

Asia: VN/27386/2023-VNK-31

Luonnos valtioneuvoston toimenpideohjelmaksi rasismien torjumisesta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä

Tarkentavat kysymykset

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

Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL kiittää mahdollisuudesta osallistua ja vaikuttaa nyt lausuttavana olevan toimenpideohjelman luonnoksen valmisteluun jo aiemmin yhdenvertaisuuden edistämiseen tähdänneen tiedonannon kirjallisen kuulemisen (kesällä 2023) sekä pääministeri Petteri Orpon pyöreän pöydän keskustelutilaisuuden (VNK 18.3.2024) kautta.

SYL edellyttääkin, että osallistavaa työskentelyotetta rasismien torjumiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäävän toimenpideohjelman seurannassa jatketaan määrätietoisesti. Esitämme painokkaasti, että opiskelijoiden yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten parissa työskentelevien järjestöjä osallistetaan ja huomioidaan osana toimenpideohjelmassa kuvattujen toimien seurantaa ja päivittämistä.

Ohjelmassa kuvattujen kehittämistoimenpiteiden toimeenpanon aikana tehtävän sidosryhmäyhteistyön tulee keskittyä syrjintää ja rasismia kokevien yksilöiden, yhteisöjen ja ryhmien parempaan tunnistamiseen ja kehittää siten ohjelmaa täydentäviä yhdenvertaisuus- ja antirasismityön muotoja. Yhdenvertaisuuteen liittyvien ongelmien tunnistaminen, vaikutusten selvittäminen ja toimenpiteiden laatiminen selvityksen pohjalta edellyttävät laajaa väestöryhmien ja kansalaisyhteiskunnan osallistamista.

Esitämme tämän johdosta, että SYL olisi korkeakouluopiskelijoiden äänenä jatkossakin kutsuttuna osallistujina korkeakouluopiskelijoiden ja kansainvälisten osajien yhdenvertaisempaan asemaan liittyvässä keskustelussa osana Uusilla avauksilla vauhtia yhdenvertaisuuden toteutumiseen (4.1) -teeman pääministerin pyöreän pöydän vuotuisia keskusteluita.

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

Erityisesti kansainväliset opiskelijat ja osaajat ovat korkeammassa riskissä kokea risteävää ja moniperustaista syrjintää suomalaisessa yhteiskunnassa. Muutoksen eteen on tehtävä selvät askelmerkit siitä, miten yhdenvertaisuusasioita edistetään ja miten syrjiviin ja haastaviin rakenteisiin puututaan toimenpideohjelmalla.

On selkeästi havaittu, että esimerkiksi rodullistetut ja/tai ulkomaalaistaustaiset henkilöt kokevat enemmän syrjintää työmarkkinoilla. Anonyymien rekrytoinnin ja syrjimättömän työkuiltuurin levittämisessä julkinen sektori on avainasemassa, ja toimenpiteillä onkin mahdollisuus aidosti ehkäistä työkuiltuurin muuttamista.

Anonyymi rekrytointi ja sen määrätietoinen edistäminen ratkaisee osaltaan alitajuisen rasismien lisäksi myös eri sukupuoliin ja eri ikäisiin liittyvää syrjintää. Pelkkä koulutusten järjestäminen valtion henkilöstöjohdolle ja -asiantuntijoille monimuotoisuudesta ja anonyymistä rekrytoinnista (8.1) tai kannustaminen siihen kokeiluun ministeriöissä (8.3) eivät siis riitä. Toimenpiteiden tulisi olla selkeästi kunnianhimoisempia.

SYL esittää myös huolensa siitä, ettei kansainvälisiä opiskelijoita ja heidän asemaansa tunnisteta ja eritellä toimenpideohjelmassa haavoittuvassa asemassa olevana väestöryhmänä. Kansainvälisyys edellyttää yhteiskunnalta monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä kulttuurien kohtaamista.

Risteävää ja moniperustaista syrjintää voidaan myös ehkäistä tukemalla syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta edistävää työtä. Lähiyhteisöt ja -demokratia eri tasoilla mahdollistavat erilaisten ihmisten törmäämistä ja yhteistyötä melko kustannustehokkaasti. Establisointuneiden toimintamuotojen, kuten järjestöjen ja julkisyhteisöjen, tarkastelu, kehittäminen ja parantaminen on hankkeisiin verrattuna pitkäjänteisempää ja siten usein tehokkaampaa.

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

SYL kiittää toimenpideohjelmassa kuvattua tavoitetta korkeakoulujen saavutettavuussuunnitelmista. Tavoitteen mukaan jatkossa korkeakoulujen saavutettavuussuunnitelmien tavoitteiden toteutumista seurataan osana korkeakoulujen ja opetus- ja kulttuuriministeriön välistä ohjausprosessia.

SYL esittää kuitenkin korkeakoulujen säännöllisesti laatimiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin liittyvää lisäystä osaksi toimenpideohjelmaa. Tällä hetkellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet eivät määritä yliopistojen, kuten muidenkaan oppilaitosten tai

korkeakoulujen, yhdenvertaisuussuunnitelmien päivitystiheyttä. Ehdotamme kolmea vuotta optimaaliseksi suunnitelmien voimassaoloajaksi ja siten säädettävän, että suunnitelmia tulee päivittää vähintään joka kolmas vuosi.

Kolmen vuoden välein tehtäisiin siis uusi ajankohtaisarvio yhdenvertaisuuden tilanteesta kussakin korkeakoulussa. Samalla aiemmassa suunnitelmassa päätettyjen kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia ja päivittämisen tarpeita tarkasteltaisiin uutta suunnitelmaa varten.

Myös esimerkiksi Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö YTHS:n toteuttamat opiskeluympäristöjen tarkastukset (OPY) tehdään korkeakouluittain kolmen vuoden välein. Tarkastuksissa ja niiden perusteella annettavissa suosituksissa huomioidaan monenlaisia opiskelijoiden opiskelukykyyn ja opintojen saavutettavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Kolmen vuoden sykli olisi siten aiemmassa suunnitelmallisessa hyvinvointityössä perusteltu.

Esitämme myös velvoitteiden tiukentamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöissä:

Suunnitelmissa tulisi määritellä tarkemmin velvoite tarkastella erilaisin kyselytutkimuksin tai muiden kartoitusten kautta henkilöstön ja opiskelijoiden korkeakoulussa kohtaamaa rasismia, syrjintää tai muita korkeakoulujen yhdenvertaisuudessa ja tasa-arvossa koettuja epäkohtia.

Suunnitelmia tulisi täydentää velvoitteella osallistaa kattavasti ja laajasti opiskelijoita ja oppijoita yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä. Erilaiset kartoitukset, kyselyt, haastattelut ja avoimet palautekanavat osana nykytilan kartoitusta.

Suunnitelmissa tulisi määritellä tarkemmin säännöllisen yhdenvertaisuustilanteen seurannan velvoite: kuinka tavoitteiden toteumaa seurataan suunnitelman voimassaolon aikana. Esimerkiksi velvoite perustaa ja ylläpitää toimikuntaa tai vastaavaa säännöllisen seurannan toimielintä, jossa olisi korkeakouluyhteisön monipuolisesti edustettuina, eli yliopiston johdon ohella myös henkilöstö ja opiskelijat.

Suunnitelmissa tulisi velvoittaa koulutuksen järjestäjiä tarjoamaan matalan kynnyksen (myös anonyymin ilmoituksen mahdollistava) yhteydenottokanava yhdenvertaisuuteen liittyvien epäkohtien tai puutteiden nostamiseksi esille.

Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?

Hallituskauden aikana laadittavien yhdenvertaisuuteen ja rasismiin vaikutuksiin liittyvien seurantatyöryhmien asettaminen tulee toteuttaa mahdollisimman pian toimeenpano-ohjelman hyväksymisen jälkeen. Osassa toimista oli jo etukäteen asetettu erilaisia aikamääreitä toteutukseen (esimerkiksi vuosittain tapahtuva keskustelutilaisuus tai foorumi).

Tarkempien toteutusaikaan liittyvien määräaikojen asettamista tulisi harkita nykyistä useampien toimenpiteiden kohdalla. Esimerkiksi toimeenpanon aikataulu tulisi määritellä hallituskauden pituutta rajatummin. Nyt osalla toimenpiteistä on määräaikana tarkka kalenterivuosi kuten 2024, kun taas osalla aikamääränä on löyhemmässä muodossa hallituskauden pituus (2024-2027).

Konkreettiset ja tarkat aikataulut helpottavat toimenpideohjelman toteutumisen kokonaisseurantaa ja ovat tarpeellisia yhdenvertaisuuteen liittyvien kehitystoimien edistymisen todentamisessa.

Muut kommentit

Opiskelijoiden kokema yksinäisyys, mielenterveysongelmien kasvu ja ryhmään kuulumattomuuden tunteen lisääntyminen ovat kaikki ilmiöinä omiaan lisäämään epäluottamusta, eriarvoisuutta ja syrjäytymistä yhteiskunnassa. Yksinäisyyden vähentäminen ja monimuotoisen yhteisöllisyyden lisääminen onnistuu parhaiten lähiyhteisöjen ja olemassaolevien rakenteiden vahvistamisen kautta, opiskelijoiden tapauksessa nämä ovat luonnollisesti opiskeluihin ja harrastuksiin liittyviä yhteisöjä.

Opiskelijoiden näkökulmasta lähin ehkäisevää yhteisötyötä tekevä taho on ylioppilaskunta, jonka tarjoamat koulutukset lisäävät vapaaehtoistoimijoiden osaamista yhdenvertaisuuden teemoista. Ylioppilaskunnat ovat usein suuresti vastuussa tutoroinnin ja ylioppilaskulttuurin kehittamisestä sekä ainejärjestöjen ja kiltojen toimintamahdollisuuksien edistämisestä. Ehkäisevän työn lisäksi ylioppilaskunnat ovat myös avun tarjoajan roolissa, ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöt auttavat opiskelijoita häirintä-, syrjintä- ja kiusaamistapauksissa.

SYL näkee monimuotoisen ja -äänisen opiskelijayhteisön ottamisen huomioon toimenpiteiden jatkokehittämisessä äärimmäisen tärkeänä. SYL ja ylioppilaskunnat ovat tässä työssä avainasemassa. Ylioppilaskunnat ja muut opiskelijajärjestöt tekevät myös tärkeää työtä kansainvälisten opiskelijoiden yhteisöllisyyden parissa. Kansainvälisten opiskelijoiden työelämään siirtymistä tulisi tarkastella jatkuvasti ja tiedon pohjalta poistaa esteitä potentiaalin saavuttamisen tieltä.

Edellytämme, että etenkin eri vähemmistöryhmiin kuuluvien korkeakouluopiskelijoiden kokema syrjintä ja rasismi otetaan vakavasti huomioon toimenpideohjelman jatkovalmistelussa. Korkeakouluopiskelijat ovat tulevaisuuden rakentajia kielestä ja ulkonäöstä riippumatta ja on Suomen tulevaisuuden kannalta epäedullista, jos heidän työllistymisensä ja menestymisensä vaikeutuu rasismiin ja syrjinnän vuoksi.

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

-

Kontkin Henri
Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL)