

Poliisi 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 ilmoituskyvyn alentamiseksi ja syrjinnän tunnistamisen parantamiseksi. Kampanjan tarkoituksena on kannustaa syrjintää kohtaavia ottamaan yhteyttä viranomaisiin sekä muihin neuvoa antaviin tahoihin ja lisätä viranomaisten neuvontavalmiuksia syrjintäasioissa. Lähtökohdiana on tutkimusten kautta saatu tieto, että viranomaisten tietoon tulee syrjintätapauksista vain pieni osa. Syrjintää kokeneet eivät syystä tai toisesta siis kerro kokemuksistaan viranomaisille. Alhainen viranomaisten tietoon tullut syrjintätapausten määrä kertoo pikemminkin puutteellisesta neuvonnasta ja seurantajärjestelmästä kuin syrjintätapausten alhaisesta määrästä.

Esitteen tavoitteena on tukea poliisin valmiuksia syrjinnän tunnistamisessa ja neuvonnan antamisessa sekä yhtenäistää syrjintään liittyviä ilmoituksen kirjaamiskäytäntöjä. Tarkoituksena on parantaa poliisin tietoa menettelytavoista myös siinä tarkoituksessa, että aika ajoin poliisin omaan toimintaan kohdistuneet syytökset, perusteettomatkin, vähenisivät. Poliisin ammattitaitoon kuuluvan toiminnan ei pidä antaa aiheita epäillä syrjintää. Vastaava esite on laadittu sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten käyttöön ja kolmas esite syrjintää kokeneille.

Kampanjan tarpeellisuudesta kertoo se, että käytännön esimerkkejä päätökseen viedystä syrjintätapauksista löytyy vain vähän. Tuomioistuinten käsittelemien syrjintätapausten kirjo on vielä kovin suppea, ja siksi on esitteeseen otettu mukaan myös muita, kuten kanteluiden kautta tulleita esimerkkejä.

Tapausten kartoittamisprosessi osoittaa myös sen, että vuonna 2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain olemassaolosta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista ei ole vielä riittävästi tietoa. Erityisesti yhdenvertaisuuslain jaettu todistustaakka voi lisätä mahdollisuuksia saada syrjintää kokeneelle oikeutta, kun vastapuoli joutuu osaltaan todistamaan menettelynsä olleen syrjimätön. Rikoslain mukaisessa tuomioistuinkäsittelyssähän epäilty on lain edessä syytön kunnes vastapuoli toisin todistaa. Rikoslain heikkoutena on myös, että ”sana sanaa vastaan” – tilanteessa syrjintää on hyvin vaikea näyttää toteen.

Esite on työstetty monialaisessa työryhmässä, johon on osallistunut sekä eri hallinnonalojen viranomaisia että kansalaisjärjestöjen edustajia. Sisältöjä on sen lisäksi kommentoinut laaja joukko viranomaisia ja järjestötoimijoita.

Voit lähettää palautetta ja kysellä lisätietoja esitteen aiheista SEIS -projektin (jossa sisäasiainministeriön poliisiosasto on mukana) edustajilta. Yhteystiedot löytyvät projektin internet-sivuilta: www.seis.fi

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



Syrjinnän tunnistaminen

Syrjintäkielto ja yhdenvertaisuus Suomen lainsäädännössä

Syrjintä on kielletty Suomessa useilla laeilla². Suomen **perustuslaki** antaa perustan ihmisten yhdenvertaisuudelle yhteiskunnassa:

1:6§ (11.6.1999/731) Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Poliisin kannalta keskeisin laki on **rikoslaki**, joka toteaa syrjintäkiellosta seuraavasti:

11:9§ (21.4.1995/578) Syrjintä

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

- 1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,
- 2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka
- 3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä, syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

47:3§ (30.4.2004/302) Työsyryntä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka,
 - 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,
- on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

47:3 a § (30.4.2004/302) Kiskonnantapainen työsyryntä

Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvais-

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 työvoimapaikasta (1295/2002); Kuntoutusta koskeva lainsäädäntö; Kotouttamislaki (493/1999); Hallintolaki (434/2003)

ta asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jolle ei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Vaikka syrjintätuomioita annetaan hyvin vähän, ei se kerro syrjintäilmiön laajuudesta arkielämässä. Syrjintätapausten kokonaismäärää on vaikea arvioida, koska kyseessä on enimmäkseen piilorikollisuus eli se ei syystä tai toisesta tule poliisin tietoon.

Vuonna 2004 voimaan tullut **yhdenvertaisuuslaki** täsmentää syrjinnän kieltoa sekä antaa konkreettisia välineitä puuttua syrjintään. Yhdenvertaisuuslain 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 syrjintäkäsytymysten käsittelyssä. Poliisin tulee kuitenkin tietää yhdenvertaisuuslain säädöksistä ja toimeenpanosta, sillä se voi tarjota mm. etniseen vähemmistöön kuuluvalle asiakkaalle vaihtoehdoisen väylän viedä asiaansa eteenpäin esimerkiksi silloin kun syrjintä ei täytä rikoslain asettamia vaatimuksia. 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 syrjintäkieltoa rikotun. Mikäli tällaista näyttöä esitetään, tulee vastaajan puolestaan osoittaa, ettei syrjintäkieltoa 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.

SYRJINTÄ					
Kaikki syrjintäperusteet		Kaikki perusteet	Etninen alkuperä ja kansalaisuus		
RIKOSLAKI			YHDENVERTAISUUUSLAKI		
Yhteys poliisiin		Molemmat lait	Yhteys Vähemmistövaltuutettuun	Hakemus syrjintälautakunnalle	
Rikosilmoitus			Ohjaus / neuvonta		
Esitutkinta			syrjintä olettava		
Rikoksen tunnusmerkit			ei täyty	täyttyy	vie asian lautakunnan käsiteltäväksi lautakunnan harkinta
eivät täyty			täyttyvät		LAUSUNTO
			SYYTTÄJÄN SYYTEHARKINTA		
syyttämättäjäätämispäätös		todennäköiset syyt		syrjintää ei tapahtunut	kieltää syrjinnän jatkamisen
HAASTEHAKEMUS KÄRÄJÄOIKEUTEEN				SYRJINTÄKANNE KÄRÄJÄOIKEUTEEN	

Syrjintäprosessin eteneminen rikoslain ja yhdenvertaisuuslain mukaan.

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkielto koskee ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuvaa syrjintää. Sitä sovelletaan seuraavasti:

2 § Tätä lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on:

- 1) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 2) työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta; taikka
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista.

Lakia sovelletaan lisäksi etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun kysymys on:

- 1) sosiaali- ja terveystalvuluista;
- 2) sosiaaliturvaetuksista tai muista sosiaalisin perustein myönnettävistä tuista, alennuksista tai etuuksista;
- 3) asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisesta; taikka
- 4) asumisen taikka yleisölle tarjottavien tai yleisön saatavilla olevien irtaimen tai kiinteän omaisuuden taikka palvelujen tarjonnasta tai saatavuudesta muissa kuin yksityisten henkilöiden välisissä suhteissa. (www.finlex.fi)

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa poliisiviranomaiset muiden valtion ja kuntien viranomaisten ohella aktiiviseen yhdenvertaisuustyöhön. Lain mukaan viranomaisten tulee toimia aktiivisesti yhdenvertaisuuden edistämiseksi, sekä sellaisten olosuhteiden muuttamiseksi, jotka ovat yhdenvertaisuuden toteutumisen esteenä. Kaikkien viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmaa varten viranomaisen tulee kartoittaa oman organisaationsa vahvuudet ja heikkoudet yhdenvertaisuudessa toteutumisessa sekä laatia käytännönläheinen toimintasuunnitelma, jonka avulla tuloksia tulevaisuudessa kehitetään ja seurataan. Lain mukaan suunnitelma tulee tehdä vain etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta suunnitelman kattavuuden ja hyödyllisyyden vuoksi on kannattavampaa tehdä kaikkia perusteita koskeva suunnitelma.

Muita syrjinnän kieltäviä lakeja ovat mm. valtion virkamieslaki, työsopimuslaki, hallintolaki sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Poliisin esitutkinnan yhdenvertaisuutta varmistaa **esitutkintalaki**, jossa säädetään mm. tulkin käytöstä:

37 § (6.6.2003/427)

Kuulusteltavalla on esitutkinnassa oikeus käyttää omaa kieltään, joko suomea tai ruotsia sen mukaan kuin kielilain (423/2003) 10 ja 18 §:ssä säädetään. Esitutkintaviranomaisen on huolehdittava tulkkauksesta tai valtion kustannuksella hankittava tulkki silloin, kun viranomai-

sen ei kielilain mukaan ole käytettävä epäillyn kieltä.

Oikeudesta käyttää saamen kieltä esitutkinnassa säädetään saamen kielen käyttämisestä viranomaisissa annetussa laissa (516/1991).

Muulla kuin suomen-, ruotsin- tai saamenkielisellä kuultavalla on esitutkinnassa oikeus maksettomaan tulkkiin, jollei esitutkintaviranomainen itse huolehdi tulkkauksesta. Viranomaisen on viran puolesta huolehdittava tulkkaustarpeen täyttämistä. Tulkkauksen on vastaavalla tavalla järjestettävä silloin, kun se kuultavan aisti- tai puhevian takia on tarpeen.

Syrjinnän käsite

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 kieltävissä laeissa mainitaan muina perusteina kansalaisuus, kieli, mielipide, vakaumus, terveydentila ja muun henkilöön liittyvä syy, joka liittyy henkilön ominaisuuksiin.

Yhdenvertaisuuslaissa erotetaan toisistaan välitön (suora) ja välillinen (epäsuora) syrjintä.

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. (Edilex)

ESIMERKKI

- Poliisi ei ota vastaan rikosilmoitusta eikä suhtaudu asiaan vakavasti, koska asiakas ei ilmaise itseään selkeästi vamman tai puutteellisen suomenkielentaidon vuoksi.
- Henkilö ei saa palvelua ravintolassa etnisen alkuperänsä vuoksi.

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

- Poliisi antaa maahanmuuttajalle, vammaiselle tai iäkkäälle henkilölle viranomaislomakkeen, eikä neuvo lomakkeen täyttämässä, vaikka huomaa, ettei asiakas ymmärrä lomakkeen sisältöjä. Asiakas saa tällöin samanlaista palvelua kuin kaikki muutkin asiakkaat, vaikka tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tarvitsisi erityistä neuvontaa.
- Yhden vähemmistöryhmän tekemät rikosilmoitukset jätetään muita useammin perusteettomina syyttämättä tai niiden tutkinta viivästyy huomattavasti.

- Työhönnotossa edellytetään täydellistä toisen kotimaisen kielen hallintaa, vaikka se työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä.

Lisäksi syrjinnästä puhuttaessa käytetään **rakenteellisen syrjinnän** käsitettä. Se kuvaa nimenomaisesti yhteiskunnan rakenteissa, kuten sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa olevaa syrjintää, joka asettaa joitakin ryhmiä muita huonompaan asemaan.

ESIMERKKI

- Rekisteröity parisuhde puuttuu aviosäätyvaihtoehtona viranomaisen lomakkeista.
- Poliisiasema on rakennettu niin, ettei pyörätuolia käyttävä asiakas pääse sisälle taloon.
- Maahanmuuttajien tarvitsemien lupapalveluiden jonotus ja odotusajat ovat huomattavasti pidempiä kuin muiden lupapalveluiden odotusajat. Tällöin syrjintä on rakenteellista sillä perusteella, että maahanmuuttajien tarvitsemien lupapalveluiden hoitoon ei olla resursoitu tarpeeksi työntekijöitä / aikaa.

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 huumorintajuun 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, ja samalla myös itse syyllistyy rikokseen.

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 on muutoin vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on, että huonommassa lähtötilanteessa olevia ihmisiä tuetaan saamaan samat mahdollisuudet kuin muutkin, saavuttamaan tosiasiallinen yhdenvertaisuus.

Käytännön esimerkkejä 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.

Syrjintä arkielämässä

Viranomaisten tietoon tuleva syrjintä on vain jäävuoren huippu kaikesta arjessa ilmenevästä syrjinnästä. Syrjintä voi koskettaa ketä tahansa, mutta osa ihmisistä joutuu sen kohteeksi toistuvasti.

Esimerkkejä syrjinnästä

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

Sukupuoleen perustuva syrjintä tunnistetaan helpoimmin työelämässä, esim. palkkauksen epätasa-arvona tai syrjintänä nimitysasioissa. Puuttuminen sukupuoleen kohdistuvaan syrjintään työelämässä on kehittynyt erityisesti vuodesta 1987 voimassa olleen tasa-arvolainsäädännön ansiosta. 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 seikkaa, 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 momen-

tissa 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)

Ikäsyrjintä on 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 pääsyssä palvelujen piiriin sekä ikärajat 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 ikäsyrjintään.

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 monokulttuuriseen yhteiskuntaan: yhteiskunta ei ole riittävässä määrin mukautunut monikulttuurisuuteen eikä ole tiedostanut/ korjannut rakenteellisia puutteita. Käytännön esimerkkinä tällaisesta voisi olla viranomaisten tiedotuksen suuntaaminen pelkästään valtaväestölle (esimerkiksi lomakkeita, esitteitä tai muuta tiedotusmateriaalia ei ole saatavilla eri kielillä eikä etnisiä vähemmistöjä ja maahanmuuttajia huomioida materiaalin jakelupisteissä).

ESIMERKKI

- Yrittäjä oli antanut myymälässä ohjeistuksen, jonka mukaan myymälän henkilökunnan tuli erityisesti tarkkailla romanitaustaisia henkilöitä. Lisäksi hän oli kehottanut 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 epäsi venäläiseltä naisasiakkaalta sisäänkäynnin ravintolaan vedoten tämän huonoon käytökseen. Naisen mielestä vahtimestari oli antanut omalla käytöksellään ymmärtää, että venäläisellä naisella ei ole etnisen taustansa vuoksi asiaa ravintolaan ja oli tästä syystä käyttäytynyt häntä kohtaan tönkeästi 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, että häntä ei 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 kielletynä 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 vuosina ollut esimerkkejä myös Suomessa.

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 edistämismahdollisuuden viranomaisen voi kuitenkin mahdollisuuksien mukaan tilata tulkin.

ESIMERKKI

- Ruotsinkielisen kunnan palveluksessa oleva henkilöstösihteeri kanteli oikeuskanslerille toisaalta siitä, etteivät Valtiokonttorin Internet-kotisivujen kautta ti-

lattavissa 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, Diaarinumero: 1144/1/00)

Uskonnon perusteella tapahtuva syrjintä voi liittyä esimerkiksi tilanteeseen, jossa työnhakijalta edellytetään tiettyä vakaumusta, vaikkeivät työtehtävät liittyisi sisällöllisesti vakaumusselliseen 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. Esimerkiksi Ranska on kieltänyt kaikkien uskonnollisten tunnusmerkkien käyttämisen mm. kouluissa.

Vammaisten ihmisten kohtaama syrjintä näkyy kaikilla elämänaalueilla. 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 monenlaista syrjintää, joka näkyy mm. työllisyysluvuissa, palkkauksen epätasa-arvossa ja työpaikkojen fyysisessä esteellisyydessä.

ESIMERKKI

- Käräjäoikeus tuomitsi kaksi ravintolatyöntekijää päiväsakkoihin 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. (27.9.2005, Lähde: Valtakunnallinen vammaisneuvosto, www.vane.to)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat kohtaavat usein asenteellista syrjintää ja häirintää, joka ilmenee mm. halventavina vitseinä ja väheksyvänä tai poissulkevana kohteluna. Myös

rakenteellista syrjintää esiintyy syvällä kaikissa yhteiskunnan rakenteissa, mm. rekisteröity parisuhde puuttuu aviosäätyvaihtoehdona viranomaisen lomakkeesta.

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 konstaapeli. Haastattelu tehtiin poliisin toimitiloissa ja C esiintyi haastattelussa poliisin virkapuvussa. Haastattelussa hän ilmoitti pitävänsä sekä SETA ry:tä että homoseksuaaleja 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 oikeusasiamieheltä huomautuksen. (Oikeusasiamiehen ratkaisu 568/4/01)

Muu näihin rinnastettavissa oleva syy voi olla ihmisen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä tekijä kuten asuinpaikka tai 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 henkilöön liittyvänä syynä, jota yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltävässä säännöksessä tarkoitetaan. Työnantaja ei saa asettaa työnhakijoita eri asemaan sen vuoksi, tupakoivatko he vai eivät, ellei erilaisen 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 tosiasiallisesti päättänyt yksilön itsemääräämisoikeuteen ja tahdonvapauden kuuluvasta käyttäytymisestä ilman lakiin nojautuvaa perustetta. (Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu 890/4/03)



Poliisi ja syrjintä

Poliisin ammattitaitoon kuuluu säilyttää avoimuus arvioida kriittisesti oman ja koko organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Syrjintää sekä avoimessa että piilevässä muodossa löytyy jokaisesta organisaatiosta.

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 itsekkin olla niin tottuneita syrjiviin käytäntöihin, että he eivät nosta epäkohtia esille tai ovat yksinkertaisesti käyttämättä kyseisiä palveluita.

ESIMERKKI

- **Opasteet poliisiasemalla ovat visuaalisia. Kansliassa käytetään mm. digitaalisia näyttöjä, jotka opastavat asiakkaita tietyille tiskeille. Täsmätyyppiset opasteet eivät ota huomioon heikkonäköisiä tai sokeita asiakkaita. Muita rakenteellisia esteitä voivat olla portaat tai liian kapeat ovet.**
Arvio: Asiakkaat joutuvat eriarvoiseen asemaan asioidessaan poliisiasemalla. Palvelun tuottamisen lähtökohdana on ollut valtaväestöön kuuluva ei-vammaisen asiakas.
- **Rikosilmoitusta tekeväälle maahanmuuttajataustaiselle asiakkaalle ei kerrota prosessin etenemisestä. Pitkän odotuksen jälkeen hän saa kotiinsa vaikeaselkoisen ilmoituksen siitä, että syytteistä on luovuttu todisteiden puuttuessa.**
Arvio: Vähemmistötaustaisen asiakkaan taustaa ei huomioida. Hän ei tunne Suomen oikeuslaitosta ja kokee tullessaan syrjityksi, koska uskoo poliisin hidastelevan hänen etnisen taustansa vuoksi. Kapulakielinen teksti lisää tunnetta siitä, että hänet suljetaan yhteiskunnassa ulkopuolelle.

Asiallisella ja kunnioittavalla toiminnalla poliisi edesauttaa sitä, että eri vähemmistöt ja vammaiset ihmiset luottavat poliisiin. Ensimmäinen askel luottamuksen syntymisessä on, että poliisi pyrkii tekemään oman toimintansa niin esteettömäksi ja yhdenvertaisuutta tukevaksi kuin mahdollista. Poliisin tulee viranomaisena olla edelläkävijä ja suunnannäyttävä, myös yhdenvertaisuuden suhteen. Tämä voi konkretisoitua esimerkiksi säännöllisinä verkostopalaverina alueen vähemmistöryhmien kanssa, kontaktihenkilöiden nimeämisinä poliisiin ja eri vähemmistöjen välillä jne.

Kuka auttaa ja miten? - Poliisi avainasemassa!

Rikosilmoitus

Poliisi on usein ensimmäinen taho, jonka puoleen käännytään, kun vähemmistöryhmään kuuluva henkilö on joutunut rikollisen teon kohteeksi. (...) Poliisiyksiköiden ilmoitusten vastaanotossa ei saa suhtautua välinpitämättömästi tai vähättelevästi asiakkaan ilmoitukseen tapahtuneesta rikoksesta tai välikohtauksesta.

Poliisin ohje suvaitsevaisuuden lisäämiseksi ja rasmin ehkäisemiseksi poliisissa (SM-2004-00020/Pe-O)

Monelle syrjintää kokeneelle henkilölle kynnys ottaa yhteyttä poliisiin on korkea, joten on tärkeää, että rikosilmoitusta vastaanotettaessa heidän kokemuksiinsa suhtaudutaan vakavasti. Näin pystytään myös vaikuttamaan siihen, että yhä useampi syrjintää kokenut rohkaistuu ottamaan asiassaan yhteyttä viranomaisiin.

Syrjinnän kokemus on syrjintää kohdanneen kannalta yhtä todellista kuin juridisesti todettavissa oleva syrjintä. Monia syrjintätapauksia ei voida näyttää toteen, mm. sen vuoksi että tarvittavaa näyttöä on vaikeaa tai mahdotonta saada tai koska syrjintä saattaa ilmetä tulkinnanvaraisina tekoina ja eleinä. Toistuvasti syrjinnän kohteeksi joutuva henkilö kuitenkin herkistyy aistimaan tilanteita, ja saadessaan huonoa palvelua hän tulkitsee helposti sen johtuvan vähemmistöön kuulumisestaan tai vammastaan. Vaihtoehtoisten toimintamuotojen merkitys korostuu tilanteissa, joissa rikosilmoituksen teko ei johda syytteesen tai tuomioon.

Asiakkaan kohtaaminen

Poliisin on omalta osaltaan huolehdittava siitä, että hyvän hallinnon periaatteet, kuten asiakaslähtöisyys, neuvonta, asianosaisten kuuleminen ja päätöksen perusteleminen toteutuvat myös vähemmistöjen kohdalla. Viranomaisten neuvontavelvollisuuteen on kiinnitettävä erityistä huomiota maahanmuuttaja-asiakkaiden kohdalla.

Poliisin ohje suvaitsevaisuuden lisäämiseksi ja rasmin ehkäisemiseksi poliisissa (SM-2004-00020/Pe-O)

Moni syrjintää kokenut ei välttämättä tunne oikeuksiaan tai vaikuttamiskanavia. Esimerkiksi maahanmuuttaja tai vanhus voi tarvita enemmän neuvontaa ja asiaan paneutumista kuin muut asiakkaat keskimäärin. Yhdenvertaisuus ei ole toteutunut, kun viranomaisella toimii kahden lähtökohdiltaan erilaisen asiakkaan kanssa samalla tavalla, vaan silloin kun kaksi lähtökohdiltaan erilaista asiakasta on saanut saman tiedon. Tämä edellyttää usein tiettyä lisäpanostusta huonomman lähtökohdan omaavan asiakkaan osalta, esimerkiksi yksinkertaisesti enemmän aikaa ja neuvontaa tai tulkkausapua.

Tärkeä askel on ilmoituksen vastaanoton jälkeen varmistaa, että asiakas on ymmärtänyt miten prosessi etenee. Riittävällä neuvonnalla pystytään välttämään väärinkäsitykset ja toisaalta myös varmistamaan poliisitoiminnan osalta, ettei turhia syytöksiä vähättelevästä suhtautumisesta tule.

Esitutkintavaihe

Syrjintää epäiltäessä on tärkeää, että syrjinnän tunnusmerkit pystytään tunnistamaan. Esimerkiksi väkivaltarikosta tutkittaessa saattaa taustalla vaikuttanut todellinen, syrjivä tai rasistinen, motiivi jäädä huomaamatta. Syrjinnän tiedostaminen, tunnistaminen ja siihen puuttuminen kannustavat syrjintää kokeneita nostamaan esiin myös syrjintämotiiviin viittaavia tapahtumia ja sanomisia.

ESIMERKKI

- Kaksi vammaista miestä tekivät rikosilmoituksen, kun ravintolan kaksi järjestyksenvalvojaa kieltäytyi päästämästä heitä sisään. Miesten mielestä tämä johtui heidän vammaisuudestaan. Järjestyksenvalvojat esittivät tutkinnan aikana epäämismiselle useita perusteluja, jotka eivät kuitenkaan olleet uskottavia (ristiriitaisuus, muutokset lausunnoissa jne.). Näin oikeus totesi epäämisen syyksi vammaisuuden, ja järjestyksenvalvojat saivat tuomion syrjinnästä. Sakkorangaistus molemmille yhteensä oli € 600 (€510 ja €90). (RL 11 § 9 / 2). (Helsingin KO, asianro: R05/5845)
- Epilepsiaa sairastava nainen teki rikosilmoituksen syrjinnästä, kun häneltä evättiin pääsy ravintolaan. Hänen mukaansa epääminen johtui hänen terveydentilastaan, eikä siten ollut hyväksyttävää. Esitutkinnassa kävi ilmi, että asianomistaja oli ravintolan lokikirjan mukaan saanut viidesti aiemmin sairaskohtauksen kyseisessä ravintolassa alkoholia nautittuaan. Asianomistaja oli ravintolaan saapuesaan humaltunut. Syyte hylättiin, sillä asiassa jäi toteen näyttämättä, että järjestyksenvalvoja olisi tahallisesti kieltänyt asianomistajalta pääsyn ravintolaan tämän epilepsia-taudin perusteella (RL 11 § 9). Sen sijaan huomioitiin järjestyksenvalvojista annetun lain 6 §, jonka mukaan järjestyksenvalvojalla on oikeus poistaa henkilö ravintolasta, jos aiemman käyttäytymisen perusteella on aihetta epäillä henkilön vaarantavan järjestystä. (Helsingin KO, asianro: R05/10802)
 - Viisi maahanmuuttajataustaista henkilöä teki rikosilmoituksen syrjinnästä, kun heitä pyydettiin poistumaan ravintolasta. Heidän mukaansa poistamiselle ei ollut hyväksyttävää syytä, vaan määräys johtui heidän etnisestä taustastaan. Esitutkinnassa kävi ilmi, että ravintolan sääntöjen mukaan asiakasta, joka istuu ravintolassa yhden tuotteen kanssa pidempään kuin tunnin, pyydetään joko poistumaan ravintolasta tai tilaamaan jotain. Säännöt koskevat kaikkia asiakkaita, sillä kyseisessä asemaravintolassa asiakkaat usein viiptyvät pitkään. Miehillä ei kerrottu ravintolan säännöstä, kun heitä pyydettiin poistumaan. Ravintolan työntekijän mukaan asiakkaat istuivat ravintolassa yli kaksi tuntia tilaamatta mitään, ja hän vakuutti toimineensa pelkästään ravintolan sisäisten ohjeiden mukaisesti. Ravintolan kassalla toimineen henkilön todistaessa työntekijän lausunnon oikeaksi syyttäjä teki asiassa syyttämättäjäätämispäätöksen (ei näyttöä rikoksesta). (Helsingin KO, asianro: R 04/6065)

- Romanitaustainen nainen teki rikosilmoituksen syrjinnästä, kun hänelle ei tarjottu lounasta ruokaravintolassa. Tarjoilija oli todistajien läsnä ollessa ilmoittanut, ettei mustalaisille myydä. Tapaus käsiteltiin rikoslain perusteella (RL 11 luku 9 §), ja sakkorangaistus oli yhteensä 920 euroa. (Helsingin KO, asianro: R05/11124)
- Kaksi romanimiestä teki rikosilmoituksen, kun heille ei tarjottu ravintolassa. Syyksi tarjoilija ilmoitti sen, että edellisviikolla ravintolassa oli ollut ongelmia romanien kanssa ja koska tarjoilija ei tuntenut kyseisiä miehiä, hän ei uskaltanut tarjoilla näille. Tarjoilija todettiin syylliseksi syrjintään, sillä tarjoilematta olemisen oli yksiselitteisesti johtunut miesten etnisestä taustasta. Tapaus käsiteltiin rikoslain perusteella, jolloin tarjoilija tuomittiin maksamaan sakkorangaistus € 180, mutta lisäksi tarjoilija määrättiin maksamaan miehille yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys (€1000 kummallekin). (Helsingin KO, asianro: R04/5342)

Syrjintärikoksen eteenpäin vieminen on pitkä prosessi ja lopullisen päätöksen saaminen saattaa kestää kauan. Asiakkaalle onkin hyvä antaa tietoa vertaistukea ja neuvontaa antavista tahoista. Syrjinnän kohteeksi joutuneille on tarjolla neuvoja mm. www.yhdenvertaisuus.fi -sivustolla (yhteystietoja, linkkejä, lainsäädäntöä, esitteitä ja muuta lisätietoa). Sieltä löytyvät myös yhdenvertaisuuslaista laadittu esite sekä pääkaupunkiseudun kuntien esite "Oletko kokenut rasismia tai syrjintää?"

Muu oikeudellinen apu

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 kasvaa.

Yleisesti ottaen syrjintätapauksessa juridisen neuvonnan hakeminen on suositeltava ensiaskel. Lainsäädäntöön perehtyneet tahot osaavat arvioida sitä, mihin kannattaa olla yhteydessä ja jopa 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 työsyryjinnän valvonnasta.

Vähemmistövaltuutettu ja Syrjintälautakunta

Etnisen syrjinnän kohteeksi joutunut voi viedä asian myös syrjintälautakunnan käsiteltäväksi tai ottaa yhteyttä vähemmistövaltuutettuun. Myös vähemmistövaltuutettu voi harkintansa mukaan viedä asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi.

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 perusteellisesti laajakantoisissa syrjäntäasioissa etnisen syrjinnän kohteeksi joutunutta henkilöä. Useimmiten oikeusapua annetaan kuitenkin oikeudellisenä neuvontana.

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

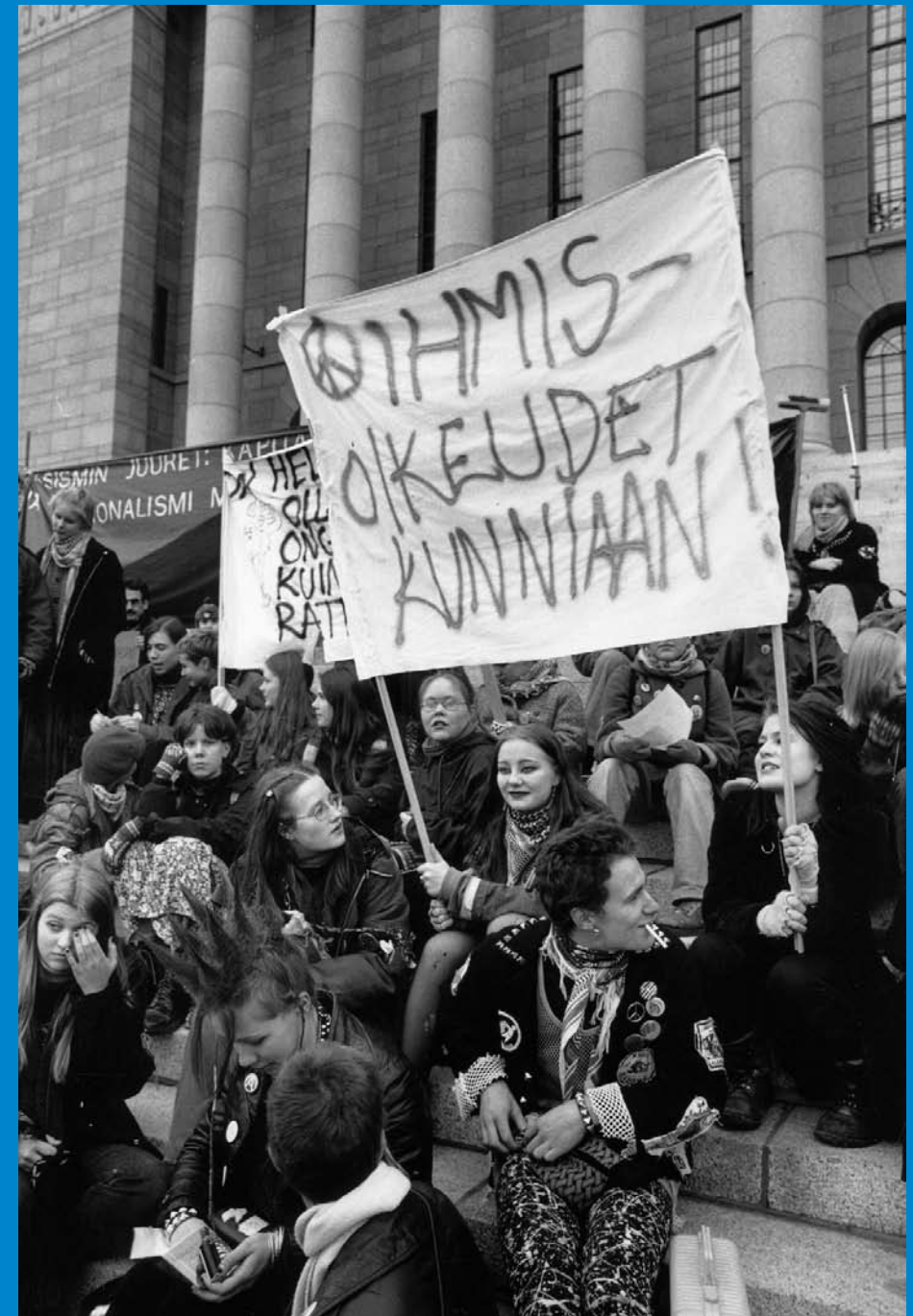
Tasa-arvovaltuutettu

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. Lisätietoa 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 Vähemmistövaltuutetulle Poliisista voi tehdä myös kantelun lääninhallituksen poliisiosastolle sisäasiainministeriön poliisiosastolle tai paikallispoliisin poliisipäällikölle.

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.laanhallitus.fi www.intermin.fi
Paikallispoliisin poliisipäällikkö		www.poliisi.fi
Terveyspalvelut	Potilasasiamies	
Sosiaalipalvelut	Sosiaaliasiamies Lääninhallitusten sosiaali- ja terveysosastot Terveysturvallisuuden oikeusturvakeskus (TEO)	www.laanhallitus.fi www.teo.fi
Lisäksi, etninen syrjintä	Vähemmistövaltuutettu	www.vahemmistovaltuutettu.fi

Neuvonnan tasot

Tienviittaneuvonta

Useat viranomaiset opastavat oman toimensa ohessa syrjintää kokeneita. Jokainen viranomainen osaa neuvoa eteenpäin ts. antamaan tienviittaneuvontaa. Tienviittaneuvonta on neuvonnan alin taso, jota jokainen viranomainen on velvollinen antamaan hallintolainsäädännön nojalla. Tärkeätä 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.

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 Romaniasian 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 Nuorisoasian 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 terveystoimet, mutta myös esim. seurakuntien diakoniatyö. Keskusteluapua voi saada myös SOS -keskuksesta (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
Syrjintäkielto ja yhdenvertaisuus Suomen lainsäädännössä	4
Syrjinnän käsite.....	7
Kaikki erilainen kohtelu ei ole syrjintää.....	9
Syrjintä arkielämässä	9
Esimerkkejä syrjinnästä.....	9
Poliisi ja syrjintä.....	16
Kuka auttaa ja miten? - Poliisi avainasemassa.....	17
Rikosilmoitus.....	17
Asiakkaan kohtaaminen	17
Esitutkintavaihe.....	18
Muu oikeudellinen apu.....	19
Vähemmistövaltuutettu ja Syrjintälautakunta.....	19
Tasa-arvovaltuutettu.....	20
Oikeusapu	20
Syrjintä viranomaistoiminnassa	22
Neuvonnan eri tasot.....	22
Tienviittaneuvonta	22
Yhteystietoja jatkotoimia varten.....	23
Käytännön apua	23