

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Syrjinnän vastaisten toimenpiteiden laajentaminen työelämän ulkopuolelle ja yhden kattavan syrjinnänvastaisen direktiivin tarve” (omaaloitteinen lausunto)

(2009/C 77/24)

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea päätti 17. tammikuuta 2008 työjärjestyksensä 29 artiklan 2 kohdan nojalla antaa omaaloitteisen lausunnon aiheesta

Syrjinnän vastaisten toimenpiteiden laajentaminen työelämän ulkopuolelle ja yhden kattavan syrjinnänvastaisen direktiivin tarve.

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaalasiat ja kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 18. heinäkuuta 2008. Esittelijä oli Nicholas **Crook**.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 17.–18. syyskuuta 2008 pitämässään 447. täysistunnossa (syyskuun 18 päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 112 ääntä puolesta ja 3 vastaan 2:n pidättyessä äänestämästä.

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 Oikeus yhdenvertaisuuteen on sekä yleismaailmallinen oikeus että yhteisön oikeuden perusperiaate. Se on esitetty perusoikeuskirjassa. Sen lähteenä ovat ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehty eurooppalainen yleissopimus, muut kaikkien jäsenvaltioiden allekirjoittamat kansainväliset asiakirjat ja jäsenvaltioiden yhteinen valtiosääntöperinne.

1.2 EY:n perustamissopimuksen 13 artikla velvoittaa unionin torjumaan sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää toimivaltansa puitteissa. Lissabonin sopimuksessa syrjinnän torjuminen asetetaan EU:n erityiseksi tavoitteeksi.

1.3 EY:n perustamissopimuksen 13 artiklassa esitettyihin syihin perustuva syrjintä voi vaarantaa Euroopan yhteisölle perustamissopimuksen 2 artiklassa asetetut tavoitteet, joita ovat muun muassa työllisyyden ja sosiaalisen suojelemisen korkean tason, miesten ja naisten välisen tasa-arvon, elintason ja elämänlaadun nousun sekä jäsenvaltioiden välisen taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja yhteisvastuullisuuden edistäminen.

1.4 Tehokas suojele syrjinnältä muilla kuin työhön liittyvillä aloilla on tärkeää, jotta voidaan varmistaa demokraattisten, suvaitsevaisten yhteiskuntien kehittäminen niin, että moninaisuuden ilmaiseminen on mahdollista ja kaikki kansalaiset voivat osallistua täysimittaisesti talous- ja yhteiskunnalliseen elämään ja integroitua siihen.

1.5 EU:ssa tulee ryhtyä toimiin jatkuvan eriarvoisuuden ja syrjinnän torjumiseksi. Syrjintä vahingoittaa yksilöitä ja Euroopan yhteiskuntia yleisestikin. EU:n nykyinen lainsäädäntö on tältä osin riittämätöntä. EU:n lainsäädäntö suojelee kaikelta 13 artiklassa mainittuihin syihin perustuvalla syrjinnältä työssä ja ammatissa, ja lisäksi se suojaa rotuun tai etniseen alkuperään perustuvalla syrjinnällä sosiaalisessa suojelelussa, johon kuuluvat sosiaaliturva ja terveydenhuolto, sosiaalietuudet, koulutus sekä tavaroiden ja palvelujen saatavuus, mukaan lukien asuminen ja

tavaroiden ja palvelujen saatavuus sukupuolen perusteella. Sen sijaan EU:n lainsäädäntö ei suojele uskonnon tai vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella tapahtuvalla syrjinnällä työelämän ulkopuolella. EU:n syrjinnänvastaisessa lainsäädännössä ei tunnisteta moniperusteista syrjintää eikä anneta suojaa sitä vastaan.

1.6 Oikeudellisen suojan osalta tämänhetkinen tilanne EU:ssa on monitahoinen. Monissa jäsenvaltioissa on EY:n vaatimukset ylittävää lainsäädäntöä, joskin sen sisältö, luonne ja suojeleaste vaihtelevat suuresti, kun taas toiset jäsenvaltiot juuri ja juuri täyttävät vähimmäisvaatimukset. Vaikka erityisistä tasa-arvoelimitystä on todistetusti hyötyä syrjinnän torjumisessa ja yhdenvertaisuuden edistämisessä, EU:n lainsäädäntö kuitenkin edellyttää tällaisia elimiä vain rotuun, etniseen alkuperään ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseksi. Monet jäsenvaltiot ovat perustaneet tasa-arvoelimiä, joiden toimivaltaan kuuluu yhdenvertaisuus kaikilla 13 artiklan mukaisilla aloilla tai osalla niistä.

1.7 ETSK katsoo, että EU:lla ei ole mitään hyväksyttävää syytä ylläpitää oikeusjärjestystä, joka perustuu perustamissopimuksessa esitettyyn selvään sitoumukseen torjua syrjintää kuudella määrättyllä alalla mutta jossa säilytetään tiettyjä eroja suojeleu tasossa tarjoamalla vähemmän suojeleu syrjintää vastaan ja takaamalla rajoitetumman yhdenvertaisuuden tietyillä perusteilla. Jos jäsenvaltioilla ei ole sitovaa velvollisuutta täyttää EU:n yhteisiä normeja, niillä ei ole mitään todellista kannustetta säätää lakeja samojen oikeuksien takaamiseksi kaikilla perusteilla.

1.8 ETSK on huolissaan siitä, että tämä syrjinnän torjunnan hierarkkinen malli vaikeuttaa huomattavasti EU:n tavoitteiden saavuttamista. Se saattaa rajoittaa työntekijöiden ja tavaroiden vapaata liikkuvuutta. Työntekijät voivat olla haluttomia siirtymään maihin, joissa on vähemmän täytäntöönpanokelpoisia oikeuksia, ja eri maiden erilaisten yhdenvertaisuusnormien täyttämisen vaatimukset voivat vaikuttaa kielteisesti tavaroiden ja palvelujen tarjoajiin. Se heikentää sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja vähentää osallistumista kansalaisyhteiskuntaan.

1.9 ETSK katsoo, että nyt tarvitaan uutta EU:n lainsäädäntöä, joka ehkäisee uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää työelämän ulkopuolella. EY:n perustamissopimuksen 5 artiklan toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteiden mukainen oikeudellisen suojan korkea yhteinen taso voidaan saavuttaa kaikissa jäsenvaltioissa vain yhteisötason toimin.

1.10 EY:n tulisi antaa yksi direktiivi, joka kattaa kaikki neljä syrjintäperustetta. Jotta EU:n ja jäsenvaltioiden säädökset olisivat yhtenäisiä ja johdonmukaisia, uuden direktiivin tulisi koskea kaikkia rotujen tasa-arvoa koskevan direktiivin piiriin kuuluvia aloja työtä ja ammattia lukuun ottamatta. ETSK:n mielestä yhdellä direktiivillä olisi merkittäviä etuja. Se olisi mahdollisimman ymmärrettävä yrityksille ja muille tavaroiden ja palvelujen tarjoajille ja kannustaisi näin säännösten noudattamiseen jo varhaisessa vaiheessa ja suojelisi tehokkaimmin moniperusteiselta syrjinnältä. Lisäksi se parantaisi sosiaalista yhteenkuuluvuutta.

1.11 Näin ollen ETSK on tyytyväinen komission 2. heinäkuuta 2008 tekemään päätökseen ehdottaa uutta direktiiviä uskonnon tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuoliseen suuntautumiseen riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi.

1.12 On olennaisen tärkeää, että uusi lainsäädäntö takaa sen, ettei oikeutta yhdenvertaisuuteen heikennetä tai lievennetä eikä EU:n tai jäsenvaltioiden nykyisen lainsäädännön tarjoama suoja syrjintää vastaan huonone. Uuden direktiivin olisi tarjottava puitteet vammaisten oikeuksia koskevaan YK:n yleissopimukseen sisältyvien yhdenvertaisuusvaatimusten täyttämiseksi, mukaan lukien esteettömyyden takaaminen ja kohtuullisten mukautusten tekeminen, jotta vammaiset voivat osallistua yhteiskuntaan täysipainoisesti. Direktiivin olisi mahdollistettava toimenpiteet, jotka sallivat positiiviset erityistoimet ja etuuskohtelun iän tai vammaisuuden perusteella silloin, kun se on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaista. Sen ei pidä antaa yleistä oikeutusta suoralle syrjinnälle vaan sallia syrjintä vain, jos se edistää yhdenvertaisuutta ja ihmisarvon kunnioittamista. Siinä tulee velvoittaa perustamaan tai laajentamaan erityiselimiä siten, että niiden toiminta-alaan tulee kuulua yhdenvertaisuus neljällä mainitulla alalla.

2. Yhdenvertaisuus on EU:n lainsäädännön perusperiaatteita

2.1 Oikeus yhdenvertaisuuteen on sekä yleismaailmallinen oikeus että yhteisön oikeuden perusperiaate. Se juontuu kaikkien jäsenvaltioiden allekirjoittamista kansainvälisistä asiakirjoista sekä jäsenvaltioiden yhteisestä valtiosääntöperinteestä, ja se on kirjattu perusoikeuskirjan 21 ja 22 artiklaan.

2.2 Oikeudesta naisten ja miesten väliseen yhdenvertaisuuteen työpaikoilla sovittiin yli 30 vuotta sitten, ja se on ollut yksi keskeisistä asioista unionin kehittämisessä. Naisten ja miesten

tasa-arvoinen kohtelu on yhä olennaisen tärkeä oikeudenmukaisten sisämarkkinoiden, vapaan liikkuvuuden ja vahvan ja yhtenäisen eurooppalaisen yhteiskunnan kannalta.

2.3 Tietoisuus tarpeesta toteuttaa muun kuin sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseen tähtäviä toimia työelämän ulkopuolella lisääntyi 1990-luvulla. EY:n perustamissopimuksen 13 artiklan sisällyttäminen Amsterdamin sopimukseen oli suuri edistysaskel, koska artiklassa annetaan uusia toimivaltuuksia ja laajennetaan sitoumusta turvata yhdenvertainen kohtelu. 13 artiklassa EU veloitetaan torjumaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän lisäksi rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää.

2.4 Vuonna 2000 neuvosto totesi, että oli pakottava tarve ryhtyä toimiin mainittuihin syihin perustuvan syrjinnän torjumiseksi, ja hyväksyi kaksi direktiiviä: rotujen välistä tasa-arvoa koskevan direktiivin (2000/43/EY) eli direktiivin rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta sekä työllisyyspuitedirektiivin (2000/78/EY) eli direktiivin yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. Vuonna 2004 neuvosto hyväksyi sukupuoleen perustuvaa tavaroiden ja palvelujen saatavuutta koskevan direktiivin (2004/113/EY) eli direktiivin miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla.

2.5 Kaikkien näiden kolmen direktiivin johdanto-osassa viitataan Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklaan ja vahvistetaan, että oikeus yhdenvertaisuuteen on perusoikeus, joka taataan kaikkien jäsenvaltioiden allekirjoittamissa kansainvälisissä asiakirjoissa sekä kaikille jäsenvaltioille yhteisessä valtiosääntöperinteessä.

2.6 Euroopan yhteisöjen tuomioistuin vahvisti tämän asiassa *Mangold vs. Helm* ⁽¹⁾ antamassaan ennakkoratkaisussa neuvoston direktiivin 2000/78/EY tulkinnasta ikään perustuvan syrjinnän osalta:

— ”74 ... (direktiivin 2000/78/EY) 1 artiklan mukaan sen ainoana tarkoituksena nimittäin on 'luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi', ja näihin syrjintämuotoihin liittyvää kieltoa koskeva periaate pohjautuu, kuten käy ilmi mainitun direktiivin johdanto-osan ensimmäisestä ja neljännestä perustelukappaleesta, erilaisiin kansainvälisiin asiakirjoihin ja jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen.

— 75 Ikään perustuvan syrjinnän kieltä on siten katsottava yhteisön oikeuden yleiseksi periaatteeksi”.

Ei ole mitään syytä olettaa, että tuomioistuin ei vahvistaisi tätä periaatetta vastaavalla tavalla myös muiden direktiivissä 2000/78/EY esitettyjen syrjintäperusteiden osalta.

⁽¹⁾ (2005) Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-144/04, 22. marraskuuta 2005.

2.7 Asiassa *Coleman vs. Attridge Law*, jossa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta pyydettiin ennakkoratkaisua neuvoston direktiivin 2000/78/EY soveltamisalasta, antamassaan ratkaisuehdotuksessa julkiasiamies toteaa seuraavaa ^(?):

— ”8. EY 13 artikla on ilmaus yhteisön oikeusjärjestyksen sitoutumisesta yhdenvertaisen kohtelun ja syrjinnän kiellon periaatteisiin. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö on selkeää siltä osin kuin kysymys on yhdenvertaisen kohtelun ja syrjinnän kiellon roolista yhteisön oikeusjärjestyksessä. Yhdenvertaisuus ei ole pelkkä poliittinen ihanne ja pyrkimys, vaan yksi yhteisön oikeuden perustavanlaatuisista periaatteista.”

2.8 Sekä rotujen tasa-arvoa koskevassa direktiivissä ⁽³⁾ että työllisyyspuitedirektiivissä ⁽⁴⁾ vahvistetaan neuvoston näkemys, jonka mukaan 13 artiklassa esitettyihin syihin perustuva syrjintä voi vaarantaa EY:lle sen perustamissopimuksen 2 artiklassa asetetut tavoitteet, joita ovat muun muassa työllisyyden ja sosiaalisen suojelemisen korkean tason, miesten ja naisten välisen tasa-arvon, elintason ja elämänlaadun nousun sekä jäsenvaltioiden välisen taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja yhteisvastuullisuuden edistäminen.

2.9 Lissabonin sopimuksessa annetaan uusi merkitys 13 artiklassa tarkoitettulle syrjinnän torjumiselle ⁽⁵⁾ tekemällä siitä erityistavoite EU:n politiikkojen ja toimien määrittämisessä ja toteuttamisessa ⁽⁶⁾.

3. Syrjinnän tehokkaan torjunnan merkitys työelämän ulkopuolella

3.1 Työllisyyspuitedirektiivissä luodaan yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvalla yhdenvertaiselle kohtelulle työssä ja ammatissa. Rotujen tasa-arvosta annetussa direktiivissä täydennetään ihmisten yhdenvertaisen kohtelun periaatetta rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumatta työn ja ammatin lisäksi myös sosiaalisessa suojelussa, johon kuuluvat sosiaaliturva ja terveydenhuolto, sosiaalietuudet ja koulutus sekä yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuus ja tarjonta asuminen mukaan lukien.

3.2 Sukupuoleen perustuvaa tavaroiden ja palvelujen saatavuutta koskeva direktiivi täydentää EU:sta tehdyn sopimuksen 141 artiklan nojalla ⁽⁷⁾ hyväksytyissä direktiiveissä säädettyä suojelua sukupuoleen perustuvalla syrjinnältä työssä ja ammatissa sekä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla.

3.3 Rotujen tasa-arvoa koskevassa direktiivissä ⁽⁸⁾ ja sukupuoleen perustuvaa tavaroiden ja palvelujen saatavuutta

^(?) (2008) Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-303/06, 31. tammikuuta 2008.

⁽³⁾ Johdanto-osan kappale 9.

⁽⁴⁾ Johdanto-osan kappale 11.

⁽⁵⁾ Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus (konsolidoitu toisinto sellaisena kuin se on Lissabonin sopimuksella muutettuna), 19 artikla.

⁽⁶⁾ Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus (konsolidoitu toisinto sellaisena kuin se on Lissabonin sopimuksella muutettuna), 10 artikla.

⁽⁷⁾ Esim. direktiivit 76/207/ETA ja 2002/73/EY.

⁽⁸⁾ Johdanto-osan kappale 12.

koskevassa direktiivissä ⁽⁹⁾ neuvosto on todennut, että syrjinnältä suojeleminen on ulotettava työelämän ulkopuolelle, jotta varmistetaan kaikkien ihmisten täysipainoinen osallistuminen.

3.4 ETSK on todennut ⁽¹⁰⁾, että esteettömällä tietoyhteiskunnalla on tärkeä merkitys pyrittäessä torjumaan syrjintää ja mahdollistamaan kaikkien väestöryhmien täysipainoinen osallistuminen yhteiskunnassa, ja kehottanut antamaan EY:n perustamissopimuksen 13 artiklaan perustuvaa lainsäädäntöä esteetöntä tietoyhteiskuntaa koskevien toimien korkean yhtenäisen tason saavuttamiseksi.

3.5 ETSK on sitä mieltä, että syrjinnän poistaminen sekä työmarkkinoilta että niiden ulkopuolelta on Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamisen kannalta ratkaisevaa. Sitä vastoin syrjintä sosiaalisessa suojelussa, terveydenhuollossa, koulutuksessa tai asumisessa taikka julkisen tai yksityisen sektorin tarjoamien välttämättömien palvelujen saannissa vaikeuttaa kestävä kasvun sekä työpaikkojen lisääntymisen ja paranemisen tavoitteen saavuttamista.

4. Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden nykytilanne EU:ssa

4.1 Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi 2007 tarjosi EU:n toimielimille, jäsenvaltioiden hallituksille ja kansalaisyhteiskunnalle arvokkaan tilaisuuden pohtia yhdenvertaisuuden ja syrjinnän poistamisen merkitystä sosiaalisesti osallistavamman yhteiskunnan toteutumiseksi. Teemavuosi toi esiin sen neuvoston selvästi havaitseman seikan, että EU:ssa esiintyy edelleen sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, ikään, vammaisuuteen, uskontoon tai vakaumukseen tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa eriarvoisuutta ja syrjintää, ”mistä aiheutuu huomattavia rasitteita asianosaisille miehille ja naisille yksilöinä sekä eurooppalaisille yhteiskunnille kokonaisuutena ⁽¹¹⁾.”

4.2 Eurooppalainen teemavuosi toi ilmi myös eroavuudet nykyisessä syrjinnän torjuntaan tähtäävässä EU:n lainsäädännössä, jota on kuvattu edellä kohdissa 3.1 ja 3.2. ETSK on huolestunut siitä, että oikeudenmukaisen kohtelun epäminen, myös institutionaalinen syrjintä, minkä tahansa 13 artiklassa mainitun syyn perusteella esimerkiksi terveydenhuollossa, koulutuksessa, tavaroiden ja palveluiden saannissa sekä asumisessa voi osaltaan johtaa jatkuvaan eriarvoisuuteen työsaannissa ja vaikuttaa perinpohjaisesti ihmisten elämän laatuun ja kykyyn osallistua täysimittaisesti yhteiskuntaan.

5. Moniperusteinen syrjintä

5.1 Kuten neuvosto totesi, ”[t]eemavuosi on tuonut esiin yhä vakavampia moniperusteista syrjinnästä aiheutuvia ongelmia ⁽¹²⁾.”

⁽⁹⁾ Johdanto-osan kappale 9.

⁽¹⁰⁾ ETSK:n 30. toukokuuta 2007 antama lausunto ”Esteetöntä tietoyhteiskuntaa koskeva tuleva lainsäädäntö”, esittelijä: Bernardo **Hernández Bataller**, EUVL C 175, 27.7.2007.

⁽¹¹⁾ Neuvoston päätöslauselma, annettu 5 päivänä joulukuuta 2007, Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden 2007 seurannasta, sivu 1.

⁽¹²⁾ Ks. edellinen alaviite, sivu 3.

5.2 ”Moniperusteisessa syrjinnässä” tunnustetaan jokaisen luonnollisen henkilön monitahoinen identiteetti. Syrjintä on moniperusteista silloin, kun henkilö kokee syrjintää tai häirintää, joka perustuu useampaan hänen identiteettinsä osaan.

5.3 Joulukuussa 2007 julkaistiin tanskalaisen *Danish Institute for Human Rights* -ihmisoikeusinstituutin moniperusteisen syrjinnän torjumisen käytäntöjä, politiikkoja ja lakeja käsittelevä tutkimusraportti *Tackling Multiple Discrimination — Practices, policies and laws* ⁽¹³⁾. Tekijät päättelivät akateemisen ja oikeudellisen tutkimuksensa sekä sidosryhmien kuulemisten perusteella seuraavaa: ”Jos syrjintää ja eriarvoisuutta halutaan torjua, on löydettävä toimivia ratkaisuja moniperusteisen syrjinnän poistamiseksi ⁽¹⁴⁾.”

5.4 EU:n syrjinnänvastaisen lainsäädännön ja jäsenvaltioiden lakien, joilla EU:n lainsäädäntöä saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, on pystyttävä tarjoamaan suojelua ja muutoksenhakkeinoja moniperusteisen syrjinnän kaikkia muotoja vastaan. Tämä edellyttää yhdenvertaista suojaa millä tahansa mainitulla perusteella tapahtuvaa syrjintää vastaan. EU:n lainsäädäntö ei tällä hetkellä tarjoa tällaista suojaa työelämän ulkopuolella.

6. Syrjinnänvastainen lainsäädäntö EU:ssa

6.1 Vaikka kaikki jäsenvaltiot eivät ole vielä saattaneet rotujen tasa-arvoa koskevaa direktiiviä tai työllisyyspuitedirektiiviä ⁽¹⁵⁾ asianmukaisesti osaksi omaa lainsäädäntöään, monilla jäsenvaltioilla on lakeja, joissa kielletään syrjintä nykyisen 13 artiklan nojalla annettuja direktiivejä laajemmin.

6.2 Joulukuussa 2006 julkaistussa kartoitustutkimuksessa ⁽¹⁶⁾ tarkasteltiin jäsenvaltioiden lakeja, jotka kieltävät syrjinnän muualla kuin työssä ja ammatissa sukupuolen, sukupuolisen suuntauksen, vammaisuuden, uskonnon ja vakaumuksen tai iän perusteella. Tutkimuksen tekijä toteaa seuraavasti:

”Tutkittujen Euroopan maiden varmaankin merkittävimmät piirteet ovat, (1) että useimmat maat ylittävät reilusti EY:n nykyiset vaatimukset ja tarjoavat oikeudellista suojaa jossakin muodossa tämän raportin aiheena olevan syrjinnän suurta osaa vastaan ja (2) että suojelun aste ja luonne vaihtelevat maittain ⁽¹⁷⁾.”

6.3 Tutkimuksen tekijä löysi suuria eroavuuksia siinä, miltä syrjintäperusteilta suojellaan suhteessa siihen, mistä toimintaloista on kyse, ja onko suojelusta säädetty maiden perustuslaeissa, yleisissä syrjinnän vastaisissa laeissa, valtiollisissa vai

alueellisissa laeissa vai erityislaeissa, jotka kattavat yksittäisiä aloja, kuten asumisen tai koulutuksen. Maiden välillä oli kullakin alueella tai alalla vaihtelua syrjimättömyyttä koskeviin oikeuksiin tehtävien poikkeusten luonteessa, muodossa ja laajuudessa ⁽¹⁸⁾. Bellin, Chopinin ja Palmerin ⁽¹⁹⁾ tekemä jäsenvaltioiden vertailu vahvistaa nämä havainnot vaihtelusta ja epäyhtenäisyydestä.

6.4 Kuten neuvosto toteaa päätöslauselmassaan Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden 2007 seurannasta, tasa-arvoasioihin erikoistuneet elimet ovat tai voisivat olla keskeisiä toimijoita syrjinnän torjunnassa ja yhdenvertaisuuden edistämässä kaikissa jäsenvaltioissa. Ne ovat erityisen ratkaisevassa asemassa tietoisuuden lisäämisessä. Rotujen tasa-arvoa koskevassa direktiivissä, sukupuoleen perustuvaa tavaroiden ja palvelujen saatavuutta koskevassa direktiivissä sekä uudelleenlaaditussa toisinnossa sukupuolten yhdenvertaisuutta koskevasta direktiivistä ⁽²⁰⁾ velvoitetaan jäsenvaltiot perustamaan rotuun, etniseen alkuperään tai sukupuoleen perustuvien yhdenvertaisten oikeuksien tukemiseen erikoistuneita tasa-arvoelimiä, mutta niissä ei vaadita perustamaan uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai ikään perustuvaa syrjintää torjuvia tasa-arvoelimiä. Jäsenvaltioihin perustettujen erityiselinten toimivallassa on suuria eroja: joidenkin toimivalta rajoittuu rotuun ja etniseen alkuperään perustuvaan syrjintään, ja toisten toimivalta kattaa kaikki 13 artiklassa tarkoitettut alat sekä muitakin aloja ⁽²¹⁾. Euroopan unionin tasolla toimii Equinet-verkko ⁽²²⁾, joka muodostuu syrjinnän vastaisen lainsäädännön soveltamisesta jäsenvaltioissa vastuussa olevista autonomisista ja valtion viranomaisista.

6.5 Tarkasteltuaan sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän vastaista lainsäädäntöä eri jäsenvaltioissa ⁽²³⁾ Euroopan unionin perusoikeusvirasto suositti, että EU:n lainsäädännöllä varmistetaan yhtäläiset oikeudet yhtäläiseen kohteluun kaikkien 13 artiklassa mainittujen perusteiden osalta.

6.6 ETSK:n mielestä ei ole pätevää perustetta sellaiselle EU:n syrjinnän vastaiselle lainsäädännölle, joka perustuu perustamis- sopimuksen sitoumukseen torjua sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää mutta joka tarjoaa vähemmän suojaa ja rajallisemmat yhdenvertaisen kohtelun takuut tietyillä perusteilla tapahtuvaa syrjintää vastaan.

⁽¹³⁾ Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2007, ISBN 978-92-79-06953-6.

⁽¹⁴⁾ Mt., sivu 7.

⁽¹⁵⁾ Ks. M. Bell, I. Chopin & F. Palmer, *Developing Anti-Discrimination Law in Europe — The 25 EU Member States Compared*, heinäkuu 2007, Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2007, ISBN 978-92-79-06572-9.

⁽¹⁶⁾ Ks. A. McColgan, J. Niessen & F. Palmer, *Comparative Analyses on National Measures to Combat Discrimination Outside Employment and Occupation* VT/2005/062, Migration Policy Group and Human European Consultancy, joulukuu 2006.

⁽¹⁷⁾ Mt., sivu 3.

⁽¹⁸⁾ Vertailutaulukot mainitun teoksen sivuilla 36–45; vrt. myös M. Bell, I. Chopin ja F. Palmer (ks. alaviite 15).

⁽¹⁹⁾ Vertailutaulukot mainitun teoksen sivuilla 83–113.

⁽²⁰⁾ 2006/54/EY.

⁽²¹⁾ Ks. M. Bell, I. Chopin & F. Palmer, *Developing Anti-Discrimination Law in Europe — The 25 EU Member States Compared*, heinäkuu 2007, Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2007, ISBN 978-92-79-06572-9, sivut 108–113.

⁽²²⁾ Ks. www.equineteurope.org.

⁽²³⁾ *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part I — Legal Analysis* (”Homofobia ja sukupuoliin suuntautumiseen perustuva syrjintä EU:n jäsenvaltioissa”, Osa I — Lainsäädännön analyysi), Euroopan unionin perusoikeusvirasto, 2008 (laatija: Olivier De Schutter).

6.7 Ilman yhdenmukaista, kaikki nämä syrjintäperusteet kattavaa EU-tason lainsäädäntöä jäsenvaltioilla ei ole todellista kannustinta säätää yhdenmukaisia lakeja eikä komission tai neuvoston toimille ole oikeudellista perustaa tilanteissa, joissa syrjinnältä suojellaan epätasapuolisesti tai riittämättömästi. Tämä on nykytilanne.

6.8 ETSK myöntää, että syrjinnän vastaisten lakien säätäminen ei itsessään vapauta maata syrjinnän vitsauksesta, mutta sen voitaisiin edes sanoa osoittavan, että valtio tunnustaa syrjinnän yksilöille ja yhteiskunnalle aiheuttamat haitat sekä sitoutuu käyttämään oikeuskeinoja sen lopettamiseksi. Syrjinnän vastaisen lainsäädännön puute välittää varsin erilaisia viestejä, jotka osoittavat (väärän) uskon siihen, että se ei ole tai että se ei ole niin vakava ongelma, että se oikeuttaisi muodolliset ehkäisevät toimenpiteet. Poliittisesta näkökulmasta ajatellen ne osoittavat, että syrjintää mahdollisesti harjoittavien vastalauseet kaikenlaiselle sääntelylle jättävät varjoonsa huolen kaikkien kansalaisten elämänlaadun parantamisesta ja suuremman sosiaalisen yhteenkuuluvuuden saavuttamisesta.

6.8.1 On riittävää näyttöä siitä, että epäviralliset lainsäädännön ulkopuoliset toimenpiteet, joilla on ollut tarkoitus edistää hyviä käytäntöjä, eivät ole onnistuneet hävittämään syvään juurtuneita syrjinnän muotoja.

6.8.2 Syrjinnän vastainen lainsäädäntö ei kuitenkaan yksistään riitä, vaan asetettujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää myös kattavaa tiedotus- ja koulutusohjelmaa ja tehokasta täytäntöönpanoa.

7. Oikeuksista yhdenvertaisuuteen muodostettu hierarkia on EY:n tavoitteiden vastainen

7.1 ETSK:n mielestä EY:n nykyään soveltaman, syrjinnältä suojelun epäyhdenmukaisen hierarkkisen järjestelmän säilyttäminen sotii on EY:n tavoitteiden toteutumista vastaan. Syyt ovat seuraavat:

- Se vaikeuttaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, koska heillä on tietyissä valtioissa vähemmän täytäntöönpanokelpoisia syrjimättömyyteen liittyviä oikeuksia kuin toisissa. Esimerkiksi komission aiheesta ”Onko syrjinnällä merkitystä” tekemän verkkokyselyn vastaajista 69,2 prosenttia totesi, että oikeudellinen suojele ikään, vammaisuuteen, uskontoon ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvalta syrjinnältä työelämän ulkopuolella vaikuttaisi heidän päätökseensä muuttaa toiseen jäsenvaltioon ⁽²⁴⁾.
- Se voi haitata tavaroiden vapaata liikkuvuutta, koska tavarantoimittajien on täytettävä eri jäsenvaltioiden erilaiset tavaroiden ja palvelujen laatustandardit. Esimerkiksi 26,3 prosenttia Euroopan yrityspaneelin (*European Business Test Panel*) syrjintäkieltoaiheiseen kuulemiseen ⁽²⁵⁾ osallistuneista yrityksistä ilmoitti, että toisessa jäsenvaltiossa tarjotun lakisäateisen ikään, vammaisuuteen, uskontoon ja sukupuoliseen suuntautuneisuuteen perustuvan syrjinnän vastaisen suojan taso ta-

varoiden, palveluiden ja asunnon saannissa vaikuttaisi niiden mahdollisuuksiin harjoittaa liiketoimintaa kyseisessä jäsenvaltiossa.

- Se vaikuttaa elämänlaatuun, koska ilman oikeudellista kieltoa syrjintä ja häirintä ovat todennäköisesti jatkossakin mahdollisia, ja siten taloudellisista ja sosiaalisista oikeuksista täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti nauttimisen esteet säilyvät.
 - Siitä on haittaa sosiaaliselle yhteenkuuluvuudelle, koska se ei anna täyttä ja yhdenvertaista tunnustusta kaikille yhteiskuntaryhmille.
 - Se rajoittaa suurten ryhmien ja yhteisöjen osallistumista kansalaisyhteiskuntaan.
- 7.2 Neuvosto, joka on ilmaissut huolestuneisuutensa jatkuvasta syrjinnästä, totesi Euroopan teemavuoden seurannasta antamassaan päätöslauselmassa,
- että ”syrjintä voi johtaa köyhyyteen ja sosiaaliseen syrjäytymiseen, sillä se estää osallistumista ja resurssien saatavuutta” ja
 - että ”Euroopan parlamentti ja kansalaisyhteiskunta ovat kehottaneet ulottamaan syrjinnän vastaisen oikeudellisen suojan laajemmalle kuin työhön ja ammattiin” ja
 - kehotti jäsenvaltioita ja Euroopan komissiota ”tehostamaan pyrkimyksiä —syrjinnän estämiseksi ja torjumiseksi työmarkkinoilla ja niiden ulkopuolella” sekä ”varmistamaan, että tasa-arvoasioihin erikoistuneet elimet voivat hoitaa riippumattomia tehtäviä entistä tehokkaammin.”

8. Tarvitaan uusi direktiivi

8.1 Jotta voidaan vastata neuvoston huolenilmauksiin ja varmistaa suojelun yhdenmukainen vähimmäistaso kaikkialla EU:ssa, tarvitaan uutta lainsäädäntöä, jolla toteutetaan vammaisuudesta, uskonnosta tai vakaumuksesta, sukupuolisesta suuntautumisesta ja iästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaate työelämän ulkopuolella.

8.2 Jäsenvaltiot eivät pysty toimimaan tavalla, jota nykyisin syrjinnän vaikutuspiirissä olevien asioiden luonne ja laajuus sekä niiden vaikutus EU:n tavoitteiden saavuttamiseen samoin kuin suojelun yleisen korkean tason tarve kaikissa jäsenvaltioissa edellyttävät. Siksi tarvitaan yhteisön tason toimia, jotka ovat EY:n perustamissopimuksen 5 artiklassa määritettyjen toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteiden mukaisia.

8.3 ETSK suosittelee, että tämä toteutettaisiin yhdellä direktiivillä, joka kieltäisi vammaisuuden, uskonnon tai vakaumuksen, sukupuolisen suuntautumisen ja iän perusteella tapahtuvan syrjinnän työelämän ulkopuolella ja rotujen tasa-arvoa koskevan direktiivin soveltamisalalla ja joka edellyttäisi sellaisen tasa-arvoelimen perustamista tai laajentamista, jolla olisi täydet toimivaltuudet kaikissa lainsäädännön soveltamisalaan kuuluvissa asioissa. Tämä on myös Euroopan unionin perusoikeusviraston keskeinen suositus. ⁽²⁶⁾

⁽²⁴⁾ Verkkokuuleminen, heinä-lokakuu 2007.

⁽²⁵⁾ Kuuleminen järjestettiin 12.7.2007–31.8.2007, kysymys 4a.

⁽²⁶⁾ *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part I — Legal Analysis* (”Homofobia ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä EU:n jäsenvaltioissa”, Osa I — Lainsäädännön analyysi), Euroopan unionin perusoikeusvirasto, 2008 (laatija: Olivier De Schutter).

8.3.1 ETSK myöntää, että nykyisten syrjinnävastaisten direktiivien tarjoamaa suojaa voitaisiin vahvistaa muun muassa määrittelemällä nykyistä selvemmin institutionaalisen syrjinnän käsite. Tällä hetkellä komitean ensisijaisena tavoitteena on kuitenkin huolehtia siitä, että edellisessä kohdassa mainittuihin syihin perustuvan syrjinnän vastainen suoja on samantasoista kuin tämänhetkinen suoja rotuun ja etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää vastaan.

8.4 ETSK myöntää, että monien järjestöjen ja varsinkin pienyritysten ensimmäinen reaktio kaikkiin uusiin sääntelyehdotuksiin on aito huoli niiden noudattamisesta syntyvistä kustannuksista. Moninkertaiset säännötösten tekevät niiden noudattamisen yrityksille ”äärimmäisen vaikeaksi”.⁽²⁷⁾ ETSK ei usko, että yhden ainoan EU:n yhteisen työelämän ulkopuoliselta syrjinnältä suojelevan normiston luovan direktiivin voimaantulo aiheuttaisi huomattavia uusia kustannuksia. Monissa tapauksissa kustannukset käytännön muuttamisesta lain mukaiseksi korvautuisivat syrjinnän poistumisen ansiosta laajentuvalla asiakaskunnalla. Euroopan yrityspaneelein syrjintäkieltoaiheeseen kuulemiseen osallistuneista yrityksistä 89,8 prosenttia piti yhteisön säädöksiä tarpeellisina, ”jotta syrjinnävastaisen suojan taso olisi sama kaikkialla Euroopan unionissa”⁽²⁸⁾.

8.5 ETSK on tietoinen argumenteista, jotka tukevat erillisten direktiivien antamista kunkin syrjintäperusteen osalta, mutta pitää yhden kaikki neljä perustetta kattavan direktiivin antamista erittäin suositeltavana seuraavista syistä:

- Se olisi mahdollisimman selkeää ja läpinäkyvää yksityishenkilöille ja tavaroiden ja palveluiden tarjoajille. Komitea on tietoinen siitä, että yksityisyrietykset harvoin suhtautuvat myönteisesti uusiin sääntelyn muotoihin. Kutakin perustetta koskevien syrjinnävastaisten EU-normien asettaminen erikseen, eri aikoina, antamatta varmuutta yhdenmukaisista vaatimuksista, vaikeuttaa säännösten noudattamista entisestään varsinkin pienyrityksissä, joiden voimavarat ovat rajalliset.
- Se mahdollistaisi moniperusteisen syrjinnän tehokkaan vastustamisen ja oikaisemisen. Jos kaikkia syrjinnän perusteita koskee yhdenmukainen, samanarvoinen suojeleminen, identiteettinsä useamman piirteen vuoksi syrjinnän tai häirinnän kohteeksi joutuneet ihmiset voisivat hakea tarkoituksenmukaista ja asiaankuuluvaa hyvitystä.
- Näin laki olisi ymmärrettävä ja selkeä: Neuvosto viittasi Eurooppalaisen teemavuoden seurantaan koskevassa päätöslauselmassaan siihen, miten puutteellista yleisön tietoisuus syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä on⁽²⁹⁾. Tietoisuuden lisääminen on verrattoman paljon vaikeampaa, jos oikeudet yhdenvertaiseen kohteluun vaihtelevat eri aloilla EU:ssa tai jäsenvaltioiden lainsäädännössä.
- Sen avulla vältettäisiin kaikentyyppinen hierarkia eurooppalaisessa oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun koskevassa järjestelmässä. Sosiaalinen yhteenkuuluvuus riippuu siitä, että yhteiskunnan jäsenillä on yhteinen sitoutumisen ja yhteenkuuluvuuden tunne. Se on huomattavasti vaikeampi

saavuttaa, jos eri ryhmät voivat tulkita lainsäädännön sisältöä niin, että tietyillä ryhmillä on suuremmat oikeudet yhdenvertaiseen kohteluun kuin toisilla.

8.6 Rotujen tasa-arvoa koskevassa direktiivissä on määritetty EU:n toimivaltaan kuuluvat työelämän ulkopuoliset keskeiset alat, joilla on EU:n tavoitteiden saavuttamiseksi aiheellista ja välttämätöntä estää vammaisuuteen, uskoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai ikään perustuva syrjintä. ETSK suosittaa painokkaasti, että samat alat sisällytetään täysimääräisesti uuden direktiivin soveltamisalaan.

8.7 EESC myöntää, että toissijaisuusperiaatteen mukaan tietyillä toiminta-aloilla, kuten asumisessa, koulutuksessa ja tietyissä muissa julkisissa palveluissa, niiden järjestäminen ja toteuttaminen sekä muut sääntelylliset näkökohdat kuuluvat ensisijaisesti jäsenvaltioiden toimivaltaan valtiollisella ja alueellisella tasolla. ETSK:n mielestä EY:n perustamissopimuksen 5 artiklan mukaisen, yhdenvertaista kohtelua kaikilla näillä toiminta-aloilla koskevan, kattavan ja korkealuokkaisen yleisen standardin saavuttaminen ei ole mahdollista muuten kuin EU:n tason lainsäädännöllä.

8.8 Näin ollen ETSK on tyytyväinen komission 2. heinäkuuta 2008 tekemään päätökseen ehdottaa uutta direktiiviä, jolla on tarkoitus panna täytäntöön uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumaton yhdenvertaisen kohtelun periaate rotujen tasa-arvosta annetun direktiivin soveltamisalaan kuuluvan työelämän ulkopuolella. Koska käsillä olevan lausunnon aiemmat luonnokset toimitettiin komissiolle, ETSK toivoo, että komitean valmisteluryhmän esittämät argumentit ja alustavat päätelmät, joissa suositeltiin nyt ehdotetun kaltaisen direktiivin antamista, ovat auttaneet komissiota päätöksenteossa. ETSK toivoo niin ikään, että lopullinen lausunto kannustaa jäsenvaltioita tunnustamaan EU:n syrjinnävastaisen lainsäädännön arvon ja merkityksen sekä auttaa niitä osallistumaan lainsäädännön kehittämiseen ja edistämään sen hyväksymistä.

8.9 ETSK on tyytyväinen siihen, että, komission päättänyt ehdottaa muiden 13 artiklan nojalla annettujen direktiivien kanssa mahdollisimman yhtenäistä direktiiviä. Ehdotetussa direktiivissä on omaksuttu samat välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän ja positiivisten erityistoimien määritelmät, sitä sovelletaan kaikkiin jossakin jäsenvaltiossa oleskeleviin ihmisiin, myös kolmansien maiden kansalaisiin, ja siinä säädetään jäsenvaltioille samat velvollisuudet taata muutoksenhakuoikeudet, soveltaa tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia, tarjota suojaa vastatoimenpiteitä vastaan ja sisällyttää todistustaakan kääntäminen oikeusjärjestykseensä. Aivan yhtä tärkeitä ovat yhdenmukaiset velvoitteet lisätä tietoisuutta ja kannustaa vuoropuheluun työmarkkinaosapuolten ja valtiovallasta riippumattomien organisaatioiden kanssa.

8.10 ETSK kehottaa neuvostoa ja muita EU:n toimielimiä ottamaan ehdotettua direktiiviä käsitellessään huomioon seuraavat seikat, jotta voidaan varmistaa, että lopullisella direktiivillä saavutetaan esitetyt tavoitteet:

⁽²⁷⁾ Euroopan työnantajajärjestö *The Confederation of European Business* vastauksessaan Euroopan komission järjestämään kuulemiseen ”Onko syrjinnällä merkitystä?”, 12. lokakuuta 2007.

⁽²⁸⁾ Kuuleminen järjestettiin 12.7.2007–31.8.2007, kysymys 4b.

⁽²⁹⁾ Kuuleminen verkossa heinä–lokakuussa 2007, sivu 1.

8.10.1 *Suojan tason säilyttäminen.* Uuden direktiivin laatimista ei saa käyttää EU:n lainsäädännön tarjoaman syrjinnänvastaisen suojan vähentämiseen, eikä jäsenvaltioiden pitäisi voida käyttää direktiivin täytäntöönpanoa perusteena heikentää nykyisen syrjinnänvastaisen suojansa tasoa.

8.10.2 *Vammaisten yhdenvertaiset oikeudet ja kohtuulliset mukautukset.* Vammaisilla on työelämän ulkopuolella samat tai suuremmat esteet täysivaltaiselle osallistumiselle kuin muilla. Uuden direktiivin olisi tarjottava kaikille jäsenvaltioille puitteet vammaisten oikeuksia koskevan YK:n yleissopimuksen mukaisten yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevien velvoitteiden täyttämiseksi.

8.10.2.1 Uudessa direktiivissä tulisi säätää, että kaikkien sosiaalisen suojelun eli sosiaaliturvan ja terveydenhuollon, sosiaalietuuksien, koulutuksen sekä tavaroiden ja palvelujen, myös asumispalvelujen, tarjoamiseen osallistuvien

- a) tulee ottaa ennakoita huomioon vammaisuuteen liittyvät esteettömyyttä koskevat tarpeet, esimerkiksi fyysisen ympäristön esteettömyys sekä esteettömät kuljetus- ja tiedonsaanti-mahdollisuudet
- b) tulee tehdä ennakoivia kohtuullisia mukautuksia esteiden poistamiseksi, jotta vammaisten mahdollisuudet osallistua ja käyttää palveluita olisivat mahdollisimman hyvät.

8.10.2.2 Lisäksi uudessa direktiivissä tulisi määritellä yhdeksi syrjinnän muodoksi se, ettei vammaiselle taata kohtuullista esteettömyyttä tai ettei hänen tarvitsemiaan kohtuullisia mukautuksia tehdä, elleivät toimenpiteet aiheuttaisi suhteetonta rasitetta tavarain tai palvelun tarjoajalle.

8.10.3 *Moniperusteinen syrjintä.* Direktiivissä tulisi vahvistaa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen kuuluu suojelu moniperusteiselta syrjinnältä niin, että se pannaan täytäntöön sekä EU:n että jäsenvaltioiden lainsäädännössä.

8.10.4 *Positiiviset erityistoimet.* Muilla toiminta-aloilla kuin työssä ja ammatissa, esimerkiksi koulutuksessa, terveydenhuollossa, asumisasioissa sekä palvelujen saatavuudessa, kuten hotelleissa, ravintoloissa, rahoituspalveluissa ja matkatoimistoissa, eriarvoisuus on syvään juurtunutta. Jotta uusi direktiivi takaisi täydellisen yhdenvertaisuuden käytännössä, sen tulisi nimenomaisesti sallia jäsenvaltioiden säilyttävän tai ottavan käyttöön toimenpiteitä, joilla ehkäistään tai lievennetään uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta johtuvia haittoja.

8.10.5 *Erityiskohtelu vammaisuuden tai iän perusteella.* Uudessa direktiivissä tulisi tunnustaa jäsenvaltioiden käytänteet, joiden mukaan ihmiset saavat erityiskohtelua iän tai vammaisen aseman perusteella. Monet näistä käytänteistä lisäävät vanhojen, nuorten ja vammaisten sosiaalista osallisuutta. Uuden direktiivin ei tulisi estää julkisen tai yksityisen sektorin organisaatioita tarjoamasta tällaisia etuuksia, jos ne on tarkoitettu todellisten taloudellisten tai asenteellisten yhdenvertaisen osallistumisen esteiden ylittämiseen tai lieventämiseen. Sen tulisi antaa jäsenvaltioille mahdollisuus sallia tällaiset toimenpiteet, jos niillä on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukainen oikeutettu tavoite ja jos keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat suhteellisuusperiaatteen mukaisia.

8.10.6 Kaikki poikkeukset on määriteltävä tarkasti. ETSK myöntää, että joissakin olosuhteissa säänneltyyn syrjintäperusteeseen liittyvä erilainen kohtelu voi olla tarkoituksenmukaista ja tarpeellista, mutta torjuu välittömän syrjinnän yleisen oikeutuksen hyväksymisen. Poikkeukset syrjinnän kieltämiseen eivät saa olla niin laajoja, että ne kumoavat direktiivin antaman suojelun vaikutuksen. Toisaalta direktiivistä ei tule tehdä kohtuuttoman monimutkaista pitkällä, tietyjä olosuhteita tai syrjintäperusteita koskevien erityispoikkeuksien luettelolla. Erilainen kohtelu tulisi sallia syrjinnän vastaisessa lainsäädännössä vain, jos se edistää ja lisää yhdenvertaisuutta ja ihmisarvoa eikä heikennä syrjinnän vastaisten säännösten vaikutusta.

8.10.7 *Oikeuksien toteutuminen:* uudessa direktiivissä tunnustetaan järjestäytyneen kansalaisyhteiskunnan merkitys ja arvo. Siinä olisikin varmistettava, että yhdistykset ja organisaatiot, joiden oikeutetun edun mukaista on varmistaa säännösten noudattaminen, voivat aloittaa oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn joko syrjinnän kohteeksi joutuneiden henkilöiden puolesta tai heitä tukeakseen.

8.10.8 *Erityiselimet.* On selvää, että yleinen tietoisuus ja jäsenvaltioiden lainsäädännön täytäntöönpano sekä yhdenvertaisen kohtelun edistäminen hyötyvät suuresti itsenäisestä erityiselimestä, jolla on resurssit ja toimivaltuudet täyttää rotujen tasavertaisuutta koskevassa direktiivissä⁽³⁰⁾ tai sukupuoleen perustuvaa tavaroiden ja palvelujen saatavuutta koskevassa direktiivissä⁽³¹⁾ määritetyt tehtävät. Uudessa direktiivissä tulisi edellyttää uskonto- tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään ja seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää käsittelevän elimen tai elinten perustamista (tai olemassa olevan elimen laajentamista). Lisäksi tällaisten elinten tehtäväksi olisi annettava syrjinnän vastaisen politiikan tulosten säännöllinen arviointi.

Bryssel 18. syyskuuta 2008

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Dimitris DIMITRIADIS

⁽³⁰⁾ 13 artikla.

⁽³¹⁾ 12 artikla.