



Yhtä aikaa osa 1

Syrjinnänvastainen lainsäädäntö Suomessa

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän 14 eri perusteella, jotka ovat: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvän syy.

Tasa-arvolaki laaditaan sosiaali- ja terveysministeriössä ja sitä valvoo tasa-arvovaltuutettu.

Yhdenvertaisuuslaki laaditaan oikeusministeriössä ja sitä valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu.

Molemmat lait uudistuivat 1.1.2015!

Kielletyt syrjinnän muodot on yhdenvertaisuuslaissa määritelty seuraavasti:

10 § Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Tällaista välitöntä eli suoraan syrjintää on mahdollisesti helpompi havaita kuin muita syrjinnän muotoja.

13 § Välillinen syrjintä (Huom: kutsutaan myös rakenteelliseksi syrjinnäksi)

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välilliseen eli rakenteelliseen syrjintään puuttuminen on haaste, jonka parissa viranomaisten, työnantajien ja oikeastaan kaikkien ihmisten pitäisi jatkuvasti työskennellä. Millaisia käytäntöjä on havaittavissa esimerkiksi työpaikoilla tai oppilaitoksissa, jotka tulevat syrjineeksi tiettyjä ihmisiä tai ihmisryhmiä?

Esimerkkejä välillisestä syrjinnästä: Työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä. Julkisissa tiloissa on vain binäärinormin (ns. sukupuoli on kaksi) mukaisia wc- ja pukuhuonetiloja. Viranomaisten lomakkeissa ei ole huomioitu esim. sateenkaariperheitä. Organisaation käyttämä kieli viestinnässä on niin monimutkaista, että se ei "aukene" henkilölle, jolla on kielellisiä haasteita tai alkava suomen taito. Julkiset tilat eivät ole esteettömiä.

14 § Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Jos henkilö kokee tulleensa häirityksi edellisillä perusteilla, niin häirintää on tapahtunut. Selitys "ei ollut tarkoitus" tms. ei siis ole relevantti. Häirinnänvastaisessa työssä olisi tärkeää keskittyä ennaltaehkäisevään työhön. Jo varhaiskasvatusikäisten lasten kanssa olisi hyvä alkaa harjoitella sitä, miten toisia kohdellaan ihmisarvoa kunnioittaen ja myös sitä, miten itse ilmaistaan toisille, jos toisten käytös tuntuu itsestä häiritsevältä.

Häirintä on yksi suomalaisten turvallisuuteen vakavimmin vaikuttavista tekijöistä. Sisäministeriön teettämän raportin perusteella häirinnän uskotaan myös lisääntyvän tulevaisuudessa. (Sisäministeriö 2018)

Otteita: Policy Brief 1/2018 SYRJINTÄ SUOMESSA -Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta (Oikeusministeriö)

Häirintä ja sen eri muodot linkittyvät läheisesti vihapuheeseen. Vihapuheen käsitettä ei käytetä tai määritellä lainsäädännössä, mutta Euroopan neuvoston ministerikomitean suosituksen mukaan se käsittää kaikki ilmaisun muodot, jotka levittävät, yllyttävät, edistävät tai oikeuttavat vihaa uhkaavalla ja loukkaavalla tavalla. Vihapuhe voi olla rikoslain mukainen rikos, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää tai muuten yleisesti haitallista ilmaisua.

EU-MIDIS II -tutkimuksessa tarkasteltiin Suomen osalta Saharan eteläpuoleisista Afrikan maista tulleiden maahanmuuttajien ja heidän lastensa kokemuksia. Tutkimuksen mukaan Suomessa 47 % vastaajista oli kokenut häirintää etnisen taustansa tai maahanmuuttajataustansa vuoksi viimeisten 12 kuukauden aikana. Suomessa oli koettu häirintää eniten niiden 12 EU-maan joukossa, joissa tutkimus oli tehty vastaavalle vastaajajoukolle. Häirintäkokemusten keskiarvo tutkituissa maissa oli 21 %.

Esimerkiksi mielenosoitus voi olla yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää, kun siinä loukataan vähemmistöryhmiin kuuluvien henkilöiden ihmisarvoa ja luodaan halventava, uhkaava tai vihamielinen ilmapiiri. (POLICY BRIEF 1/2018 SYRJINTÄ SUOMESSA Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta, Oikeusministeriö)

15 § Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautuksia voivat olla esimerkiksi, että kouluterveydenhuoltajalle tai sosiaalityöntekijälle voidaan varata aika soittamisen sijaan sähköpostilla tai tekstiviestillä. Päiväkodissa järjestetään sopiva hiljentymistila sitä tarvitsevalle lapselle, kun sen katsotaan olevan lapsen edun mukaista. Mukautus voi olla myös toimintakykyä edistävän apuvälineen hankkiminen, henkilökohtainen avustaminen, päätöksenteossa tukeminen tai asumisyksikön tilojen uudelleenjärjestely. Sosiaalitoimessa palvelutarpeen arvioinnissa on otettava myös huomioon kohtuullisia mukautuksia.

16 § Vastatoimien kieltö

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Hienoa, että laissa on mukana tämä vastatoimien kieltö. Käytännössä voi kuitenkin olla niin, että ihminen ei rohkene puuttua itse kokemaansa tai vaikka lapsensa kokemaan syrjintään pelätessään, että puuttuminen jotenkin "kostautuu" hänelle tai vähintäänkin leimaa hänet hankalaksi ihmiseksi.

17 § Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Esimerkkinä: Linja-autoyhtiö edellyttää kuljettajanpaikkaa koskevassa hakuilmoituksessaan hakijoilta Suomen kansalaisuutta.

Huomio: On tärkeää ymmärtää, mitä on positiivinen erityiskohtelu!

9 § Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Positiivista erityiskohtelua ovat esimerkiksi rekrytointitoimenpiteet, joilla pyritään lisäämään aliedustettuun ryhmään kuuluvien (esimerkiksi maahanmuuttajat) henkilöiden osuutta henkilöstössä

Yhdenvertaisuuden arvioiminen yhdenvertaisuuslaissa

Yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuudet koskevat yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä sekä työnantajia.

Viranomainen

Viranomaisen on yhdenvertaisuuslain 5 § (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325#L2P5>) mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelisluterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä. Viranomainen on yhdenvertaisuuslain mukaan velvollinen tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman, sekä viranomaistoiminnan että työnantajan näkökulmista (toiminta ja henkilöstöpolitiikka). Suunnitelman tulisi sisältää arvio yhdenvertaisuustilanteesta, kuvaus menetelmistä, joiden avulla arviointia on tehty sekä konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaistoiminnassa ja työpaikalla.

Koulutuksen järjestäjä

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on yhdenvertaisuuslain 6 § (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325#L2P6>) mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä. Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuutta myös työnantajan näkökulmasta