syrjinnänvastaiselle toiminnalle. Suurin osa tällaisesta rahoituksesta on luonteeltaan pikemminkin tiettyihin projekteihin osoitettua rahoitusta kuin yleistä perusrahoitusta. Suhteellisen kattava lista potentiaalisista rahoittajatahoista löytyy internetistä: <http://www.saatiopalvelu.fi/index.html>. Erikseen on syytä mainita kaksi merkittävää rahoittajatahoa: Suomen kulttuurirahasto, joka pyrkii edistämään laaja-alaisesti suomalaista kulttuuria sekä Kansan Sivistysrahasto, joka on useiden eri aloille erikoistuneiden säätiöiden kattojärjestö.

*Yritykset*

Monikulttuurisen imagon tullessa yhä tärkeämmäksi jotkut suuryritykset ovat alkaneet kiinnostua syrjinnänvastaisen työn tukemisesta Suomessa. Yritykset saattavat myöntää rahoitusta esimerkiksi erilaisiin yhdenvertaisuuden ja syrjinnänvastaisuuden teemoihin liittyviin tapahtumiin (kuten festivaaleihin ja konsertteihin). Tällaista rahoitusta on kuitenkin toistaiseksi vielä suhteellisen vähän tarjolla.

**8. Onko olemassa joitain muita rahoituslähteitä?**

Yllä on esitelty syrjinnänvastaisten projektien päärahoituslähteet. Joillekin pienimuotoisille projekteille saattaa saada rahallista tukea myös kirkoilta tai organisaatioilta, joiden toiminta perustuu jäsenmaksuihin.

## **IV. Monimuotoisuuden johtamisen seminaari**

### **Seminaariohjelman suunnittelu**

Monimuotoisuuden johtaminen on vasta tullut tunnetuksi Suomessa, ja sen merkitys on kasvamassa. Erityisesti kulttuurista ja etnistä monimuotoisuutta pidetään uutena ilmiönä. Tämän seurauksena monimuotoisuuden johtamisella viitataan yleensä monikulttuurisuuteen ja maahanmuuttajiin, perinteisen naisten ja miesten tasa-arvon lisäksi.

Monimuotoisuuden johtaminen on perinteisesti ymmärretty naisten ja miesten tasa-arvoon liittyväksi kysymykseksi, ja viime aikoina myös maahanmuuttajiin liittyväksi kysymykseksi. Suhteellisen yhtenäisen kulttuuri ja laajamittaisen monikulttuurisen kokemuksen puute selittävät myös sitä, miksi maahanmuuttajien integrointi suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan ja yhdenvertaisuuden edistäminen yleisemminkin on vasta alussa. Maahanmuuttajien työttömyysprosentti (26 %) on paljon kantasuomalaisia korkeampi (7 %) lukuun ottamatta korkeasti koulutettuja informaatioteknologian palveluksessa työskenteleviä henkilöitä. Ennusteiden mukaan lähes 900 000 työntekijää poistuu työmarkkinoilta seuraavan viidentoista vuoden aikana. Tämän seurauksena Suomessa, kuten myös monissa muissa Länsi-Euroopan maissa ikääntymisen myötä vähenevän kotimaisen työvoiman korvaajaksi kaavailaan työperäistä maahanmuuttoa. Tulevaisuuden demografiset muutokset ja mahdollinen työvoimapula ovat myös tuoneet hallitusohjelman tavoitteeksi työperäisen maahanmuuton lisäämisen.

Monimuotoisuuden johtamisen seminaari suunniteltiin yhteistyössä kouluttajien kanssa. Milla Aaltonen Ihmisoikeusliitosta koordinoi tätä työtä. Koordinaattori ja kouluttajat tapasivat useasti ennen seminaaria ja laativat seminaarin ohjelman. Seminaarin suunnittelussa kansallisten kouluttajien (Aulikki Sippola and Anna Savileppä) lisäksi apuna oli myös kansainvälinen asiantuntija Hans Jablonski.

Seminaarin kohderyhmänä olivat yksityisen ja julkisen sektorin. Monimuotoisuuden johtaminen on vielä melko uusi asia Suomessa, ja kiinnostus yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen julkisissa ja yksityisissä organisaatioissa on ollut seurausta virallisen politiikan ja EU:n syrjinnänvastaisen lainsäädännön kehityksestä. Tärkein motivaattori suomalaisille organisaatioille seminaariin osallistumiseksi ja monimuotoisuusosaamisen lisäämiseksi on työvoimapula ja käytössä olevan työvoiman parempi hyödyntäminen.

### **Seminaarin valmistelu**

Ennen seminaarin valmistelua toinen kouluttajista, Aulikki Sippola osallistui kouluttajien koulutukseen Kölnissä kesäkuussa 2007. Tämän koulutuksen jälkeen päätettiin vahvistaa suomalaista tiimiä ja toiseksi kouluttajaksi pyydettiin Anna Savileppä.

Koordinaattori ja kouluttajat tapasivat useasti ennen seminaaria. Seminaarin tiedottaminen aloitettiin kahta kuukautta ennen seminaaria, jotta osallistujilla olisi riittävästi aikaa ilmoittautua. Tämä oli erityisen tärkeää seminaarin ajankohdan vuoksi, sillä seminaari järjestettiin heti joululomien jälkeen. Seminaarin tiedotus hoidettiin yhteistyössä työnantajajärjestöjen kanssa, sillä tämä nähtiin parhaana tapana houkutella paikalle sopivia osallistujia.

### **Seminaarin toteuttaminen**

Seminaarin osallitujista 80 prosenttia oli julkisen sektorin palveluksessa, 14 prosenttia tuli yrityksistä ja 6 prosenttia konsultti- ja koulutussektorilta. Enemmistö (86 %) osallistujista oli naisia ja suurin osa osallistujista (61%) työskenteli suurissa organisaatioissa (yli 500 työntekijää).

Seminaari alkoi kahvilla ja ilmoittautumisella. Ihmisoikeusliiton pääsihteeri Kristiina Kouros avasi seminaarin, ja hänen jälkeensä työ- ja elinkeinoministeriön ohjelmajohtaja Rauno Vanhanen kertoi suomalaisen työelämän tulevaisuuden haasteista. Hänen jälkeensä Hans Jablonski, idm – International Society for Diversity Managementin puheenjohtaja esitteli monimuotoisuuden johtamista Euroopassa. Aulikki Sippola esitteli väitöskirjatutkimuksensa (“Essays on Human Resource Management. Perspectives on Diversity Management”) pohjalta monimuotoisuuden johtamista suomalaisissa organisaatioissa. Tämän jälkeen kolmen eri organisaation edustajat esittelivät monimuotoisuutta ja sen johtamista omassa organisaatiossaan.

Anna Savileppä esitteli Monikko-hankkeen tuloksia ja monimuotoisen työyhteisön toimintamallin, joka oli mallinnettu yhdessä Fazer Amican tulosyksikössä. Ensimmäinen organisaatioista oli Fazer Amica, jonka toimintaa esitteli henkilöstöjohtaja Päivi Kaakkola. Fazer Amica on Pohjoismaiden ja Baltian johtava henkilöstö- ja opiskelijaruokailun osaaja, jonka perustehtävä on tarjota hyvää ruokaa ja asiakaskohtaisia palveluratkaisuja. Toiminta-alueisiin kuuluvat myös kongressi-, kokous- ja tilausravintolat, kurssikeskukset, tavarataloravintolat ja -kahvilat, suurtapahtumien ravintolapalvelut sekä juhlien järjestäminen. Kaikkiaan Fazer Amicalla on 1472 ravintolaa Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Virossa, Latviassa ja Venäjällä. Suomessa Fazer Amicalla on hoidossaan 900 ravintolaa ja palveluksessaan 4100 työntekijää. Liikevaihto oli viime vuonna 284 miljoonaa euroa.

Henkilöstöjohtaja Antero Levänen HOK-Elannosta esitteli seuraavaksi heidän organisaationsa monimuotoisuustoimintaa. Pääkaupunkiseudulla toimiva Helsingin Osuuskauppa Elanto on S-ryhmän suurin alueosuuskauppa. Se tarjoaa monipuolisesti palveluja ja etuja asiakasomistajilleen. HOK-Elanto on maamme laajimmin omistettu yritys; sen omistavat yli 500 000 asiakasomistajaa pääkaupunkiseudulla. HOK-Elannolla on 160 vähittäiskaupan toimipaikkaa ja 105 ravintolaa ja se on Pohjoismaiden suurimpia ravintola-alan toimijoita. Vuosittainen liikevaihto on 1,3 miljardia euroa.

Viimeisenä Espoon kaupungin päivähoitopäällikkö Kaarina Salonen esitteli kokemuksia monimuotoisuuden johtamisesta päivähoitosektorilla. Espoon kaupunki on kasvanut nopeasti Suomen toiseksi suurimmaksi kaupungiksi. Kaupungin 235 019 asukkaasta 85,6 % on suomenkielisiä, 8,8 % ruotsinkielisiä ja muita kieliä äidinkielenään puhuu 5,6 %.

Näiden tapausesimerkkien jälkeen Anna Savileppä johdatteli osallistujat Diversity Café – työpajojen pariin. Työpajoja oli kolme ja työpajojen teemat olivat:

1. Mitä monimuotoisuuden johtamiseen liittyvää organisaationa tekee jo nyt?
2. Miksi organisaatiossani tarvitaan monimuotoisuuden johtamista?
3. Miten monimuotoisuutta ja sen johtamista voitaisiin hyödyntää paremmin organisaatiossani?

Seminaari päättyi työpajojen yhteenvetoon ja päätössanoihin.

### **Seminaarista opittua**

Yleisesti ottaen seminaari oli onnistunut. Seminaarin ohjelma oli hyvä ja puhujat toivat esille erilaisia monimuotoisuuden johtamiseen liittyviä näkökulmia. Myös järjestelyt onnistuivat ja seminaaripaikka oli seminaarille sopiva.

Seminaarissa esitellyt suomalaiset monimuotoisuuden johtamistapaukset olivat erilaisia, ja onnistuivat tuomaan esille erilaisten organisaatioiden näkökulman monimuotoisuuden johtamiseen. Osallistujien on helpompi hyödyntää seminaarissa oppimaansa ja soveltaa sitä omalla työpaikallaan nähtyään millä tavoin monimuotoisuuden johtaminen on ollut muissa organisaatioissa esillä.

Diversity Cafe –työpajan sijoittaminen iltapäivään oli hyvä ratkaisu, sillä osallistujien oli saatava perustiedot monimuotoisuuden johtamisesta ennen osallistumistaan työpajaan.

Perustiedot saatiin aamupäivän asiantuntijaluennoista ja tapausesimerkeistä. Toisaalta osallistujien keskittymiskyky alkoi jo herpaantua iltapäivällä ja “ryhmätöiden” alkaessa suuri osa katoaa seminaareista. Näin kävi myös tässä seminaarissa, jolloin osa osallistujista poistui työpajan alkaessa.

Osallistujilta saatu palaute oli kuitenkin hyvää, ja osallistujat kokivat oppineensa paljon päivän aikana. Monille tämä oli ensimmäinen kosketus monimuotoisuuden johtamiseen, ja uutta tietoa tuli päivän aikana paljon. Myös seminaariin osallitunut kansainvälinen kouluttaja Hans Jablonski sai hyvää palautetta esityksestään. Tulevien seminaarien osalta olisi mietittävä tulkin hankkimista kansainväliselle kouluttajalle, jotta kouluttaja voisi osallitua seminaariin täysivaltaisesti.

Seminaarin onnistumiseen vaikutti se, että onnistuimme tavoittamaan myös sellaisia osallistujia, jotka muutoin eivät olisi saaneet mistään tietoa monimuotoisuuden johtamisesta. Lisäksi on huomattavaa, että valtaosa ilmoittatuneista todella tuli seminaariin – näinhän ei aina ole. Ainoastaan muutama ilmoittautunut jätti tulematta. Tämä on rohkaisevaa ja seminaarin osallistujat olivat sitoutuneet seminaarin tavoitteisiin.

Yhden päivän seminaaria järjestettäessä on myös hyvä huomata, että lounaan tarjoaminen on hyvä ja helppo tapa saada ihmiset palaamaan takaisin lounaan jälkeen. Tästäkin huolimatta kaikki osallistujat eivät jääneet seminaariin koko päiväksi.

Kansainvälisen kouluttajan läsnäolo nähtiin tärkeänä, ja hänen esityksensä sai hyvää palautetta. Hänen esityksensä auttoi monimuotoisuuden johtamisen perustietojen esittelyssä ja toi osallistujille hyödyllistä tietoa monimuotoisuuden johtamisesta kansainvälisellä tasolla.

Tulevien monimuotoisuuden johtamista käsittelevien seminaarien tiedotukseen olisi kiinnitettävä vielä enemmän huomiota. Tällä kertaa tiedotus tehtiin yhteistyössä työnantajajärjestöjen kanssa sopivien osallistujien tavoittamiseksi ja parhaan lopputuloksen takaamiseksi. Tämä osoittautui hyväksi tavaksi tavoittaa julkisen puolen työnantajia, mutta yritysten tavoittaminen työnantajajärjestön kautta oli haasteellisempaa. Kouluttajat myös miettivät seminaarin jälkeen, oliko kansalaisjärjestö seminaarin järjestäjänä paras taho houkuttelemaan yrityksiä seminaariin työnantajajärjestöjen kanssa tehdystä yhteistyöstä huolimatta. Kouluttajat näkivät yhtenä mahdollisuutena, että seminaarin järjestäjänä toimisi konsulttiyritys tai jokin muu yritys. Jos seminaarin tärkein kohderyhmä ovat yritykset, ne tulisi integroida projektiin jo seminaarien suunnitteluvaiheessa ja varautua myös korvaamaan heidän suunnitteluun uhraamansa aika ja vaiva.

Yhtenä monimuotoisuuden johtamiseen liittyvänä haasteena Suomessa on monimuotoisuus käsitteen laajentaminen. Perinteisesti käsitteellä on viitattu maahanmuuttajiin ja naisiin.



## **Annexes Liitteet**

### **Ammattiliitot osana syrjinnän vastaista toimintaa**

#### Oppimistavoite:

- Osallistujat ovat tietoisia siitä, minkälainen rooli ammattiliitoilla on syrjinnän vastaisessa toiminnassa tällä hetkellä ja minkälainen niiden roolin tulisi olla.

#### **1. Mikä on ammattiliitto?**

Ammattiliitto on työntekijöiden järjestäytynyt yhdistys, jonka tarkoituksena on suojella ja edistää työntekijöiden oikeuksia ja etuja sekä edustaa heitä eri tasoilla (työpaikka, toimiala, valtakunnallinen taso). Alun perin työntekijät järjestäytyivät liittoihin tarkasti ammattikunnittain (esimerkiksi kampaajat, opettajat, rakennustyöntekijät), mutta nykyään yhä yleisempää on, että liitot edustavat laajempaa jäsenkuntaa (esimerkiksi 'palvelualojen työntekijät' tai 'julkishallinnon työntekijät'). Työntekijät voivat järjestäytyä ammattiliittoihin yrityskohtaisesti (yleistä monissa maissa) tai toimialoittain (koulutus, kuljetus jne.). Ammattiliitot voivat myös muodostaa keskusjärjestöjä ja kuulua eurooppalaisiin tai kansainvälisiin verkostoihin. Monissa maissa ammattiliitoilla voi olla historiallisia yhteyksiä tiettyihin poliittisiin ryhmittymiin, ideologioihin tai uskontokuntiin (esimerkiksi sosialistiset, kommunistiset, liberaalit tai kristilliset yhteydet) ja joillain voi olla myös tiiviimpi side johonkin poliittiseen puolueeseen. Kaikille ammattiliitoille yhteinen ja niiden toiminnan kannalta olennainen piirre on kuitenkin niiden asema demokraattisina ja riippumattomina yhdistyksinä. Ammattiliittojen demokraattisuus perustuu niiden jäsenkuntaan ja edustuksellisuuteen: jokaisella liiton jäsenellä on yhtäläinen äänivalta ja siten kaikki jäsenet voivat osallistua liiton päätöksentekoon. Ammattiliittojen riippumattomuus puolestaan tarkoittaa sitä, että liitot ovat riippumattomia työnantajista ja julkishallinnon viranomaisista, jotta ne voivat edustaa työntekijöitä täysipainoisesti. Ammattiliittojen toimenkuvaan kuuluvat neuvottelut ja kompromissien tekeminen, mutta myös työntekijöiden edustaminen konfliktitilanteissa (esimerkiksi lakot). Yleensä ammattiliitot rahoittavat toimintansa jäsenmaksuin.

#### **2. Minkälainen rooli ammattiliitoilla on syrjinnän vastaisessa toiminnassa?**

Ammattiliittojen tulisi hyödyntää täysipainoisesti sitä erityisasemaa, joka niille on direktiivin 2000/43/EY artiklojen 7 ja 11 sekä direktiivin 2000/78/EY artiklojen 9 ja 13 puiteissa annettu.

Ammattiliitoilla on tärkeä merkitys rauhallisen, demokraattisen, taitavasti johdetun, tervehenkisen ja menestyksekkään työympäristön kehittämisessä. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla edesauttaa yhdenvertaisuustavoitteen toteutumista kaikkialla yhteiskunnassa.

Ammattiliitot voivat pyrkiä ehkäisemään ja torjumaan syrjintää työpaikoilla seuraavin tavoin:

- neuvottelemalla työnantajien kanssa työsyryjinnän eliminoimiseksi ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien
- toteutumisen takaamiseksi työpaikoilla
- tarjoamalla kanavan syrjittyjen työntekijöiden tarpeiden esiin tuomiselle ja niihin vastaamiselle
- auttamalla syrjinnän uhreja neuvotellessa työnantajan kanssa sovintoratkaisusta
- auttamalla syrjinnän uhreja vaatimaan oikeuksiaan oikeusteitse
- edistämällä yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työpaikoilla ja koko toimialan sisällä
- kehittämällä tapoja vaikuttaa työnantajien ja hallituksen päätöksentekoon
- haastamalla työnantajat, järjestöt ja viranomaiset mukaan syrjinnän vastaiseen työhön
- tuomitsemalla syrjintä sekä valvomalla ja kirjaamalla muistiin syrjintätapauksia

- varmistamalla, että yhdenvertaisuudella on merkittävä sija poliittisella agendalla sekä tukemalla kampanjoita ja toimenpiteitä, jotka tähtäävät syrjinnän eliminointiin ja yhdenvertaisuuden edistämiseen

Ammattiliitot voivat pyrkiä syrjinnän vastaisen rintaman vahvistamiseen myös edistämällä eri toimijoiden yhteistyötä seuraavin tavoin:

- tekemällä yhteistyötä muiden ammattiliittojen kanssa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi
- tekemällä yhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi
- tekemällä yhteistyötä kansallisten yhdenvertaisuutta edistävien tahojen kanssa esimerkiksi yhdenvertaisuustoimijoiden verkostoitumisessa tai järjestämällä koulutusta ja tarjoamalla asiantuntija-apua työntekijöiden edustajille
- voimaannuttamalla eri ryhmiä kampanjoimaan ja puolustamaan oikeuksiaan
- tekemällä mahdollisuuksien mukaan yhteistyötä hallituksen ja työnantajien kanssa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi
- haastamalla hallituksen/työnantajien politiikka silloin kun se on ristiriidassa ammattiliittojen tavoitteiden kanssa
- tarjoamalla jäsenille palveluja, jotka edistävät yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista hallituspolitiikan puitteissa ja jotka soveltavat ja edistävät ammattiliittojen omia sekä ammattiliittojen ja hallituksen yhteisiä strategioita
- tarjoamalla jäsenille palveluja, jotka edistävät yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista hallituspolitiikan ulkopuolella ja jotka soveltavat ja edistävät ammattiliittojen tavoitteita ja strategioita, vaikka olisivatkin ristiriidassa hallituspolitiikan kanssa
- koordinoimalla tehokkaasti omia palveluitaan ja keskustelemalla hallituksen/työnantajien kanssa mahdollisuudesta yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvien palvelujen koordinointiin näiden tahojen kanssa
- pyrkimällä merkittävästi vaikuttamaan lainsäädännön ja politiikkalinjausten kehittämiseen. Ammattiliittojen tulee tarjota tutkimustietoon perustuvia neuvoja ja ohjeita ministereille, työnantajille ja muille päättävillä tahoille.
- olemalla tarkkaavaisia ”vahtikoiria” eli tuomalla esiin hallituksen/työnantajien syrjiviä käytäntöjä tai puutteita niiden syrjinnän vastaisten velvollisuuksien hoitamisessa. Demokraattisen yhteiskunnan toimintaan kuuluu, että myös ammattiliitot osaltaan valvovat hallituksen ja työnantajien toimia. Ammattiliittojen tulee tehdä lobbaustyötä ja neuvotella hallituksen ja elinkeinoelämän edustajien kanssa tarpeen mukaan.
- haastamalla asianmukaisin toimenpitein kaikki sellaiset linjaukset ja käytännöt, jotka ovat ristiriidassa ammattiliittojen tavoitteiden kanssa
- pysyttelemällä ajan tasalla ja varmistamalla, että kaikki uudet syrjinnän vastaista kamppailua edistävät kehitysaskleet hyödynnetään täysipainoisesti, mukaan lukien uudet lait (kansallisella, EU- ja kansainvälisellä tasolla), uudet politiikkalinjaukset (kansallisella, EU- ja kansainvälisellä tasolla), uudet rahoituslähteet sekä merkittävät oikeustapaukset (kansallisella, EU- ja kansainvälisellä tasolla)
- varmistamalla toiminnan avoimuus, läpinäkyvyys ja vastuuvollisuus jäsenille ja suurelle yleisölle
- vahvistamalla ammattiliittojen osallisuutta yhteiskunnallisessa vuoropuhelussa. Tämä onnistuu muodostamalla verkostoja ja liittoumia ja edistämällä innovatiivisia aloitteita ja ratkaisumalleja. Yhteiskunnassa vallitsevien ennakkoluulojen hälventäminen edesauttaa yhdenvertaisuuden toteutumista.
- toimimalla avoimuuden ja yhteistyön hengessä muiden vastaavista teemoista kiinnostuneiden ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen kanssa ja välttämällä kiistojen syntymistä ammattiliittojen tai kansalaisjärjestöjen keskuudessa

- painostamalla hallitusta ratifioimaan kansainvälisiä sitoumuksia, jotta hallituksen yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin liittyvät käytännöt joutuvat myös kansainvälisen valvonnan piiriin
- tuottamalla kansallisille ja kansainvälisille elimille olennaista ja luotettavaa tietoa, jonka pohjalta ne voivat tarkastella maan tilannetta syrjinnän suhteen

Lyhyesti sanottuna ammattiliittojen tulee siis pyrkiä valvomaan ja tarvittaessa haastamaan työnantajien, hallituksen ja muiden organisaatioiden toimia syrjinnän ehkäisemiseksi ja työntekijöiden oikeuksien vahvistamiseksi.

### **3. Millaisiin toimiin ammattiliitot voivat ryhtyä syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi?**

Alla on lista ehdotuksia toimenpiteistä ja palveluista, joiden avulla ammattiliitot voivat toimia eri perustein tapahtuvaa syrjintää vastaan.

- neuvottelemine
- tietoisuuden lisäämiseen tähtäävä toiminta (asennekasvatus)
- valvonta/politiikkalinjausten ja lainsäädännön kehitykseen vaikuttaminen
- avun tarjoaminen syrjinnän uhreiksi joutuneille yksilöille ja ryhmille
- oikeudenkäynti
- vaihtoehtoiset ratkaisut, mukaan lukien välittäjänä toimiminen sovittelussa
- kampanjointi
- muutoksen edistäminen käytännössä
  - syrjintävaarassa olevien ryhmien (vammaiset, etniset vähemmistöt jne.) järjestäytymisen edistäminen siten, että tietyn ryhmän edustajille tarjoutuu mahdollisuus jakaa kokemuksia keskenään ja keskustella siitä, millaisia politiikkoja tulisi kehittää työpaikka- ja ammattiliittotasolla, jotta heidän äänensä pääsisi paremmin kuuluville
  - monimuotoisuuden huomioiminen rekrytointikampanjoissa sekä ammattiyhdistysliikkeen monimuotoisuuden näkyvyyden lisääminen sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä
  - naisten ja vähemmistöryhmien edustajien johtotehtäviin hakeutumisen edistäminen

### **4. Mitä ammattiliitot tarvitsevat kyetäkseen toimimaan tehokkaasti syrjintää vastaan?**

- henkilövoimavaroja
- taitoa
- tietoa
- asiantuntemusta
- avoimuutta
- läpinäkyvyyttä
- vastuuvollisuutta jäsenilleen
- syrjimättömyyttä oman organisaation sisällä
- asianmukaista kansallista lainsäädäntöä, joka mahdollistaa ammattiliittojen täysipainoisen toiminnan
- rahoitusta
- Ammattiliittojen perusrahoitus on katettava jäsenmaksuvaroin liittojen riippumattomuuden turvaamiseksi. Useat ammattiliitot kuitenkin hyödyntävät toiminnassaan myös julkishallinnon projektirahoitusta sekä yksityisiä rahoituslähteitä. Erityisesti syrjinnän vastaisen työn rahoittamiseen on olemassa monia mahdollisia lähteitä.

**5. Miksi ammattiliitot ovat muita organisaatioita parempi taho toimimaan työelämässä tapahtuvaa syrjintää vastaan?**

- Ammattiliitot ovat avaintoimijoita työntekijöiden ja työnantajien välisissä suhteissa paikallisella,
- alueellisella, valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla.
- Ammattiliitot voivat edustaa työntekijöitä kollektiivisesti, mikä on usein tehokkain tapa saada aikaan muutoksia ja ehkäistä syrjintää työpaikoilla.
- Koska ammattiliitoilla on tiiviit siteet työpaikkoihin, niillä on usein parhaat valmiudet havaita työpaikoilla esiintyvä syrjintä ja puuttua siihen.

**6. Mitä esteitä ammattiliittojen syrjinnän vastaiselle toiminnalle saattaa olla ja kuinka niistä voitaisiin päästä eroon?**

- Ammattiliitoilla ei välttämättä ole riittävästi vaikutusvaltaa merkittäviin poliittisiin debatteihin osallistumiseen. Ammattiliittojen tuleekin varmistua siitä, että ne saavat asiansa esiin jonkin riittävän
- vaikutusvaltaisen tahon kautta.
- Ammattiliitoilla ei ole valtaa yksilö- tai ryhmäkanteen tekemiseen. Ammattiliitot voivat tukea ja avustaa niitä tahoja, joilla on tällainen valta tai pyrkii muuttamaan olemassa olevia säännöksiä.
- Ammattiliittojen suhde hallitukseen tai johonkin poliittiseen puolueeseen tai muuhun ryhmittymään voidaan mieltää liian läheiseksi, mikä heikentää niiden mainetta yhdenvertaisuusasioiden puolueettomana puolestapuhujana. Ammattiliittojen on toimittava siten, että jäsenten oikeus yhdenvertaisuuteen ei vaarannu ja pidettävä huolta siitä, että kytkökset puolueisiin tai muihin ryhmittymiin eivät aiheuta ristiriitaa jäsenten oikeuksien näkökulmasta.
- Osa ammattiliittojen jäsen- ja johtajakunnasta saattaa olla syrjintäasioissa liian passiivisia.
- Mahdolliset ristiriidat valtaväestöön kuuluvien jäsenten etujen ja vähemmistöihin kuuluvien jäsenten oikeuksien välillä
- Yksilötason ennakkoluulot
- Ammattiliitoilla ei välttämättä ole tehokasta ”kumppanuutta” hallituksen/työnantajien kanssa eikä tehokasta yhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa.
- Ammattiliittojen jäsenkuntaan ei välttämättä kuulu kovin suurta määrää syrjintävaarassa olevien ryhmien edustajia, eikä liittojen jäsenillä ja johdolla siksi ole kiinnostusta näiden ryhmien asioiden hoitamiseen. Tämä saattaa johtaa noidankehään, koska on selvää, että ammattiliittojen välinpitämätön suhtautuminen vähemmistöryhmien ongelmiin ei rohkaise näiden ryhmien edustajia liittymään liittoihin.
- Ammattiliitot saattavat olla kykenemättömiä tavoittamaan osaa työntekijöistä tai ylemmästä johdosta johtuen tehottomista rakenteista, huonosta organisoinnista, ulkopuolelta määritellyistä prioriteeteista tai kulttuurisista tai kielellisistä muureista. Ammattiliittojen tulisi huolehtia siitä, että *niiden omassa organisaatiossa* kunnioitetaan monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Ammattiliittojen työntekijöiden tulisi saada yhdenvertaisuuskoulutusta ja olla riittävässä määrin perillä yhteiskunta- ja poliittisesta historiasta, mukaan lukien tiettyjen ryhmien syrjinnän historia. Tarpeen mukaan työntekijöillä pitäisi myös olla mahdollisimman laaja kielitaito.