

Sosiaali- ja terveydenhuolto ja syrjintä



Suomi Eteenpäin Ilman Syrjintää



Esipuhe

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. (Yhdenvertaisuuslaki, 4§1)

Tämä esite on osa syrjinnän vastaisen SEIS -projektin¹ kampanjaa syrjintätapausten ilmoitus-
kynnyksen alentamiseksi, syrjinnän tunnistamisen parantamiseksi ja asiakasneuvonnan kehittä-
miseksi syrjintätapauksissa. Kampanjan tarkoituksena on kannustaa syrjinnän uhreja ottamaan
yhteyttä viranomaisiin sekä muihin neuvoa antaviin tahoihin. Lähtökohtana on tieto siitä, että
viranomaisten tietoon tulee syrjintätapauksia paljon vähemmän kuin ns. uhritutkimusten tulok-
set osoittavat. Syrjintää kokeneet eivät siis syystä tai toisesta ilmoita kokemastaan viranomaisil-
le. Alhainen viranomaisten tietoon tullut syrjintätapausten määrä kertoo yleensä enemmänkin
puutteista syrjinnän tunnistamisessa ja neuvonta- ja seurantajärjestelmien heikkouksista kuin
syrjinnän esiintymisen vähäisyydestä.

Esitteen tavoitteena on vahvistaa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden valmiuksia opas-
taa syrjintää kokeneita ottamaan yhteyttä poliisiin, syrjintäasioiden valvontaviranomaisiin ja
muihin apua ja asiantuntemusta tarjoaviin tahoihin. Vastaava esite on laadittu poliisin käyttöön
ja kolmas esite jaettavaksi syrjintää kokeneille.

Kampanjan tarpeellisuudesta kertoo se, että käytännön esimerkkejä päätökseen viedyistä syrjin-
tätapauksista löytyy vain vähän. Tuomioistuinten käsittelemien syrjintätapausten kirjo on vielä
kovin suppea, ja siksi on esitteeseen otettu mukaan myös muita, kuten kanteluiden kautta tullei-
ta esimerkkejä. Syrjinnän tunnistaminen on edellytys sille, että siihen voidaan puuttua. Tietyn-

¹ SEIS - Suomi Eteenpäin Ilman Syrjintää on työministeriön, opetusministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön
sekä sisäasiainministeriön poliisiosaston yhteinen hanke, jota toteutetaan tiiviissä yhteistyössä tasa-arvoelinten
ja järjestöjen kanssa. Hanke on saanut rahoitusta Yhteisön syrjinnän vastaisesta toimintaohjelmasta vuodesta
2001 lähtien. Lisätietoja: www.seis.fi

tyyppisen ennakkotapauksen synnyttyä tapauksia osataan helpommin tunnistaa ja viedä eteen-
päin.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen voi nähdä työssään syrjintää monesta eri näkökul-
masta. Asiakkaaksi voi tulla syrjinnän uhri, joka tarvitsee apua, jolloin on tärkeää osata välittää
tietoa syrjinnän ilmenemismuodoista, ja vaikuttamisen kanavista. Viranomaisella on aina vähin-
tään velvollisuus opastaa asiakasta eteenpäin. Toisaalta viranomainen voi nähdä syrjintää myös
oman työorganisaationsa eri tasoilla (asiakaspalvelu, henkilöstöasiat jne.), jolloin vaikuttamis-
kanavat ovat organisaation sisäisiä.

Syrjinnän tunnistaminen ja syrjintää kohdanneen asiakkaan aktiivinen neuvonta ovat osa sosiaa-
li- ja terveydenhuollon viranomaisen ammattitaitoa. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten
omat eettiset ohjeet tukevat myös syrjintätapauksiin liittyvän ammattitaidon kehittämistä.

*”Ammattilaisen velvollisuus on tuoda työnantajansa, yhteiskunnan päätök-
sentekijöiden ja suuren yleisön tietoon tilanteet, joissa ihmiset elävät köy-
hydessä, resurssit ovat riittämättömät tai resurssien jakautuminen, politiik-
ka tai toimintatavat ovat syrjiviä, epäoikeudenmukaisia tai haitallisia ihmisten
hyvinvoinnille...*

*...Viranomainen ei voi jättää toimimatta sillä perusteella että tilanne on vaikea
ja päätöksenteko hankalaa. Viranomaisen aktiivisuusvelvoite merkitsee velvol-
lisuutta toimia ja tehdä ratkaisuja vaativissakin ristiriitatilanteissa.”*

*(Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet.
www.talentia.fi)*

Tämä esite on työstetty monialaisessa työryhmässä, johon ovat osallistuneet sekä eri viran-
omaistahojen että kansalaisjärjestöjen edustajia. Esitteen sisältöjä on lisäksi kommentoinut laa-
ja joukko viranomaisia ja järjestötoimijoita.

Voit lähettää palautetta ja kysellä lisätietoja esitteen aiheista SEIS -projektin edustajilta. Yhte-
stiedot löytyvät projektin internet-sivuilta: www.seis.fi

Syrjinnän tunnistaminen

Mitä syrjintä on?

Syrjintää on se, että henkilö joutuu tai asetetaan muita huonompaan asemaan esimerkiksi etnisen alkuperän, sukupuolen, iän, uskonnon, vamman, seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin vuoksi. Lisäksi syrjinnän kieltävässä lainsäädännössä mainitaan kieli, mielipide, kansalaisuus, terveydentila ja muu näihin rinnastettava syy, joka liittyy henkilön ominaisuuksiin. Syrjintää voi esiintyä monessa muodossa. Yleisesti erotetaan toisistaan välitön (suora), välillinen (epäsuora) ja rakenteellinen syrjintä sekä häirintä.

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilöä kohdellaan eriarvoisesti verrattuna siihen, miten jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavanlaisessa tilanteessa (arviointi ei välttämättä edellytä todellista vertailua henkilöiden välillä). Eriarvoinen kohtelu tarkoittaa kohtelua, joka aiheuttaa henkilölle haittaa, kuten esimerkiksi saamatta jääneitä etuisuuksia, taloudellista tappiota, valinnanmahdollisuuksien vähenemistä tai vastaavaa. (HE 44/2003, 42)

ESIMERKKI

- Jätetään puuttumatta perheen sisällä tapahtuneeseen lapsen ruumiilliseen kurittamiseen ja asia selitetään kulttuurisilla tekijöillä.
- Saamelaiset eivät saa kotiseutualueellaan palveluita saamen kielellä.

Välillistä syrjintää on tilanne, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä peruste.

ESIMERKKI

- Työhönotossa edellytetään täydellistä toisen kotimaisen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä.
- Sosiaalipalvelutoimiston tai terveyskeskuksen työntekijä antaa maahanmuuttajalle, vammaiselle tai iäkkäälle henkilölle viranomaislomakkeen, eikä neuvo lomakkeen täyttämiseksi, vaikka huomaa, ettei asiakas ymmärrä lomakkeen sisältöjä. Asiakas saa tällöin samanlaista palvelua kuin kaikki muutkin asiakkaat vaikka tarvitsisi erityistä neuvontaa.

Lisäksi syrjinnästä puhuttaessa käytetään **rakenteellisen syrjinnän käsitettä**. Se kuvaa nimensä mukaisesti yhteiskunnan rakenteissa, kuten sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa olevaa syrjintää, joka asettaa jonkin ryhmän muita huonompaan asemaan.

ESIMERKKI

- Rekisteröity parisuhde puuttuu aviosäätävaihtoehtona viranomaisten lomakkeista.
- Tulkkipalveluiden puuttuminen selitetään resurssien puutteella, mikä estää esim. kuulovammaisten potilasoikeuksien toteutumisen.

- Palvelujen laatuun ja määrään investoidaan heikommin vähemmistöjen asuttamilla alueilla.

Edellä mainittujen lisäksi yhdenvertaisuuslaissa **kielletään häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä**. Häirintä tarkoittaa sitä, että henkilön tai ihmisryhmän arvoa ja koskemattomuutta tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti loukataan laissa kielletyllä syrjintäperusteella siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Huonoon humorintajuun ei voi vedota, jos loukkaa ihmistä kutsumalla häntä ”ryssäksi” tai ”neekeriksi”. Laissa kielletään sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, joka on kohteen kannalta loukkaava.

ESIMERKKI

- Rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely

Laissa kielletään myös ohje ja käsky syrjiä, eli kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Tällöin henkilö käyttää esimiesasemaansa väärin ja asettaa alaisensa tilanteeseen, jossa tämä joutuu rikkomaan lakia. Ohje tai käsky syrjiä on siis myös syrjintärikos.

ESIMERKKI

- Uusi ravintolapäällikkö oli ohjeistanut työntekijöitä niin, että ulkomaalaisia ei enää päästetä ravintolan tiloihin eikä heitä ravintolassa palvella. Työntekijät olivat ilmoittaneet ravintolapäällikölle, että he eivät suostu asiakkaiden erottelemiseen etnisen taustan perusteella. Vähemmistövaltuutettu pyysi syrjintälautakuntaa tutkimaan oliko ravintola syyllistynyt syrjintään. Syrjintälautakunta katsoi, että ravintolapäällikön ohjeet täyttivät syrjinnän määritelmän käskystä syrjiä ravintolapalvelujen saamisessa etnisen taustan perusteella. (Syrjintälautakunnan päätös: Dnro: 1528/66/2005)



Kaikki erilainen kohtelu ei ole syrjintää

Yhdenvertaisuus ei useinkaan toteudu tarjoamalla samanlaisia palveluita kaikille. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa sitä, että henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimenpitein tai -järjestelyin, jos hän muutoin on vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on, että huonommassa lähtötilanteessa olevia ihmisiä tuetaan saamaan samat mahdollisuudet kuin muutkin, saavuttamaan tosiasiallinen yhdenvertaisuus.

Käytännön esimerkkejä tällaisista positiivisesta erityiskohtelusta ovat mm. ikään perustuvat erityisohjelmat kuten iän perusteella annettavat alennukset sekä nuorille suunnatut työllistymis- tai koulutusohjelmat. Samoin erilaiset työntekijä- tai opiskelijakiintiöt, tulkkipalvelut sekä tilojen esteettömyyttä tukevat hissit ja luiskat ovat positiivisia erityistoimia. Niinkin itsestään selvä asia, kuin eri kielille käännetty tiedotusmateriaali, voidaan nähdä positiivisena erityistoimena, jos sen tarkoituksena on välittää tietoa tasapuolisesti kaikille asiakasryhmille.

Syrjintää vai huonoa palvelua?

Palvelujärjestelmiin saattaa sisältyä sekä tahallista että tahatonta syrjintää. Syrjivää järjestelmää tai palvelua ei aina tunnisteta, ja erityisesti epäsuoran syrjinnän osoittaminen on myös vaikeaa, sillä se saattaa näkyä vasta järjestelmien ja prosessien lopputuloksissa. Usein syrjintä onkin tahatonta. Viranomaisen kokee toimivansa tasapuolisesti, mutta toiminnan tulos on kuitenkin syrjivä. Asiakkaiden tai ulkopuolisten henkilöiden on vaikeata arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista tuntematta organisaation käytäntöjä tai lainsäädäntöä, siksi yhdenvertaisten käytäntöjen ja menettelyiden kehittäminen organisaatioiden sisällä on avainasemassa. Piilossa oleva syrjintä vaikuttaa esimerkiksi niin, että viranomaisen asenteet eri vähemmistöjä ja vammaisia ihmisiä kohtaan vaikuttavat suoraan hänen tekemiinsä ratkaisuihin. Viranomaisten tulee tiedostaa omien asenteidensa vaikutuksia ja pyrkiä myös puuttumaan siihen työyhteisöjen sisällä.

Huonoa palvelua voi kohdistua kaikkiin asiakkaisiin heidän etnisestä alkuperästään, vammastaan tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta. Vaikka kyseessä ei olekaan syrjintä, on tällaisissa tapauksissa tarpeen ohjata asiakas ottamaan yhteyttä toiminnasta vastaavaan tahoon palvelun ja menettelyjen parantamiseksi.

Syrjintäkielto ja yhdenvertaisuus Suomen lainsäädännössä

Syrjintä on kielletty Suomessa useilla laeilla². Keskeisimmät niistä ovat **perustuslaki, rikoslaki, yhdenvertaisuuslaki ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta**. Perustuslaki antaa pe-

² Perustuslaki (731/1999); Rikoslaki (39/1889); Yhdenvertaisuuslaki (21/2004); Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986); Työsopimuslaki (55/2001); Valtion virkamieslaki (750/1994); Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003); Laki julkisesta työvoimapolvelusta (1295/2002); Kuntoutusta koskeva lainsäädäntö; Kotouttamislaki (493/1999); Hallintolaki (434/2003); Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992); Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000)

rustan ihmisten yhdenvertaisuudelle. Rikoslaki sisältää laajan syrjintäkiellon. Yhdenvertaisuuslaki ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä täsmentävät syrjinnän kieltä antavat viranomaisille konkreettisia välineitä puuttua syrjintään. Muita syrjinnän kieltäviä lakeja ovat mm. valtion virkamieslaki, hallintolaki, työsopimuslaki ja laki kunnallisesta viranhaltijasta.

Laissa potilaan asemasta ja oikeuksista säädetään yleisellä tasolla syrjimättömyydestä. Laissa todetaan, että kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia henkilöitä on hoidettava syrjimättä ja terveydenhuollon voimavarojen mukaan. Lain mukaan myös potilaan uskonto ja vakaumus sekä kulttuurinen tausta on otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon hoitoa toteutettaessa. Potilaan tiedonsaantioikeutta koskeva pykälä säättää tulkkauksesta siten, että hoidon järjestäjän on järjestettävä tulkkaus mahdollisuuksien mukaan. Tulkkauksen järjestäminen saattaa maahanmuuttajan tai kuu-
lovammaisen kohdalla olla hoitotilanteessa ratkaiseva yhdenvertaisuuden toteutumisen väline.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista koskee nimensä mukaisesti sosiaalialaa. Se on yhdenvertaisuuden osalta muuten samansisältöinen kuin laki potilaan asemasta ja oikeuksista, mutta kulttuuritaustan ja äidinkielen huomioiminen palvelun järjestämisessä on lain mukaan aina otettava huomioon, ei vain mahdollisuuksien mukaan.

Hallintolaki kattaa myös sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Se määrää järjestämään tulkkauksen aina, kun potilas/ asiakas ei osaa riittävästi suomen tai ruotsin kieltä. (Saamelaisten kotiseutualueella toimittaessa on otettava huomioon myös Saamen kielen kielilaki.) Tämän lisäksi hallintolaki säättää viranomaiselle neuvontavelvollisuuden. Viranomaisella on velvollisuus mahdollisuuksiensa mukaan neuvoa asiakasta hallintoasian hoitamisessa, tai mikäli asia ei kuulu hänen toimivaltansa piiriin, on viranomaisella velvollisuus opastaa asiakasta vastuuviranomaisen puoleen.

Yhdenvertaisuuslaki täsmentää perustuslaissa ja rikoslaisissa säädettyä syrjinnän kieltä sekä antaa konkreettisia välineitä puuttua syrjintään. Yhdenvertaisuuslain syrjintäkielto koskee ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielihyväkseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuvaa syrjintää. Lain toimeenpanoa valvoo mm. syrjintälautakunta, joka on tuomioistuimeen verrattavissa oleva elin. Syrjintälautakunta ei kuitenkaan voi määrätä hyvitystä, vaan sen tekee yleinen tuomioistuin.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena ei ole korvata rikoslakia syrjintäkysymysten käsittelyssä. Se voi kuitenkin tarjota mm. etniseen vähemmistöön kuuluvalla asiakkaalla vaihtoehdoisen väylän viedä asiaansa eteenpäin esimerkiksi silloin, kun syrjintää ei voida todistaa rikoslaisissa vaaditulla tavalla. Yhdenvertaisuuslain perusteella tehdyn käsittelyn etuna rikoslain perusteella tehtyyn käsittelyyn nähden on se, että todistustaakka on jaettu. Tämä tarkoittaa sitä, että syrjinnän uhrin on ensin esitettävä näyttöä, jonka perusteella voidaan olettaa syrjintäkieltä rikotun. Mikäli tällaista näyttöä esitetään, tulee vastaajan puolestaan osoittaa, ettei syrjintäkieltä ole rikottu. Sekä rikoslain että yhdenvertaisuuslain määräykset koskevat ammatinharjoittajien ja viranomaisten tarjoamia palveluita (esimerkiksi kunnallinen tai ammattimainen asunnonvälitystoiminta) ja työelämässä tapahtuvaa syrjintää, eivät yksityishenkilöiden välisiä suhteita kuten oman asunnon vuokraamista.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaiset muiden valtion ja kuntien viranomaisten ohella aktiiviseen yhdenvertaisuustyöhön. Lain mukaan viranomaisten tu-

lee toimia aktiivisesti yhdenvertaisuuden edistämiseksi, sekä sellaisten olosuhteiden muuttamiseksi, jotka ovat yhdenvertaisuuden toteutumisen esteenä. Kaikkien viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmaa varten viranomaisen tulee tehdä tilannekarttoitus toiminnastaan ja sen tuloksista, sekä laatia käytännönläheinen toimintasuunnitelma, jonka avulla yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja hyviä työkäytäntöjä tulevaisuudessa kehitetään ja seurataan. Lain mukaan suunnitelma tulee tehdä vain etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta suunnitelman kattavuuden ja hyödyllisyyden sekä mahdollisten tulevien lainmuutosten vuoksi se kannattaa tehdä useampia kiellettyjä syrjintäperusteita koskevaksi.

Syrjintä arkielämässä

Viranomaisten tietoon tuleva syrjintä on vain jäävuoren huippu kaikesta arjessa ilmenevästä syrjinnästä. Varsinkin eri viranomaistahojen käsittelemät syrjintätapaukset ovat harvinaisia siihen nähden, kuinka arkisesta ilmiöstä oikeastaan on kyse. Syrjintä voi koskettaa ketä tahansa, mutta osa meistä joutuu sen kohteeksi toistuvasti.

Syrjintä muuttaa muotoaan yhteiskunnan muutosten myötä, siksi seuraavat esimerkit eivät voi tai edes pyri esittämään kattavaa kuvaa syrjinnän eri ilmenemismuodoista.

Sukupuoleen perustuva syrjintä tunnustetaan helpoimmin työelämässä, esimerkiksi palkkauksen epätasa-arvona tai syrjintänä nimitysasioissa. Sukupuolinen syrjintä voi myös näkyä esimerkiksi äidin tai isän perusteetomana suosimisena lapsen huoltajuuteen tai tapaamiseen liittyvissä kysymyksissä. Puuttuminen sukupuoleen perustuvaan syrjintään työelämässä on kehittynyt erityisesti vuodesta 1987 voimassa olleen tasa-arvolainsäädännön ansiosta. Silti sukupuoleen perustuvaa syrjintää esiintyy tilannekohtaisesti kaikilla elämänalueilla. Sukupuoli on usein toisena syrjintäperusteena myös moniperusteisessa syrjinnässä, kun esimerkiksi ikääntynyt nainen tai maahanmuuttajanainen joutuu syrjinnän kohteeksi.

ESIMERKKI

- Koululautakunta oli päättänyt valita A:n peruskoulun luokanopettajan viran väliaikaiseksi hoitajaksi, sijoituspaikkana X:n ala-aste. X:n ala-asteelle sijoitettua luokanopettajan virkaa oli kaksi edellistä lukuvuotta hoitanut B. Päätöshetkellä B oli raskaana ja jäämässä äitiys- ja vanhempainlomalle. Kun otettiin huomioon, että B oli hoitanut virkaa kaksi vuotta lukuvuosi kerrallaan, asiallisesti kysymys oli ollut jo ennestään määräaikaisessa palvelussuhteessa kuntaan olleen henkilön määräyksen uusimatta jättämisestä tämän raskauden johdosta. Näissä oloissa sitä seikkana, että B olisi ilmeisesti tosiasiallisesti pystynyt hoitamaan kysymyksessä olevaa luokanopettajan virkaa vain lyhyen ajan, ei voitu pitää sellaisena naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 8 §:n 3 momentissa tarkoitettuna muuna hyväksyttävänä seikkana, jonka perusteella voitaisiin katsoa, ettei B:n valitsematta jättäminen ollut johtunut hänen sukupuolestaan. Lautakunnan menettelyä oli siten pidettävä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 §:ssä tarkoitettuna kiellettyä syrjintänä ja siten lainvastaisena. (Finlex, Dnro: 788/1/99, KHO)

Ikäsyryntä on joidenkin tutkimusten mukaan yleisin syrjinnän muoto työmarkkinoilla; sen kohteeksi joutuvat molemmat ääripäät, iäkkäämmät ja nuoret työntekijät. Ikään liittyvät negatiiviset asenteet vaikuttavat myös muuhun yhteiskunnalliseen elämään, esim. julkisten palveluiden järjestämiseen. Suoran syrjinnän esimerkkejä ovat mm. rajoitteet pääsystä palvelujen piiriin sekä ikäraajat työntekijävalinnoissa.

ESIMERKKI

- A arvosteli maistraatin ja kaupungin edunvalvontatoimen menettelyä isänsä edunvalvonta-asiassa. A:n äiti olisi ollut halukas ryhtymään puolisonsa edunvalvojaksi. Maistraatti oli kuitenkin ilmoittanut, ettei yli 65-vuotias henkilö voi toimia edunvalvojana. A:n mukaan maistraatti on menettelyllään syyllistynyt ikäsyryntään. Eduskunnan oikeusasiamies katsoi maistraatin menetelleen perustuslain 6 §:n vastaisesti, kun se on soveltanut edunvalvojiksi ehdotettujen henkilöiden osalta sellaista käytäntöä, että 65 vuotta täyttänyt henkilöä ei pidetä sopivana uuteen, toistaiseksi voimassa olevaan edunvalvojan tehtävään. Edunvalvojille ei ole erikseen säädettyä eläkeikää, vaan ikää koskeva rajoitus perustui maistraatin itse omaksumaan tulkintaan. Lisäksi oikeusasiamies katsoi, että maistraatin tulkinta ei edistänyt perusoikeuksien toteutumista, joten se oli ristiriidassa myös perustuslain 22 §:n kanssa. (Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu /2859/4/02)

Etniseen tai kansalliseen alkuperään liittyvä syrjintä näkyy sekä välittömän että välillisen syrjinnän muotoina. Välittömästä syrjinnästä tyypillisiä esimerkkejä ovat tummaihoisten ihmisten tai romanien ongelmat päästä ravintoloihin. Välillinen rakenteellinen syrjintä taas juontaa juurensa siitä, ettei suomalainen yhteiskunta ei ole riittävässä määrin ottanut huomioon siinä olevaa ja yhä lisääntyvää etnistä monimuotoisuutta. Käytännön esimerkkinä tällaisesta menettelystä voisi olla viranomaisten tiedotuksen suuntaaminen pelkästään valtaväestölle (esimerkiksi lomakkeita, esitteitä tai muuta tiedotusmateriaalia ei ole saatavilla eri kielillä eikä etnisiä vähemmistöjä tai maahanmuuttajia huomioida materiaalin jakelupisteissä).

ESIMERKKI

- Yrittäjä oli antanut myymälässä ohjeistuksen, jonka mukaan myymälän henkilökunnan tuli erityisesti tarkkailla romanitaustaisia henkilöitä. Lisäksi hän oli kehoittanut työntekijöitä erikseen tarkkailemaan myymälään tullutta romaninaista ja ilmoittanut epäilevänsä naista anastuksesta muun muassa tämän etnisen alkuperän perusteella sekä kieltänyt häntä palaamaan myymälään. Kaikki naisen tavarat ja vaatteet tarkastettiin, mutta mitään asiaankuulumatonta ei löytynyt. Käräjäoikeus katsoi naiseen kohdistetun poistumiskehotuksen ja palaamiskiellon perustuneen siihen, että nainen oli romani. Hänet oli siis asetettu eriarvoiseen asemaan etnisen alkuperän vuoksi. Yrittäjä ja yritys tuomittiin sakkorangaistukseen, korvaamaan oikeudenkäyntikuluja ja maksamaan naiselle 2 000 euroa hyvitystä. (Dnro: R 05/1261 (9.11.2005))

- Vahtimestari eväsi venäläiseltä naisiasiakkaalta sisäänpääsyn ravintolaan vedoten tämän huonoon käytökseen. Naisen mielestä vahtimestari oli antanut omalla käytöksellään ymmärtää, ettei venäläisellä naisella ole etnisen taustansa vuoksi asiaa ravintolaan ja oli tästä syystä käyttäytynyt häntä kohtaan työkeästi ja epäkunnioittavasti. Vastauksessaan vähemmistövaltuutetun selvityspyyntöön ravintolayhtiö antoi ravintolaan pääsyn kieltämisen syyksi naisen aikaisemman häiritsevän käyttäytymisen. Naisen ja hänen mukanaan olleiden henkilöiden mukaan hän oli käynyt ravintolassa vain kerran, ilman välikohtauksia. Naisen mukaan väitteet huonosta käyttäytymisestä vain peittelivät sitä tosiasiaa, ettei häntä päästetty ravintolaan kansalaisuutensa vuoksi. Syrjintälautakunta päätti, että ravintola toiminnallaan rikkoi yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa. Yhdenvertaisuuslaissa säädetyn jaetun todistustaakan mukaan syrjintä oletettaman täytyttyä ravintolan tai järjestyksenvalvojen olisi tullut osoittaa, ettei syrjinnän kieltoa ole rikottu. Vastauksissa ei kuitenkaan riittävästi näytetty eikä yksilöity väitetyn häiriön toteutumista. (Syrjintälautakunnan päätös 2016/66/2005)

Kansalaisuus kiellettyä syrjintäperusteena täydentää laissa määritellyn etnisen alkuperän kattavuutta, ja liittyy lähinnä työelämän yhdenvertaisuuteen. Näin voidaan varmistaa erityisesti ulkomaisen työvoiman tasavertainen kohtelu suomalaisilla työpaikoilla. Ulkomaisen työvoiman alipalkkauksesta ja huonoista työolosuhteista on viime vuosilta ollut esimerkkejä myös Suomesta.

Kieleen perustuva syrjintä näkyy käytännön elämässä erityisesti rakenteellisena syrjintänä. Esimerkki kieleen perustuvasta syrjinnästä on se, kun suomenruotsalainen ei saa viranomaispalvelua kaksikielisessä kunnassa ruotsin kielellä (kielilaki) tai saamenkielinen ei saa kotiseutualueellaan palvelua saamenkielellä (saamen kielilaki). Viranomaisen kanssa asioidessaan maahanmuuttaja on oikeutettu viranomaisen kustantamaan tulkkipalveluun vain, kun asia tulee vireille viranomaisen aloitteesta. Täyttääkseen hyvän palvelun kriteerit ja yhdenvertaisuuslain mukaisen yhdenvertaisuuden edistämismittelöllisyyden viranomaisen tulisi kuitenkin tarvittaessa mahdollisuuksiensa mukaan tilata tulkki.

ESIMERKKI

- Ruotsinkielisen kunnan palveluksessa oleva henkilöstösihteeri kanteli oikeuskanslerille toisaalta siitä, etteivät Valtiokonttorin Internet-kotisivujen kautta tilattavissa olevat valtion eläke-etuja koskevat esitteet olleet saatavissa ruotsinkielisinä ja toisaalta siitä, että Valtiokonttorilla oli ollut tapana lähettää kunnalle suomenkielisiä ilmoituksia kunnan palveluksessa oleville työntekijöille myönnettyistä eläke-eduista, vaikka kunta oli ruotsinkielinen. Oikeuskansleri totesi, että Valtiokonttori oli menetellyt kielilain vastaisesti lähettäessään suomenkielisiä tiedotteita ruotsinkieliselle kunnalle. Kielilain mukaan tiedotteet olisi tullut lähettää ruotsin kielellä. (Finlex, Dnro: 1144/1/00)

Uskonnon perusteella tapahtuva syrjintä voi liittyä esimerkiksi tilanteeseen, jossa työnhakijalta edellytetään tiettyä vakaumusta, vaikeivät työtehtävät liittyisi sisällöllisesti vakaumukselliseen toimintaan. Viime ajoilta on myös esimerkkejä, joissa huivin käyttö musliminaisilta on kielletty tai työaikana pidetyistä rukoushetkistä on kiistelty työpaikoilla. Huivinkäyttöön liittyvät maakohtaiset rajoitukset ovat herättäneet paljon keskustelua EU-maiden sisällä ja erilaisia käytäntöjä sovelletaan yhteisestä lainsäädännöstä huolimatta. Ranska on kieltänyt kaikkien uskonnollisten tunnusmerkkien käyttämisen mm. kouluissa.

ESIMERKKI

- Ravintolaesimies kielsi työharjoittelussa olevaa musliminaista pitämästä huivia asiakaspalvelussa. Ravintolaesimies perusteli huivin poistamista muun muassa imago- ja hygieniasyillä. Opiskelijoille oli hänen mukaansa annettu tarkat ohjeet pukeutumisesta keittiön ja ravintolasalin puolella. Samaa huivia ei voi käyttää ulkona ja ruokaa tarjoillessa, ja kyseinen opiskelija olisi voinut joutua myös tarjoilemaan. Ravintolaesimiehen mukaan asiakkaat taas haluavat työntekijöiden käyttävän yhtenäistä työasua. Opiskelija ei poistanut huiviaan, vaan lähti työpaikalta. (Edilex, Dnro: 157/21/06))

Vammaisten ihmisten kohtaama syrjintä näkyy kaikilla elämänalueilla. Rakenteellinen syrjintä näkyy erityisesti esteellisessä ympäristössä, joka rajoittaa liikuntavammaisen asiointia ja osallistumista yhteiskunnan toimintaan. Asenteet vammaisia kohtaan ovat usein holhoavia, ja heidät nähdään monessa yhteydessä ”potilaina”, vaikkei kyse olekaan sairaudesta, josta ihminen voisi parantua. Vammaisiin kohdistuvaa epäkunnioittavaa kohtelua on esimerkiksi se, että viranomainen kommunikoi vammaisen henkilön avustajan kanssa vammaista koskevista asioista, vaikka asiakas on itsekin paikalla. Myös työelämässä vammaiset henkilöt kohtaavat monenlaisia syrjintää, joka näkyy mm. työllisyysluvuissa, palkkauksen epätasa-arvossa ja työpaikkojen fyysisessä esteellisyydessä.

ESIMERKKI

- Käräjäoikeus tuomitsi kaksi ravintolatyöntekijää päiväsaakkoihin syrjinnästä, koska he kielsivät opaskoiran kanssa liikkuvalla näkövammaiselta asiakkaalta pääsyn pizzeriaan. Ravintolan työntekijät kieltäytyivät palvelemasta vaikeasti heikkonäköistä asiakasta perustelunaan se, ettei opaskoiraa saa tuoda sisälle ravintolaan. Asiaa selvittäneellä poliisillakaan ei ollut varmuutta opaskoiria koskevasta lainsäädännöstä, vaan seuruetta kehoitettiin siirtymään toiseen ravintolaan. Lopulta seurue otti tilaamansa ateriat mukaansa. Käräjäoikeus oli syyttäjän kanssa yhtä mieltä siitä, että ravintolahenkilökunnan toiminta täytti syrjinnän kriteerit. Kyseessä on ennakkotapaus, sillä vaikka opaskoiria on käännytetty julkisista tiloista aikaisemminkin, eivät syrjintätapaukset ole päätyneet oikeuteen saakka. (Valtakunnallinen vammaisneuvosto, www.vane.to, (27.9.2005))

Seksuuali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat kohtaavat usein syrjintää ja häirintää, joka ilmenee mm. halventavina vitseinä ja väheksyvänä tai poissulkevana kohteluna. Myös rakenteellista syrjintää esiintyy syvällä monissa yhteiskunnan rakenteissa, mm. perhepalvelut on yleensä suunnattu pelkästään heteropareille, eikä perhemuotojen moninaisuutta nosteta esiin.

ESIMERKKI

- Henkilö C:tä haastateltiin televisio-ohjelmassa, joka käsitteli mm. uuden SETA ry:n toimiston avaamista. Ohjelmaan oli haluttu haastateltavaksi paikallinen asukas, joka kertoisi oman näkemyksensä asiasta. C esiteltiin haastattelussa paikallispoliitikkona, mutta hänen ammatikseen oli kuvaruudussa tekstitetty vanhempi kons- taapeli. Haastattelu tehtiin poliisin toimitiloissa ja C esiintyi haastattelussa poliisin virkapuvussa. Haastattelussa hän ilmoitti pitävänsä sekä SETA ry:tä että homo- seksuaaleja sairaina ja kertoi, ettei sellaisia pitäisi olla edes olemassa. Oikeusasiamies katsoi, ettei ollut syytä epäillä, että C olisi syyllistynyt rikokseen. Päätöksen mukaan C menetteli silti virkavelvollisuutensa vastaisesti antaessaan haastattelun virka-aikana poliisin toimitiloissa ja poliisin virkapuvussa. Tällä tavalla hän antoi sellaisen kuvan, että kannanotto on esitetty viran puolesta tai poliisikunnan edustajana ja poliisimiehen roolissa. Henkilö C sai Eduskunnan oikeusasiamieheiltä huomautuksen. (Oikeusasiamiehen ratkaisu 568/4/01)

Muu näihin rinnastettavissa oleva syy voi olla ihmisen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä tekijä kuten asuinpaikka ja sosiaalinen asema.

ESIMERKKI

- Kunnanhallitus oli vedonnut siihen, että se ei ota tupakoivia henkilöitä töihin kunnan terveyskeskukseen, koska tupakointi vaarantaa terveydenhuollon henkilökunnan uskottavuutta. Apulaisoikeusasiamiehen mukaan tupakointia ei kuitenkaan voida käyttää yleisenä nimitysperusteena valittaessa henkilöstöä terveydenhuollon erilaisiin virkoihin ja toimiin. Apulaisoikeusasiamies on katsonut, että tupakointia tai tupakoimattomuutta on pidettävä henkilön liittyvänä syynä, jota yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltävässä säännöksessä tarkoitetaan. Työnantaja ei saa asettaa työnhakijoita eri asemaan sen vuoksi, tupakoivatko he vai eivät, ellei erillaisen kohtelun perusteena ole työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Tupakoimattomuuden hyväksyttävyyttä eri asemaan asettamisen perusteena tulee tarkastella yksittäistapauksittain työtehtävistä ja työn luonteesta lähtien. Apulaisoikeusasiamiehen mukaan tupakoinnin kieltäminen työaikaan luettavina lepoaikoina merkitsee sitä, että kuntatyönantaja on tosiasiaa päättänyt yksilön itsemääräämisoikeuteen ja tahdonvapauteen kuuluvasta käyttäytymisestä ilman lakiin nojautuvaa perustetta. (Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu 890/4/03)

Palvelurakenteessa oleva syrjintä

Palvelurakenteessa oleva syrjintä voi tarkoittaa sekä fyysisiä että asenteellisia esteitä. Rakenteellista syrjintää on usein vaikea tunnistaa. Enemmistöön kuuluvat eivät havaitse syrjiviä rakenteita, koska ne eivät näy heidän jokapäiväisessä elämässään. Syrjinnän kohteeksi joutuvat voivat itsekin olla niin tottuneita syrjiviin käytäntöihin, että he eivät nosta epäkohtia esille tai ovat yksinkertaisesti käyttämättä kyseisiä palveluita.

ESIMERKKI

- Opasteet terveysasemalla ovat sekavat ja pienellä tekstillä kirjoitettu. Opasteina käytetään esim. useita rinnakkaisia väriraitoja, joita seuraamalla pääsee tiettyyn kohteeseen. Ikääntyneiden ja heikkonäköisten voi olla vaikea hahmottaa niitä. Näkövammaiset asiakkaat voivat jäädä tämäntyyppisten opasteiden ulkopuolelle kokonaan.
- Suomessa asuva ulkomaalaistaustainen henkilö B koki alaikäisten lastensa huoltoon ja tapaamisoikeuteen sekä lastensuojeluun liittyvissä asioissa, että kaupungin sosiaaliviranomaisten toiminta pitkään jatkuneessa tilanteessa oli ollut asenteellista, puolueellista ja syrjivää. Henkilön syrjintälautakunnalle tekemän hakemuksen mukaan hänen lapsensa oli eristetty hänestä käräjäoikeuden ja hovioikeuden päätösten vastaisesti, mm. uskontoon liittyvien ennakoasenteiden vuoksi. Vastaajana ollut kaupungin sosiaali- ja terveystoimi kiisti syrjineensä B:tä hänen kulttuuritaustansa vuoksi, ja perusteli toimiaan lasten edulla. Kaikkiin B:n ja viranomaisten välisiin tapaamisiin ei ollut järjestetty tulkkia. Vastaajan mukaan B:n kanssa oli pyritty työskentelemään samoin kuin muidenkin asiakkaiden kanssa. Selvitysten mukaan lääninhallitus oli pitänyt B:n lasten huostaanottoa hyvin kiistanalaisena. Lääninhallituksen mukaan myös huostaanottopäätösten kumoamista koskevien päätösten perustelematta jättäminen oli ollut hallintolain vastaista. Syrjintälautakunta katsoi, ettei kaupunki ollut pystynyt esittämään vastaanäyttöä toimiansa syrjimättömyydestä niissä konkreettisissa tilanteissa, joissa hakija oli esittänyt syrjintä olettaman. (Syrjintälautakunnan päätös Dnro: 1366/66/2005)



Entä minä?

Jokaisella meistä on ennakkoluuloja. Tärkeintä on omien asenteiden sekä niiden vaikutusten tiedostaminen. Jokaisen viranomaisen tavoitteena on tarjota hyvää, ammatillista palvelua, joka edellyttää myös tasapuolisuuden ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista. Kun omia asenteita ei tunnista, voidaan tahattomasti käyttäytyä syrjiväksi. Toisaalta myös työyhteisön sisällä voi ilmetä ongelmia ja negatiivisia asenteita, jotka vaikuttavat asiakkaille tarjottavan palvelun laatuun.

ESIMERKKI

- **Kollegasi neuvolassa kieltäytyy ottamasta naisparia asiakkaakseen, koska ei hyväksy seksuaalivähemmistöjä, ja ilmaisee synn suoraan myös asiakkaalle.**
Arvio: Naispari asetetaan seksuaalisen vähemmistön edustajina avoimesti muita huonompaan asemaan.
- **Kollegasi neuvolassa kieltäytyy ottamasta naisparia asiakkaakseen ja pyytää sinua hoitamaan tämän ”hankalan tapauksen”. Asiakas ei saa tietää järjestelystä.**
Arvio: Asiakas saa tarvitsemansa palvelun, mutta ammatillinen suhtautuminen työhön puuttuu. Tällainen menettely voidaan nähdä myös rakenteellisena piilosyrjintänä, kun syrjivä käytös ja asenteet sallitaan organisaatiossa.
- **Maahanmuuttajanaiselle ei säästösyistä tai kiireen vuoksi tilata tulkkia, vaikka hän ei selvästikään ole ymmärtänyt hoidon sisältöä tai suunnitelmaa.**
Arvio: Kyseessä voi olla epäsuora syrjintä, jonka perusteena on etninen tausta ja kieli. Tosiasiallisesti asiakas saa valtaväestön edustajaa huonompaa palvelua, sillä hän ei tule ymmärretyksi eikä saa tietoa hoidostaan.
- **Miesparin lapsen äiti oli raskaana, kun sosiaaliviraston työntekijät useamman henkilön istunnossa haukkuivat tätä siitä, että hän suunnitteli synnyttävänsä lapsen, joka tulisi asumaan syntymästään lähtien kyseisen miesparin luona. Se oli heidän mukaansa tyhmintä mitä he olivat kuulleet. Viranomaiskäynnin tarkoituksena olisi kuitenkin pitänyt olla raskaana olevan naisen toimeentulotuen maksatus. (Lähde: Seta ry)**
Arvio: Kyseessä on vähintään huono ammattitaito, jota osoittaa epäammattimainen käytös. Asiakas ei saa myöskään tarvitsemaansa palvelua, jolloin hän joutuu asetetuksi muita huonompaan asemaan.

Kuka auttaa ja miten?

Asiakkaan kohtaaminen

Monelle syrjintää kokeneelle henkilölle kynnys ottaa asia puheeksi viranomaisen kanssa on korkea. Jos epäillään, että asiakas on kokenut syrjintää, on hyvä ottaa se puheeksi hänen kanssaan. On tärkeää, että asiakkaan kokemuksiin suhtaudutaan vakavasti ja häntä pyritään auttamaan mahdollisuuksien mukaan. Vaikka viranomainen ei itse suoranaisesti pystyisikään vaikuttamaan asiaan, voi hän kuitenkin opastaa asiakkaan eteenpäin. Kyseessä on laissa määritellyn virkamiesvelvollisuuden toteuttaminen.

Sosiaali- ja terveystieteiden viranomainen voi olla avainasemassa syrjintätapausten ilmoituskynnyksen madaltamisessa, sillä syrjintäkokemukset tulevat todennäköisemmin esiin juuri näiden palveluiden yhteydessä (esim. syrjinnän terveydelliset ja taloudelliset seuraukset) kuin muissa viranomaiskontakteissa. Moni syrjinnän uhri ei itse tiedosta tullessaan syrjityksi, koska ei tunne oikeuksiaan.

On tärkeää muistaa, että syrjinnän kokemus on kohteeksi joutuneen kannalta yhtä todellista kuin juridisesti todettavissa oleva syrjintäkin. Monia syrjintätapauksia ei voida näyttää toteen mm. koska tarvittavaa näyttöä on usein vaikeaa tai mahdotonta saada ja koska syrjintä saattaa ilmetä tulkinnanvaraisina tekoina ja eleinä. Toistuvasti syrjinnän kohteeksi joutuva henkilö kuitenkin herkistyy aistimaan tilanteita, ja saadessaan huonoa palvelua, hän voi helposti tulkita sen johtuvan vähemmistöön kuulumisestaan tai vammastaan. Vaihtoehtoisten tukimuotojen merkitys on myös suuri silloin, kun rikosilmoituksen teko ei johda syytteesen.

Syrjinnästä ilmoittaminen

Syrjinnän tunnistamis- ja neuvontajärjestelmän kehittämisen kannalta on tärkeää, että syrjinnän kohteeksi joutunut ilmoittaa kokemuksestaan viranomaiselle, oli se sitten mikä tahansa viranomaistaho. Näin tietoisuus syrjinnästä ja sen laajuudesta lisääntyy ja tarve neuvontapalveluiden kehittämiseksi tiedostetaan.

Poliisi

Syrjintä on rikos. Jos asiakkaan esittämä tapaus on syrjintärikokseen viittaava, on hyvä kannustaa häntä ottamaan yhteyttä asiantunteviin neuvontapalveluihin tai tekemään tutkintapyyntö poliisille. Tarvittaessa tulisi häntä myös auttaa vaikkapa soittamalla etukäteen neuvontaa antavalle taholle tai poliisille.

Vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta

Etnisen syrjinnän kohteeksi joutunut voi viedä asian myös syrjintälautakunnan käsiteltäväksi tai ottaa yhteyttä vähemmistövaltuutettuun.

Vähemmistövaltuutetun perustehtävänä on edistää etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten

asemaa, yhdenvertaisuutta ja oikeusturvaa sekä hyviä etnisiä suhteita Suomessa. Keinoina valtuutettu käyttää ensisijassa suosituksia, ohjeita ja neuvoja. Tarvittaessa, joskin hyvin poikkeuksellisesti, valtuutettu voi myös avustaa etnisen syrjinnän kohteeksi joutunutta henkilöä. Useimmiten oikeusapua annetaan kuitenkin oikeudellisena neuvontana.

Syrjintälautakunta käsittelee vain asioita, jotka eivät ole vireillä muissa viranomaiselimissä. Syrjintälautakunta voi vahvistaa sovinnon tai kieltää syrjivän käyttäytymisen jatkumisen. Lautakunta voi myös tarvittaessa määrätä syrjijälle uhkasakon. Yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä haetaan kuitenkin aina tuomioistuimessa. Syrjintälautakunta ei käsittele työsyrintätapauksia, vaan niitä koskevissa asioissa tulee olla yhteydessä työsuojelupiiriin.

Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutettu valvoo naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä.

Oikeusapu

Oikeusministeriö pitää yllä puhelinpalveluna oikeusapuohjausta (www.oikeus.fi), joka voi myös auttaa asiakasta eteenpäin erilaisissa oikeudellisissa ongelmissa.

Oikeusaputoimistot voivat myöntää oikeudellisen asian hoitamista varten avustajan kokonaan tai osittain valtion varoilla. Oikeusapu myönnetään Suomessa asuville henkilöille heidän varallisuudestaan ja tuloistaan riippuen. Apu kattaa kaikki oikeudelliset asiat. Lisätietoja ja yhteystietoja saa oikeusministeriöstä (www.oikeus.fi).



Syrjintä viranomaistoiminnassa

Viranomaisen tai julkisen laitoksen syrjivästä toiminnasta voi tehdä kantelun Oikeuskanslerille, Eduskunnan oikeusasiamiehelle tai Valtakunnansyyttäjänvirastoon. Muusta kuin työelämässä tapahtuvasta, etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä voi lisäksi tehdä kantelun myös Vähemmistövaltuutetulle.

Viranomaisten tai julkisen laitoksen syrjivä toiminta

Yleisesti, kaikki viranomaistoiminta	Oikeuskansleri Eduskunnan oikeusasiamies	www.okv.fi www.oikeusasiamies.fi
Poliisin toiminta	Lääninhallituksen poliisiosasto Sisäasiainministeriön poliisiosasto	www.laainhallitus.fi www.intermin.fi
Paikallispoliisin poliisipäälikkö		www.poliisi.fi
Terveyspalvelut	Potilasasiamies	
Sosiaalipalvelut	Sosiaaliasiamies Lääninhallitusten sosiaali- ja terveysosastot Terveystieteiden tutkimuskeskus (TEO)	www.laainhallitus.fi www.teo.fi
Lisäksi, etninen syrjintä	Vähemmistövaltuutettu	www.vahemmistovaltuutettu.fi

Neuvonnan tasot

Tienviittaneuvonta

Useat viranomaiset neuvovat ja opastavat syrjintää kokeneita osana omaa työtään. Tienviittaneuvonta on neuvonnan alin taso, jota jokainen viranomainen on velvollinen antamaan hallintolainsäädännön nojalla. Tärkeää on, että neuvoja pystyy muodostamaan oikean kuvan asiakkaan tilanteesta ja arvioimaan alustavasti sitä, miten tapausta kannattaisi viedä eteenpäin. Neuvontatilanteessa asiakkaan kannalta olennaisinta on se, että hän kokee saavansa vilpitöntä ja selkeää neuvontaa. Ohjeena voisi olla, että asiakas opastetaan korkeintaan kahden vaihtoehdoisen tahon puoleen, esim. yhden viranomaistahon ja yhden järjestön puoleen. Epävarmoissa tilanteissa hänet kannattaa neuvoa lainsäädännöllistä neuvontaa antavan tahon puoleen, joka pystyy paremmin arvioimaan jatkotoimenpiteitä.

Syrjinnän kohteeksi joutuneille on tarjolla neuvoja mm. www.yhdenvertaisuus.fi -sivustolla (yhteystietoja, linkkejä, lainsäädäntöä, esitteitä ja muuta lisätietoa). Sieltä löytyvät myös yhdenvertaisuuslaista laadittu esite eri kielillä sekä pääkaupunkiseudun kuntien esite "Oletko kokenut rasismia tai syrjintää?"

Neuvonta jatkotoimia varten

Yleisesti ottaen syrjintätapauksessa juridisen neuvonnan hakeminen on suositeltava ensiaskel. Lainsäädäntöön perehtyneet tahot osaavat arvioida sitä, mihin kannattaa olla yhteydessä ja sitä, minkä lain perusteella tapausta kannattaa viedä eteenpäin. Tällä voi olla myös merkitystä asian käsittelyprosessin kannalta, esim. etnisen syrjinnän kohdalla rikoslain perusteella tehtävä käsittely laitetaan vireille poliisin kautta, mutta yhdenvertaisuuslain valvontaa harjoittaa tuomioistuinten ohella myös syrjintälautakunta.

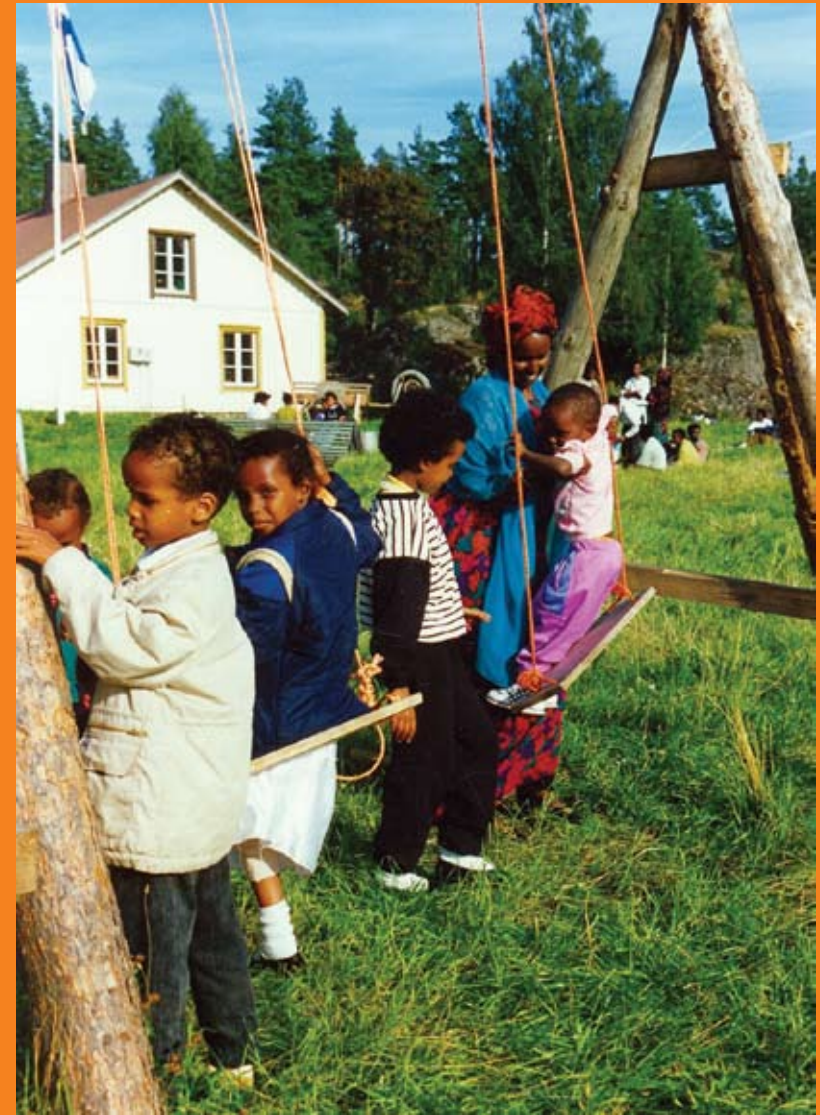
Työsyrjinnän osalta yhdenvertaisuuslain toimeenpano kuuluu työsuojelupiireille, lähin työsuojelupiiri vastaa neuvonnasta ja työsyrjinnän valvonnasta.

Neuvontaa ja lisätietoja antavia tahoja:

Syrjintäperuste	Neuvontaa antava taho	Yhteystiedot
Kaikki syrjintäperusteet	Paikallispoliisi Rikosuhripäivystys Ihmisoikeusliitto	www.poliisi.fi www.rikosuhripaivystys.fi www.ihmisoikeusliitto.fi
Työsyrjintä (kaikki syrjintäperusteet)	Työsuojelupiirit	www.tyosuojelu.fi
Etninen alkuperä tai kansalaisuus Romanit Saamelaiset	Vähemmistövaltuutettu Pakolaisneuvonta Romaniasiaain neuvottelukunta Saamelaiskäräjät	www.vahemmistovaltuutettu.fi www.pakolaisneuvonta.fi www.romani.fi www.samediggi.fi
Sukupuoli	Tasa-arvovaltuutettu	www.tasa-arvo.fi
Sukupuoli -identiteetti	SETA ry, Transtukipiste, Tasa-arvovaltuutettu	www.seta.fi www.transtukipiste.fi www.tasa-arvo.fi
Seksuaalinen suuntautuminen	SETA ry	www.seta.fi
Vammaisuus	Valtakunnallinen vammaisneuvosto Kynnys ry Invalidiliitto (vammaisfoorumi)	www.vane.to www.kynnys.fi www.invalidiliitto.fi
Ikä Vanhuus Nuoruus	Vanhustyön keskusliitto Nuorisosiain neuvottelukunta	www.vanhustyonkeskusliitto.fi www.minedu.fi/nuora

Käytännön apua

Syrjinnän seurauksena henkilölle voi koitua taloudellisia, henkisiä tai terveydellisiä haittoja. Käytännön apua tarjoavat ensisijaisesti kuntien sosiaali- ja terveyspalvelut, mutta myös esim. seurakuntien diakoniatyö. Keskusteluapua voi saada myös SOS -keskukselta (www.mielenterveysseura.fi/sos-keskus/) sekä muilta järjestöiltä. Joillakin järjestöillä on tukihenkilötoimintaa, jonka kautta syrjinnän uhri voi saada apua syrjintätapauksensa eteenpäin viemisessä. Syrjinnän kohteeksi joutuneen kannattaa olla yhteydessä useampiinkin järjestöihin, ja selvittää minkälaisia käytännön tukimuotoja ja neuvontaa niissä on tarjolla.



Esipuhe	2
Syrjinnän tunnistaminen	4
Mitä syrjintä on.....	4
Kaikki erilainen kohtelu ei ole syrjintää.....	7
Syrjintää vai huonoa palvelua.....	7
Syrjintäkielto ja yhdenvertaisuus Suomen lainsäädännössä	7
Syrjintä arkielämässä.....	9
Esimerkkejä syrjinnästä.....	9
Palvelurakenteessa oleva syrjintä.....	14
Entä minä.....	16
Kuka auttaa ja miten?	17
Asiakkaan kohtaaminen	17
Syrjinnästä ilmoittaminen.....	17
Poliisi.....	17
Vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta	17
Tasa-arvovaltuutettu	18
Oikeusapu	18
Syrjintä viranomaistoiminnassa	20
Neuvonnan eri tasot.....	20
Tienviittaneuvonta.....	21
Neuvonta jatkotoimia varten	21
Käytännön apua.....	21