

Kysymys: Millaista sidosryhmäyhteistyötä tulisi tehdä toimeenpanon aikana (yhteistyötahot, yhteistyön muoto ja fokus)?

Vastaus: Jotta osaisimme tunnistaa syrjinnän torjumiseen tarvittavat moninaiset toimenpiteet, meidän on luotava useita foorumeja, joissa päättäjät, viranomaiset ja asiantuntijat sekä rasismia kohdanneet lapset, nuoret, perheet ja aikuiset kohtaavat. Toimenpiteiden vaikuttavuus voidaan varmistaa ainoastaan kuuntelemalla rasismia tai syrjintää kohdanneita henkilöitä. On tärkeää saada työskentelyyn mukaan kohderyhmää tavoittavat järjestöt, koulut, muut oppilaitokset ja uskonnolliset yhteisöt. Erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien lasten, nuorten ja heidän perheidensä kuuleminen on tärkeää. Koulutuksia koskien koulutuksen kohderyhmän edustajia tulee osallistaa koulutuksen sisältöjen ja tavoitteiden suunnitteluun, jotta syrjimättömyys ja antirasistinen työote on mahdollista viedä käytäntöön tarkoituksenmukaisesti. Koulutukset täytyy räätälöidä relevanteiksi kohderyhmille. Esimerkiksi poliisin ja rajavartioston työssä kohdataan erilaisia tilanteita ja haasteita syrjimättömyyteen liittyen kuin opetustyössä tai terveydenhuollossa.

Ohjelman toimeenpanon aikana tulisi säännöllisesti arvioida toimenpideohjelman etenemistä yhdessä järjestöjen, yhdistysten ja säätiöiden sekä tutkijoiden ja tarkoituksenmukaisten viranomaistahojen, kuten kuntien kanssa.

Kysymys: Miten ja missä toimenpiteissä risteävän ja moniperusteisen syrjinnän torjuminen tulisi erityisesti huomioida?

Vastaus: Eri alojen ammattilaisille ja viranomaisille on järjestettävä räätälöityä koulutusta moniperusteisen syrjinnän tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta. Tämä koskee erityisesti sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen, poliisin ja kasvatuksen ja koulutuksen henkilöstöä. Työllistymisen, asumisen ja terveydenhuollon palveluissa tulee huomioida moniperusteinen syrjintä ja rasismi nykyistä paremmin. Esimerkiksi anonyymi rekrytointi toimenpiteenä ei ole riittävä, jos määrättyssä palvelussa valtaosa asiakkaista on taustaltaan moninaisia - tällöin myös kyseisen palvelun henkilökunnan tulisi heijastella asiakaspohjaa. Opiskelijavalinnoissa tulee panostaa moninaisuuteen, jotta erityisesti ammattiin valmistavaan koulutukseen (esim. opettajat, poliisit, pelastajat, terveydenhoito) valitut edustaisivat oikeasuhteisesti väestön moninaisuutta. Opinto-ohjauksessa tulee kiinnittää erityistä huomiota rodullistamiseen ja tarkastella S2-opetuksen tarkoituksenmukaisuutta yksilötasolla.

Harrastustoimintaan osallistumattomuuden syitä tulee selvittää ja pyrkiä kehittämään toimintaa sellaiseksi, että se kohdentuu moninaisen väestön tarpeisiin eikä esteitä osallistumiselle ole.

Tutkimustietoa moniperusteisesta syrjinnästä tarvitaan lisää, jotta on mahdollista hahmottaa ja seurata ilmiön laajuutta.

Kysymys: Mitä sellaisia toimenpiteitä toimenpideohjelmasta puuttuu, joita valtioneuvoston yhdenvertaisuustiedonannon puitteissa pitäisi mielestäsi edistää?

Vastaus: Toimenpideohjelmassa on monelta osin ansiokkaasti valotettu olemassa olevia haasteita tutkimuksiin ja selvityksiin viitaten. Varsinaisten toimenpiteiden osalta ohjelmaan olisi kuitenkin kaivattu vielä lisää innovatiivisuutta ja kunnianhimoa, sillä vaikka uudet avaukset on määritelty yhdeksi ohjelman läpileikkaavaksi teemaksi, toimenpiteet ovat valtaosin hyvin perinteisen tyyliä eli esim. erilaisia koulutuksia, työryhmiä, keskusteluja, selvityksiä ja tarkennuksia. Järeitä keinoja, kuten toimenpiteiden velvoittavuuteen, lainsäädännön tarkasteluun tai sanktioihin liittyviä toimia, ei toimenpideohjelmassa juurikaan ole. Toimenpideohjelman toimenpiteet ovat suurelta osin vielä melko ylätasoisia ja vaativat operationalisointia (konkreettiset teot, aikataulu, vastuutahot, resurssit, mittarit ja käytännön

seurantatoimet). Jos toimenpideohjelmasta ollaan laatimassa erillinen toimeenpanosuunnitelma, josta käy ilmi toimenpiteiden resursointi ja toimeenpanon aikataulu, se olisi hyvä tuoda ohjelmassa selkeästi esille.

On tärkeää, että toimenpideohjelmaan on omana osionaan sisällytetty valtioneuvoston ja hallinnon omat toimet. Tässä osiossa olisi ollut hyvä tuoda esille, kuinka valtioneuvoston ja valtionhallinnon omassa toiminnassa puututaan tehokkaasti vihapuheeseen ja syrjivään puheeseen ja kuinka lainsäädäntö- ja muussa päätösvalmistelussa varmistetaan sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten ennakoarvioinnin toteutuminen. Yksi tähän osioon sisällytetty toimenpide on ”Tehostetaan olemassa olevien yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien verkkokoulutusten hyödyntämistä ministeriöissä ja niiden hallinnonaloilla osana tulosoajasta”. Konkreettinen koulutuksiin liittyvä teko olisi aiemman Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelman puitteissa toteutetun antirasistisen

verkkokoulutuksen (THL) lisääminen velvoittavaksi osaksi kaikkien ministeriöiden työntekijöiden perehdytystä ja suositus muille julkishallinnon viranomaisille toimia samoin. Vihapuheeseen ja -tekoihin puuttumisen korostaminen olisi tärkeää, ja ohjelmassa tulisi tehdä sekä sanktiot että inhimilliset seuraamukset näkyvämmiksi.

Kasvatus- ja koulutusjärjestelmän sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osalta toimenpideohjelmassa kiinnitetään erityistä huomiota henkilökunnan osaamiseen tunnistaa rasistista kiusaamista ja tukea ja ohjata rasismia kohdanneita nuoria. Tämän lisäksi olisi tärkeä konkretisoida, millaisia panostuksia tehdään ennaltaehkäisyyn. Ohjelmassa todetaan, että ”Jatketaan nuorisolan yhdenvertaisuuden edistämistä nuorisolain tavoitteiden mukaisesti.” Konkreettiset toimenpiteet jäävät kuitenkin tältäkin osin epäselviksi. Myönteistä ohjelmassa on, että nuoriin liittyen toimenpideohjelmassa on huomioitu moninaiset tarpeet ja niihin vastaamisen vaatimus. Sekä kotimaassa että EU-tasolla toteutetut tutkimukset ovat osoittaneet, että Suomessa syntyneet ulkomaalaistaustaiset nuoret tunnistavat hyvin itseensä kohdistuvan syrjinnän ja rasismia, ja nämä kokemukset heikentävät nuorten hyvinvointia, sekä luottamusta yhteiskuntaan ja omiin mahdollisuuksiin. Toisen ja kolmannen polven suomalaisten määrä kasvaa Suomessa, minkä myötä yhteiskunnallisen yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamisesta on tullut kysymys, joka vaikuttaa koko yhteiskunnan suuntaan. Nuorta ympäröivien yhteiskunnan rakenteiden tulee tukea yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuustyössä tulee konkreettisten toimien lisäksi huomioida vähemmistönuorten oma osallisuus toimien suunnittelussa, toteutuksessa ja seurannassa. Näin voidaan edistää nuorten kokemusta yhdenvertaisuuden aidosta toteutumisesta. Pääkaupunkiseudulla asuu suurin osa niin sanotuista ulkomaalaistaustaisista nuorista ja heidän yhdenvertaisen osallistumisen mahdollisuuksien edistäminen vaatii resursointia. Tämän olisi hyvä näkyä toimenpideohjelmassa.

Järjestöt nähdään toimintaohjelmassa tärkeinä toimijoina ja toimenpiteisiin sisältyy esim. ”Tuetaan yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen toimintaedellytyksiä kansalaisjärjestöstrategian toimenpiteillä”. Samalla järjestökentän rahoitukseen kohdistuvat isot leikkaukset kuitenkin heikentävät järjestöjen tosiasiallisia mahdollisuuksia yhdenvertaisuuden edistämiseen ja vaikuttavaan yhteistyöhön muiden toimijoiden kanssa.

Terveydenhuollossa esiintyvä syrjintä ja rasismi tulee nostaa selkeämmin esiin.

Toimenpideohjelman tulisi heijastella Suomen ajankohtaisia yhteiskunnallisia haasteita. Esimerkiksi islamofobia ja romaneihin kohdistuva syrjintä eivät juuri tule esiin ohjelmassa, vaan fokus on antisemitismissä.

Toimenpideohjelman toteuttamisen osana tulee olla sen näkyvä viestintä ja markkinointi, jossa moninaisuus tuodaan esiin luontevana osana yhteiskunnan arkea ja normeja.

Kysymys: Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?

Vastaus: Toimenpideohjelmassa mittaaminen ja seuranta jätetty avoimeksi. Vaikutusten arviointi olisi ollut hyvä miettiä ohjelman rinnalla alusta alkaen. Toimenpiteisiin tulisi liittää vaikutustenarviointimalli ja monipuolisia mittareita, sekä laadullisia että määrällisiä. Osa toimenpiteistä on niin ylätasolla, että mittareita on vaikea asettaa.

Asiakkaiden näkemysten ja kokemusten hyödyntäminen on oleellista vaikutustenarvioinnissa – arvioidaan, onko esimerkiksi asiakaspinnassa työskentelevän henkilöstön kouluttamisesta ollut hyötyä asiakkaan näkökulmasta. Rasismia kokevien ihmisten kuuleminen alusta alkaen on keskeistä: tarvitaan mittareita, joissa aidosti kuullaan kohderyhmän ääni. Toimenpideohjelman seuranta tukemaan olisi hyvä luoda avoimesti verkossa kaikkien saatavilla oleva sivusto, josta pystyisi selvästi ja helposti tarkistamaan, mikä on kunkin toimenpiteen senhetkinen tilanne ja jossa olisi kootusti myös tiedot kaikista toimenpideohjelman puitteissa syntyneistä materiaaleista ja tuotoksista (mieluusti suorine linkeineen), jotta niiden hyödyntäminen ja jalkauttaminen laajasti eri toimijoiden piiriin olisi mahdollista.

Kysymys: Muut kommentit

Vastaus: Pyydämme huomioimaan käsitteiden käytön toimenpideohjelmassa, koska ne vaikuttavat yhteiskunnalliseen keskusteluilmapiiriin, vallitseviin normeihin, arvoihin ja asenteisiin ja rakentavat todellisuutta ja tulevaisuutta. Ohjelman tavoitteisiin peilaten, toisen ja kolmannen polven ulkomaalaistaustaisten sijaan olisi suotavaa puhua ensimmäisen ja toisen polven suomalaisista.

Toimenpideohjelmaan ei ole tarkoituksenmukaista viitata yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden laajalla viitekehyksellä, kun sen tosiasiallinen fokus on selvästi kapeampi (rasismin torjuminen ja hyvät väestösuhteet) huolimatta siitä, että joillain toiminnan alueilla viitataan yleisemmällä tasolla ”tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisiin velvoitteisiin” ja vastuullisuusustyöhön. Toimenpideohjelmassa ei ole tuotu esille sitä, millaisia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä haasteita Suomessa on ja miten sukupuolten tasa-arvoa aiotaan käytännössä edistää. THL:ään kohdistuneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön leikkaukset, erityisesti Tasa-arvotiedon keskuksen lakkauttaminen, heikentävät osaltaan edistämisen mahdollisuuksia mm. tietopohjan osalta. Tältä osin ristiriitaista on, että yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvän tietopohjan vahvistaminen on yksi toimenpideohjelman painopistealueista. Tämän toimenpideohjelman rinnalle tarvitaan muita suunnitelmallisia toimia/toimenpideohjelmaa sukupuolten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden muiden ulottuvuuksien kuin rasismiin linkittyvien ulottuvuuksien toteutumisen edistämiseksi. Mikäli tällaisia on jo suunnitteilla/valmisteilla, niiden olemassaoloa ja suhdetta tähän toimenpideohjelmaan olisi hyvä sanoittaa näkyviin.

Toimintaohjelmassa viitataan siihen, että toisen maailmansodan jälkeen solmitut kansainväliset ihmisoikeussopimukset muodostavat kansallisen lainsäädännön kanssa vahvan oikeudellisen pohjan yhdenvertaisen ja sosiaalisesti kestävä yhteiskunnan rakentamiselle. Mikään yksittäinen toimenpideohjelma ei voi olla vaikuttava, jos yleinen ihmisoikeusvelvoitekehikko rapautuu. Rasismin väheneminen yhteiskunnassa edellyttää yleisen vastaanottavuuden ilmapiirin vahvistumista, mitä ei voida saavuttaa ilman johdonmukaista yhdenvertaisuuden ja ihmisoikeuksien kunnioittamisen linjaa kaikilla politiikan ja hallinnon aloilla. Siksi onkin keskeistä, että valtionhallinnon toiminta kokonaisuutena on linjassa yhdenvertaisuustavoitteiden kanssa eikä ihmisoikeussopimusjärjestelmää heikennetä ajamalla läpi lakeja, jotka ovat selvästi ristiriidassa kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös sosioekonomisen yhdenvertaisuuden edistämistä, ts. on tärkeää tunnistaa, mitkä yhteiskunnalliset mekanismit luovat köyhyyttä, erityisesti lapsiperheköyhyyttä ja huono-osaisuutta. Näitä voi syntyä esim. sosiaaliturvan uudistamisessa, joiden seurauksia tulisi arvioida myös yhdenvertaisuuden, ei vain säästöjen kannalta. Jo lainvalmistelukin sitä edellyttää. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys on rakenteellinen kysymys, eikä siten ratkaistavissa vain yksilöiden käyttäytymiseen tai

organisaatioiden toimintaan puuttumisen kautta. Esim. lainsäädännön valmistelussa ja siitä päätettäessä on arvioitava ja otettava huomioon lainsäädännön vaikutukset yhdenvertaisuuteen.

Toimenpideohjelmassa todetaan, että sen perustan muodostavat neljä tavoitetta: 1) Yhteiskunnan eriarvoistavien rakenteiden purkaminen työmarkkinoilla ja muualla yhteiskunnassa, 2) Hyvien väestösuhteiden vahvistaminen, 3) Työmarkkinoille pääsyn edistäminen, 4) Rasismia koskevan tietopohjan vahvistaminen. Koska toimenpideohjelman toimenpiteitä ei ole selkeästi ryhmitelty näiden tavoitteiden alle, on kuitenkin välillä vaikea hahmottaa, minkä toimenpiteiden ajatellaan edistävän mitään näistä tavoitteista. Esimerkiksi mitkä ovat toimenpiteet, joilla pyritään ”purkamaan eriarvoistavia rakenteita muualla yhteiskunnassa”? Toimenpiteet ovat pitkälti hallinnollisia (selvitykset, työryhmät, vaikuttajakampanjat), eivätkä varsinaisesti vaikuta rasismin kohteena olevien henkilöiden tai väestöryhmien tilanteen muuttumiseen.

Vapaaehtoisuuteen perustuvat koulutukset eivät todennäköisesti tavoita niitä eniten tarvitsevaa kohderyhmää. On tärkeää pohtia, miten ammattilaisten kouluttautumista seurataan ja koulutusten velvoittavuutta lisätään. Koulutusten tulisi sisältyä yhdenvertaisuussuunnitelmiin ja ne voisivat olla osa työntekijöiden vuosikalenteria ja velvoittavaa osaamisen kehittämistä siinä missä esimerkiksi tietoturvaan liittyvät koulutukset. Koulutuksissa on soveltuvilta osin keskeistä kouluttaa koko yhteisöä, eli esimerkiksi kouluissa tulee ottaa mukaan oppijoiden ja henkilöstön lisäksi oppijoiden perheet. Lisäksi on hyvä muistaa, että rasismi ja syrjintä eivät ole vain enemmistön tai niin sanotun valtaväestön haasteita, vaan ne koskettavat kaikkia väestöryhmiä. Koulutukset ja omien ennakkoluulojen kriittinen tarkastelu täytyy ulottaa myös vähemmistöön kuuluviin henkilöihin ja ryhmiin.