

Asia: VN/27386/2023-VNK-31

Luonnos valtioneuvoston toimenpideohjelmaksi rasismin torjumisesta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä

Tarkentavat kysymykset

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

Sidosryhmäyhteistyötä tulee tehdä työmarkkinajärjestöjen, yritysten, oppilaitosten, uskonnollisten yhteisöjen, valtiotason toimijoiden sekä kolmannen sektorin edustajien kanssa. Yhteistyö yritysten ja kolmannen sektorin välillä on erityisen tehokasta työllistymismahdollisuuksien luomiseksi maahanmuuttaneille ja pakolaisille sekä muille heikkoon työmarkkina-asemaan kuuluville. Järjestömaailmassa tunnetaan haavoittuvassa asemassa olevat kohderyhmät ja toimijoilla on kyky tukea heidän työllistymisvalmiuksia sekä parhaimmillaan myös tukea työnantajia ja mahdollistaa molemminpuolinen positiivinen rekrytointikokemus. Uusyrittäjäkeskusten ja järjestömaailman välistä sidettä on syytä kehittää entisestään, jotta monissa maahanmuuttaneissa piilevä yrittäjyyspotentiaali saadaan käyttöön.

Ammattioppilaitosten ja korkeakoulujen tulee satsata täydennyskoulutuksiin ja kielikursseihin, jotka tarjoavat joustavia osallistumismahdollisuuksia sekä mahdollisesti työn tai yrittäjyyden yhteensovittamisen. Kansainväisten opiskelijoiden pitovoimaan on tehtävä merkittäviä panostuksia ja yhteistyö elinkeinoelämän kanssa aloitettava heti opintojen alussa; opiskelijoille tulee myös tarjota insentiivejä suomen- tai ruotsin kielen oppimiseen ja samalla oppilaitoksille tulee antaa resursseja kieliopetuksen toteuttamiseen ja sisällyttämiseen osaksi tutkintoa.

Kansalaisjärjestöjen ja uskonnollisten yhteisöjen kautta tavoitetaan erityisesti esimerkiksi humanitäärisistä syistä Suomeen muuttaneita. Kansalaisjärjestöjen rooli on erityisen tärkeä maahanmuuttaneiden kotoutumisen ja työllistymisen tukemisessa, koska ne voivat tarjota räätälöityjä palveluja ja tukea henkilökohtaisella tasolla.

Kuntien ja muiden paikallisten viranomaisten kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeää, jotta kotoutuspalvelut ja työllistymismahdollisuudet ovat koordinoituja ja tehokkaita. Paikallisella tasolla voidaan järjestää myös työmarkkinoille suuntaavia tapahtumia ja verkostoitumistilaisuuksia.

Yhteistyön fokuksessa tulee olla syrjinnän torjunta työmarkkinoilla, vähemmistöjen ja heikomassa asemassa olevien työllistymisen edistäminen sekä heidän osaamisensa kehittäminen monialaisin keinoin.

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

Työnantajille, henkilöstöjohtajille ja rekrytoijille on tärkeää kohdentaa koulutuksia, jotka auttavat heitä tunnistamaan ja ehkäisemään syrjintää. Näihin koulutuksiin tulisi sisältyä tietoa monimuotoisuuden johtamisesta sekä syrjinnän eri muodoista. Työnantajia tulee kannustaa laatimaan ja toteuttamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia, joita ei tehdä vaan tekemisen vuoksi vaan joissa huomioidaan moniperusteinen syrjintä sekä keskitytään keinoihin, joilla eritaustaiset työntekijät otetaan paremmin työyhteisöihin mukaan.

Maahanmuuttaneita tulee kouluttaa heidän oikeuksista ja velvollisuuksista suomalaisilla työmarkkinoilla ja yhteistyötä AVI:n, Yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä työmarkkinajärjestöjen välillä on lisättävä. Kokemuksemme mukaan hyväksikäytön kohteeksi tai muutoin haastavaan tilanteeseen joutunut ei vie asiaa eteenpäin viranomaisille vaan on mieluiten yhteydessä esimerkiksi järjestötyöntekijään. Yritykset, jotka syyllistyvät työntekijöidensä hyväksikäyttöön tulee asettaa entistä tiukemmin vastuuseen.

Valtionjohdon tulee puuttua jyrkemmin yhteiskunnassa esiintyvään syrjintään ja johtaa esimerkillä esimerkiksi eduskunnan täysistunnoissa. Päättäjien ulostuloilla on merkitystä.

Allekirjoitamme OSKUN:n lausunnosta seuraavan:

- Suunnitellaan ja toteutetaan koko koulutusjärjestelmän kattava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisohjelma. Kehittämisohjelman tavoitteena on tukea ja seurata lakisääteisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista ja parantaa niiden vaikuttavuutta tasa-arvon yhdenvertaisuuden edistämisen välineenä. (OKM, 2024–2027)

- Osana TE-toimistoista kunnille siirtyville asiantuntijoille toteutettavaa koulutussarjaa toteutetaan koulutusosio yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta työelämässä. Koulutusosio pitää sisällään sisältöjä mm. syrjimättömyydestä työväilytyksessä, monimuotoisuuden edistämisestä työpaikoilla sekä monikulttuurisuuden huomioimisesta rekrytoinneissa. (TEM, 2024–2025)

- Tuotetaan koulutus rassistiseen syrjintään ja häirintään puuttumisen vahvistamisesta koulutuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämishjelmaan. (OM, OKM, 2024–2025)

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

Toimenpideohjelmasta puuttuu tiettyjä konkreettisia toimenpiteitä, jotka voisivat merkittävästi edistää yhdenvertaisuutta työelämässä:

- Monimuotoisuus- ja inklusiivisuuskoulutukset valtiohallinnon johdolle ja kansanedustajille
- Tiiviimpi yhteistyö maahanmuuttaneiden parissa toimivien tahojen kanssa: Yrittäjäjärjestöt ovat jo vuosien ajan nimenneet kansanedustajille yrityskummeja; saman mallin voi toteuttaa järjestöjen (tai heidän jäsentensä) kanssa, jotka tuntevat maahanmuuttaneiden, erityisesti turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten arkea.
- Aktiivinen rekrytointikampanja valtion toimesta, jossa tehdään julki, että valtio tekee konkreettisia toimia heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen ja kannustaa eritaustaisia ihmisiä hakemaan valtiohallintoon töihin sekä muokkaa omat rekrytointikäytänteensä yhdenvertaisemmiksi.
- Lakihankkeiden ja muiden toimien vaikutusarviointeja tulee kehittää huomioimaan paremmin yhdenvertaisuuden ja rasismien vastaiseen toimintaan liittyvät tavoitteet ja teemat.
- Lakialoitteiden kuulemistilaisuuksiin tulee kutsua enemmän myös ruohonjuuritason toimijoita mukaan.

Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?

Säännöllisten arviointiraporttien avulla, joissa arvioidaan toimenpiteiden edistymistä ja vaikutuksia. Raporteissa tulee hyödyntää sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista dataa. Sidosryhmäfoorumien kautta, esimerkiksi järjestämällä vuosittaisia foorumeita/pyöreän pöydän keskusteluja, joissa eri sidosryhmät, kuten kansalaisjärjestöt, maahanmuuttajajärjestöt, työnantajat ja viranomaiset, voivat jakaa kokemuksiaan ja näkemyksiään toimenpiteiden toimivuudesta ja antaa palautetta niiden parantamiseksi. Tavoitteiden seurannassa tulee myös käyttää ulkopuolisia arvioitsijoita, jotka tarkastelevat toimenpideohjelman vaikuttavuutta ja antavat suosituksia sen parantamiseksi.

Muut kommentit

Startup Refugees on pettynyt hallituksen tavoitteeseen estää turvapaikanhakijoiden siirtyminen työperäisen oleskeluluvan hakijoiksi kesken hakemusprosessin. Turvapaikkaprosessit jatkuvat usein kohtuuttoman pitkään, ja työperäiset oleskeluluvat mahdollistaisivat turvapaikanhakijoiden nopeamman siirtymisen työmarkkinoille, edistäen heidän itsenäisyyttään ja vähentäen yhteiskunnan

tukien tarvetta. Nykyiset ehdot turvapaikanhakijan palkkaamiseksi töihin ovat hyvin tarkkarajaiset ja edellyttävät, että henkilön tarjoamalle osaamiselle ja panokselle on työmarkkinoiden tarve. Työperusteista oleskelulupaa ei voi saada ilman työnantajaa ja ilman palkkaavan yrityksen sitoutumista. Kielto hakea työperusteista oleskelulupaa muilla voi jopa selvästi lisätä harmaata taloutta sekä ennakkoluuloja ja rasismia turvapaikanhakijoita ja maahanmuuttaneita kohtaan yleisesti. Järjestöt, kuten Startup Refugees, ovat keskeisessä asemassa tukemassa yhdenvertaista työelämää tarjoamalla maahanmuuttaneille ja pakolaisille tukea, koulutusta ja verkostoja, jotka auttavat heitä löytämään paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa.

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Startup Refugees kiittää mahdollisuudesta lausua valtioneuvoston toimenpideohjelmasta sekä siitä, että Petteri Orpon hallitus on sitoutunut ainakin nimellisesti edistämään yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä sekä torjumaan rasismia. Olemme sitoutuneet näihin tavoitteisiin konkreettisella tasolla ja arvostamme mahdollisuutta antaa lausuntomme toimenpideohjelmasta.

Toimenpideohjelmassa on ansiokkaasti tunnistettu, että Suomessa esiintyy rasismia ja syrjintää, ja että nämä ongelmat vaativat uusia avauksia. Startup Refugees haluaa erityisesti korostaa työelämän ja yrittäjyyden merkitystä kotoutumisen ja yhdenvertaisuuden edistämässä pakolaisten, turvapaikanhakijoiden ja muiden maahanmuuttaneiden kohdalla. Lausuntomme on muotoiltu nimenomaan maahanmuuttaneiden työllistymisen ja yrittäjyyden edistämisen näkökulmasta.

Työelämän yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistäminen on tärkeä osa toimenpideohjelmaa. Tämän osalta ehdotamme seuraavia kehitysehdotuksia ja uusia avauksia:

Pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden näkeminen osana kansainvälisten osaajien kokonaisuutta: Startup Refugees on tukenut jo lähemmäs 1 800 kansainvälistä osaajaa työllistymään suomalaisiin yrityksiin ja kouluttanut yli tuhat tulevaa yrittäjää. Joukkoon mahtuu suorittavan työn tekijöitä ja diplomi-insinöörejä; nämä kaikki ovat kansainvälisiä osaajia. Ehdotamme, että toimenpideohjelmassa tuodaan tätä kohderyhmää rohkeasti esiin!

Anonyymi rekrytointi: Kannatamme anonyymien rekrytoinnin laajempaa käyttöönottoa julkisella sektorilla ja suosittelemme sen testaamista myös yksityisellä sektorilla. Tämä auttaa vähentämään rekrytointiprosesseissa esiintyvää tiedostamatonta syrjintää ja tukee monimuotoisuutta työpaikoilla.

Korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden tukeminen: Ehdotamme alueellisten pilottihankkeiden, jotka onnistuneesti tukevat korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden (esim. SIMHE) pääsyä työharjoitteluihin ja osaamistaan vastaaviin tehtäviin vakiinnuttamista ja hyvien käytänteiden jakamista sekä vahvempaa yhteistyötä työllisyysviranomaisten, korkeakoulujen ja järjestöjen kanssa.

Yrittäjyyden tukeminen: Maahanmuuttaneiden yrittäjyys on potentiaalinen keino edistää työllisyyttä ja integroitumista. Ehdotamme, että valtio tukee maahanmuuttaneiden yrittäjyysvalmiuksia varmistamalla uusyrityskeskusten toiminnan sekä laadukkaan yritysneuvonnan valtakunnallisesti.

Monimuotoisuuskoulutukset: Erityisesti julkishallinnon työllisyyspalveluissa toimiville sekä kansanedustajille tulee tarjota syvempiä koulutuksia ja käytännön kokeiluja yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta.

Tietopohjan vahvistaminen: Kannatamme rasismia ja syrjintää koskevan tietopohjan vahvistamista ja ehdotamme, että tätä tietoa käytetään aktiivisesti toimenpiteiden suunnittelussa ja seurannassa. Ehdotamme myös, että TEAvisaria käytetään mittarina yhdenvertaisuuden edistämisessä kuntien ja muiden toimijoiden työssä kuten Kultra ry on ehdottanut.

Startup Refugees on valmis osallistumaan yhteistyöhön näiden toimenpiteiden toteuttamiseksi ja tarjoamaan asiantuntemustaan maahanmuuttaneiden kotoutumisen edistämiseksi sekä tukeakseen heidän nopeampaa pääsyä työelämään. Yhteistyössä voimme edistää yhdenvertaisuutta ja vähentää syrjintää suomalaisessa yhteiskunnassa. Kiitämme vielä kerran mahdollisuudesta antaa lausuntomme ja toivomme, että nämä kehitysehdotukset otetaan huomioon toimenpideohjelman jatkotyöstössä.

Manai Aicha
Phoenix ry / Startup Refugees