

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)?

Toimenpideohjelmassa esitetyt toimijayhteistyön tahot ja muodot ovat sinällään perusteltuja ja koeteltujakin. On hyvä, että kolmas sektori erilaisine toimijoineen pyritään pitämään mukana toimeenpanotyössä. Erityisesti maahanmuuttaneiden omien järjestöjen mukanaolo on keskeistä, unohtamatta vähemmistöjä, jotka eivät voittopuolisesti koostu "ruskeiksi" rodullistetuista ihmisistä. Moninaista syrjintää, niin aktiivista kuin rakenteellistakin, kokevat myös Suomessa asuvat ihmiset, jotka eivät katukuvassa erotu.

Huomiota sidosryhmäyhteistyössä kiinnittää se, että yrityssektoria ei tarkastella tässä yhteydessä resurssina, vaikka työmarkkinajärjestöt mainitaan rasisminvastaisen kampanjan yhteydessä. Erityisesti globaaleilla markkinoilla toimivat suuryrityksemme ovat kuitenkin päässeet olemaan kansallisesti katsoen eturintamassa yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskäytäntöjen ja moninaisuuden johtamisen kysymyksissä. Viime vuosina näitä kokemuksia on alettu huomioida taajaan myös talouslehdistössämme. Olisi mielestämme sekä luonnollista että toivottavaa, että erityisesti tämä hallitus, kutsuisi avoimesti mukaan keskusteluihin ja kampanjoihin myös tämän osan yhteiskuntaamme. Esimerkkiarvon ohella, jota ei pidä väheksyä, uskomme, että "uutta vauhtia yhdenvertaisuuteen" saadaan sitä kautta, että keskusteluun tuodaan "rasismien vastustamisen" oheen plusmerkkinen näkökulma siihen, miksi moninaisuuden kehittämiseen ja hallintaan sijoittaminen on erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa myös taloudellisesti järkevää. (Teemallinen yhteys löytyy jo ainakin suunnitelmassa mainittuun IMAGO-valmennukseen.) Näistä kokemuksista voimme oppia me kaikki, organisaatiostamme ja asemastamme riippumatta.

Mitä tulee luvun 4.4. toimenpiteeseen: "Kehitetään väestösuhteita vahvistavaa yhteisölähtöistä työskentelyä museotalalla. Valmistellaan kehittämissuunnitelma OM:n ja Kansallismuseon kanssa. (OM, OKM, 2025-2027)" uskomme, että venäjänkielisillä yhteisöillä ja niiden toimijoilla voisi olla runsaasti kiinnostusta ja annettavaa. Hanke voisi tarjota myös tilaisuuden aiempaa laajempaan ja avoimempaan kansalaiskeskusteluun kielivähemmistön kanssa siitä, miten ja miksi yhteistä historiaa

on itärajamme eri puolilla tulkittu ja kirjoitettu välillä hyvin eri tavoin. Dialogi historian kautta parantaisi varmasti mahdollisuuksia käydä venäjänkielisten yhteisöjen kanssa parempaa ja aktiivisempaa dialogia myös ajankohtaisemmista kysymyksistä.

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

Venäjänkielinen vähemmistöemme, jonka kokonaismäärä lienee tällä hetkellä arviointitavasta riippuen hieman yli tai alle 100 000 henkeä, on jo sisäisesti hyvin moninainen niin lähtömaiden, etnisyyden, ulkonäön, uskonnon, vakaumuksen, ikäryhmän, terveydentilan, perhetilanteen jne. suhteen. Perheiden joukossa on eri uskontoihin kuuluvia perheitä, erityislapsiperheitä, yksinhuoltajaperheitä... aivan kuten kantaväestössäkin. Tärkeä ero kantaväestöön on usein heikko kielitaito muissa kuin venäjän kielessä ja tästä johtuva heikko tiedon saanti viranomaiskanavista ja haasteellinen asiointi näiden kanssa ja syrjäytyminen valtavirran kansalaisyhteiskunnasta. Venäjänkieliset harvemmin hyötyvät hyvää tarkoittavista pyrkimyksistä viestiä englanniksi. Sama pätee moniin muihin maahanmuuttajakieliryhmiimme. Näin ollen sekä suomen/ruotsin kielen opetusresursseihin on kaikissa muodoissaan pitkällä tähtäimellä kiinnitettävä huomiota. Toisaalta omakielisen viestinnän toteuttaminen omakielisen järjestökentän kanssa yhteistyössä on osoittautunut hyväksi tavaksi parantaa tiedon saavuttavuutta ja vähentää syrjiviä käytäntöjä.

Uudistuvan kotoutumislain tavoitteena on tavoittaa etenkin työelämän ulkopuolella olevia naisia. Jo kohderyhmän tavoittaminen palveluiden pariin on ennakoitu monen viranomaisen suulla vaikeaksi. Myös tässä omakielinen järjestökenttä on viranomaisten keskeinen kumppani.

Vaikka lapsettomat parit ovat tilastoissa nousseet viime vuosikymmeninä lapsiperheitä yleisemmäksi "perhemuodoksi", monissa maahanmuuttajakulttuureissa lapsettomuus ei vielä ole yhtä yleistä tai tavoiteltua. On jopa ajateltu, että maahanmuuttajat hankkisivat Suomessa lapsia runsain mitoin paikkaamaan ikäpyramidimme kestävyysvajetta. Toisaalta maahanmuuttajaperheiden jäsenet kohtaavat kouluissa, oppilaitoksissa, palveluissa ja työelämässä hyvin monimuotoista, sekä suoraa että epäsuoraa, tietoista ja tuottamuksellista syrjintää ja rasismia. SVK Liitto kehottaa tarkastelemaan niin venäjänkielisten kuin muiden kielellisten ja kulttuuristen vähemmistöjen kohtaamaa syrjintää yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen ohella myös syvästi ja moninaisesti perheisiin ja niiden toiminta- ja kestävyyskykyyn liittyvänä kysymyksenä. Tähän sisältyy se, että olennaisena erona aiempaan, alamme kiinnittää huomiota myös miesten/isien tosiasiallisiin mahdollisuuksiin kotoutua ja osallistua yhteiskuntaan muutoin kuin työntekijöinä. Mikäli mahdollisuudet jäävät heikoiksi, tämä näkyy myös muiden perheenjäsenten ja perhekokonaisuuden vaikeuksina. Mm. erityisesti naisiin kohdentuvien toimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutta on silloin syytä tarkastella kriittisesti, jos muilla toimenpiteillä (tai niiden puuttumisella) vahvistetaan tilannetta, jossa perinteiset sukupuoliroolit on luonnollistettu sillä, että miehen kotoutumiseksi katsotaan riittävän pelkkä työssä käyminen ilman mm. suomalaiseseen tasa-arvokulttuuriin ja perhepalveluihin tutustumista.

Työ- ja perhe-elämän sekä vanhempien ja lasten yksilöllisten toiveiden ja tarpeiden sovittaminen yhteen on haastava kysymys useimmille perheille taustasta riippumatta. Kotoutumisen ja kielen opiskelun vaatimukset on yhtä lailla haastavaa sovittaa lapsiperhearkeen. Monilapsisen tai erityislapsia sisältävän perheen vanhemmat ovat kotoutumisen tai työelämän kannalta huomattavasti muita haastavammassa asemassa. Erityisen vaikea tilanne on yksinhuoltajilla, olipa sen taustalla mikä syy tahansa.

Työllistyminen uudessa kotimaassa ei suinkaan automaattisesti tarkoita, että henkilö olisi muutoin kotoutunut tämän maan kulttuuriin, että hänellä olisi tietoa sen toimintamalleista tai aktiivisia suhteita pääväestön kieliryhmiin. Tämä voi koskea väliaikaiseksi oleskeluksi miellettyjen englanninkielisten asiantuntija-ammattien harjoittajia, mutta yhtä lailla suurten vähemmistökieliryhmien edustajia, jotka voivat käydä työssä ja viettää arkeaan pitkälti omakielisessä ympäristössä. Toki tässä on myös sukupuolieroja: Vähemmän koulutusta vaativat perinteiset "naisammatit", erityisesti palvelu ja hoiva-alalla vaativat yleensä enemmän kommunikatiivisia valmiuksia asiakkaiden ymmärtämällä kielellä, kun taas miesammatit suoritaan useinkin varsin niukoin kontaktein ulospäin.

Miehet päätyvät helposti tehtäviin esimerkiksi rakennusalalla tai logistiikassa, jotka eivät juuri vaadi kielitaitoa ja työyhteisön lähipiiri voi sekin muodostua omakieliseksi. Oleskelu Suomessa voidaan myös mieltää väliaikaiseksi, jos muutto on tapahtunut työn perässä. Tällöin motiivia kotoutua ei oleskelun alkuvuosina ole.

Miesten lyhyempi reitti työelämään, ja usein muihin kuin kielitaitoa vaativiin tehtäviin muodostaa riskin näiden miesten kotoutumiselle. Ilman tarvetta tutustua muihin väestönsosiin tai oppia uutta kieltä perheen isä voi toimia myös jarruna muun perheen kotoutumiselle.

Eritahminen kotoutuminen voi myös lisätä avioeron riskiä. Joka tapauksessa parisuhteessa elävän miehen huono kotoutuminen syrjii myös naisia, muodostaen ilmiselvän haasteen myös sille politiikalle, että naiset tulisi enenevästi saada kodin piiristä työelämään.

Miesten "etuoikeus" tehdä työtä ja ansaita rahaa ilman kotoutumista voi monessa tapauksessa paitsi syrjäyttää heidät itsensä muusta osallisuudesta suomalaiseen yhteiskuntaan, myös vaarantaa heidän perheidensä asemaa monin tavoin. Viimeistään tässä vaiheessa ilmiö muuttuu yhteiskuntaan laajasti vaikuttavaksi ongelmaksi. Perheiden kokonaisuus ja kotoutumistoimien ristikkäiset vaikutukset perheenjäsenestä toiseen tulisi ymmärtää paremmin ja ohjata käytänteitä myös sekä miesten että naisten kotoutumisen kannalta tehokkaampaan, tasa-arvovaikutukset huomioivaan suuntaan.

Edelleen, työ ei riitä kotoutumisen mittariksi, sillä työ voi päättyä. Elämäntilanteen muutokset voivat työntää ihmiset täysin tyhjän päälle. Nämä haasteet heijastuvat myös muihin perheenjäseniin, myös seuraavaan sukupolveen, joten lapsiperheiden palveluihin olisi äärimmäisen tärkeää resursoida niin, että perheitä voitaisiin kotouttaa ja tukea kokonaisuutena, ei yksittäisten ihmisen sattumanvaraisena kokoelmana, joilla jokaisella on stereotyyppinen asemansa ja ulkopuolelta (sekä oman kulttuuriyhteisön että suomalaisen viranomastoiminnan taholta) asetetut odotukset.

Keskeistä on kotoutumisessa huomioida myös miehet. Heidän roolinsa perheissä muuttuu keskimäärin väkisinkin uudessa kotimaassa suhteellisen toimintakyvyn ja yhteiskunnallisten vaikutusmahdollisuuksien supistuessa. Mikäli väliin jäänyttä kotoutumista seuraa myöhemmin työttömyys (esim. rakennusalan laman seurauksena, kuten tällä hetkellä), on arvokkuudesta jäljellä hyvin vähän. Omaksutut roolit rajoittuvat helposti oman kulttuurin perinteisiin patriarkaalisiin arvoihin, koska toimintakykyä muuhun ei ole päässyt syntymään. Siksi perheiden huomioiminen kokonaisuutena ja myös miesten integroituminen suomalaiseen kulttuuriin olisi keskeinen palvelus myös usein valokeilaan nostetulle naisten kotoutumiselle ja “toisen sukupolven” nuorille.

Kasvatus- ja koulutusjärjestelmän läpileikkaavat kehittämistoimet eri toimijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen kehittämiseksi ovat hyvin tervetulleita. Voimme todeta, että venäjänkielisillä lapsilla ja nuorilla on pääsääntöisesti erinomaiset lähtökohdat menestyä suomalaisessa koulutusjärjestelmässä, mikäli he voivat kokea sen syrjimättömäksi ja mukaan ottavaksi.

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

Rasismia ja syrjintää ei tulla kitkemään tai edes vähentämään pienillä, tai suuremmillakaan, panostuksilla rasismia ja syrjinnän vastaiseen työhön, mikäli muu valtiollinen politiikka ei nojaa arvoille näitä tavoitteita tukeville arvoille.

Lähtökohtaisesti olemme samaa mieltä toimenpideohjelman 4. luvun esiin nostamasta ja Universal Periodic Review (UPR)- ihmisoikeussuosituksen korostamasta kannasta, että valtionjohdollinen esimerkinanto asenneilmapiirin kehittämisessä suvaitsevaksi, kunnioittavaksi ja erilaisten väestöryhmien edut huomioivaksi, on elintärkeää. Tähän liittyy kuitenkin ilmeisiä huolia. Katsomme, että ainoa tapa todella kestävästi vaikuttaa rasismia ja syrjinnän vähentämiseen, on rakentaa sellaista Suomea, jossa syrjimättömyyteen ja kaikkien erilaisten väestöryhmien hyvinvointiin ja osallistamiseen liittyvät näkökulmat tulevat huomioituksi kaikissa politiikkaratkaisuisissa kaikilla tasoilla. Yhteiskuntapolitiikka ei ole nollasummapelejä, vaan ajan kuluessa yhden ryhmän huono-osaisuus alkaa nakertaa myös muita, koska huono-osaisuuden seurauksiin reagoidaan tavalla tai toisella jälkijättöisesti. Tämä on kuitenkin “too much, too late”. Ajoissa käytettyinä pienemmillä resursseilla päästäisiin parempiin tuloksiin.

Korostamme edelleen edellisen vastauksen tavoin sitä, että syrjintää, etenkin rakenteellista syrjintää, ei voida kestävästi vähentää, jos sen ajatellaan kohdistuvan vain muutaman ominaisuuden perusteella valikoituvaan ihmisjoukkoon sukupuolen tai ihonvärin perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa mainittuja syrjintäperusteita tulee tarkastella kokonaisvaltaisemmin.

“Vuonna 2026-2027 toteutetaan tutkimus yhdenvertaisuuden edistämisen toimista ja niiden yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta.”

Toimenpide on ehdottoman tärkeä ja kiitämme sen sisällyttämisestä ohjelmaan. Laadukas tutkimus on kuitenkin aikaa vievää, joten toimeen olisi syytä käydä jo ennen kuin vaalikauden loppu hämöttää. Tähän asti, mikäli tietoa vaikuttavuudesta on tuotettu, se on ainakin jäänyt hyvin suppean piirin tietoon.

Valtioneuvoston tulisi korostaa arvovallallaan sitä, että esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnittelu otettaisiin vakavasti julkisella sektorilla, sen toteutumista ja vaikutuksia tähänastiselta 20 vuodelta tutkittaisiin ja analysoidaisiin kriittisesti, pyrkien erityisesti määrittämään, onko nähtävissä, että nimenomaan yhdenvertaisuussuunnitteluprosesseilla (ja niiden tuloksilla) on ollut tietyissä julkisen sektorin organisaatioissa tarkoitettuja vaikutuksia, jos se on tehty huolellisesti, verrattuna organisaatioihin, joissa prosessiin on suhtauduttu leväperäisesti. Tiivistelmässä oleva kiteytys on keskeinen:

“Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhdenvertaisuuden edistämismuutokset on täytetty useimmiten muodollisesti, mutta tavoitteellisuuteen ja vaikuttavuuteen ei panosteta riittävästi.”

Mikäli yhdenvertaisuuden kehityksen seuraaminen osoittautuu edelleen toimenpideohjelmassakin esitetyistä tilastoitavan henkilötiedon rajoituksista johtuen epärealistiseksi, on aina mahdollista hankkia tietoa myös kvalitatiivisella tutkimuksella, joka kohdistuu perustellusti valittuihin organisaatioihin.

Elinkeinoelämä, etenkin suuret kansainväliset yrityksemme, ymmärtävät jo hyvin johdetun moninaisuuden plusmerkkisen arvon tuloksenteolle. Myös yritysmaailman arvovalta olisi hyvä saada mukaan julkiseen keskusteluun aiheesta. Nykyisellä hallituksella on uskoaksemme edellytykset tällaisen kumppanuuden luomiseksi yhteisen edun puolesta. Koska kukaan tuskin on erimielinen siitä, että yritystemme menestys on maamme kaikkien asukkaiden menestyksen kannalta oleellista, on myös uskottavaa olettaa, että moninaisuuden vahvuuksien etsiminen ja dynaaminen kehittäminen on yritysten ja työelämän kokemusten perusteella on lähestymistapa, jolle jarrumiehiä tai -naisia on vain harvassa.

Tässä mielessä “Rasismien vastainen kampanja yhdessä työmarkkinajärjestöjen, urheilu-, kulttuuri- ja kansalaisjärjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa” näyttää reaktiivisena ja negatiivisena lähestymistapana, joka ei välttämättä myöskään avaudu aiotussa valossa vaikkapa monille venäjänkielisille, jotka ovat etenkin viime vuosina kyllä saattaneet kokea syrjintää alkuperänsä vuoksi. Erilaisten rasmitulkintojen vuoksi rasismi-sanalla operoiminen ei kuitenkaan välttämättä luo sitä mielikuvaa, että myös heidät otetaan huomioon ja halutaan mukaan. Venäjänkieliset ovat pitkään jääneet huomiotta pyrkimyksissä torjua syrjintää ja osallistaa maahanmuuttaneita yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen. Tämä on havaittu aiemmissa “rasismia” vastaan suunnatuissa hankkeissa.

Muutoinkin, mitä tulee käsillä oleviin toimenpiteisiin, tulisi oman järjestömmme kohderyhmään, maamme venäjänkielisiin, kiinnittää erityistä huomiota. Tähän on monta konkreettista syytä, edellä

mainitun lisäksi. Yksi on väestöryhmän huomattava koko verrattuna muihin yksittäisiin kieliryhmiin (noin 20% kaikista suomen vieraskielisistä on venäjänkielisiä). Toinen on tämänhetkinen ulkopoliittinen ilmasto, jossa epävakautta pyritään lietsomaan moninaisin keinoin.

Lisäksi eri tutkimukset ja kyselyt jo vuosien ajan ennen nykyistä kriisiä ovat osoittaneet sen, että venäjänkieliset ovat kohtuullisen hyvästä peruskoulutustasostaankin huolimatta yhteiskunnallisesti ja poliittisesti keskimäärin sangen passiivisia, minkä voi nähdä altistavan syrjäytymisen lisäksi myös esim. ulkovaltojen informaatiovaikuttamiselle. Edelleen tutkimukset ja kyselyt ovat osoittaneet, että verrattuna moniin muihin kieli- tai kansallisuusryhmiin venäjänkieliset eivät useinkaan tunne Suomessa kuuluvansa yleisen "maahanmuuttajien" kategorian alle tai tunne suurta yhteenkuuluvuutta maahanmuuttaneiden kanssa yleisesti.

Usein "rasismien" käsite tulkitaan venäjänkielisten keskuudessa sen alkuperäisessä tarkoituksessa niin, että se liittyy vain tummaihoisten ihmisten kohteluun. On tärkeää ymmärtää, että vaikka meillä on runsaasti rakenteissa olevaa syrjintää sekä avoimia rasismien ilmenemismuotoja, yhteiskuntamme ja sen sisäinen dynamiikka voivat näyttäytyä hyvin erilaisina riippuen siitä, millainen kunkin "maahanmuuttajataustaisen" täsmällisempi lähtökohta on.

Yhdellä tavalla toteutettu tai viestitty toimenpide tuskin vetoaa, tavoittaa tai koskettaa yhtäläisesti eri ryhmiä. Tässä kysymyksessä olisikin tärkeää, että toimeenpanossa olisivat mukana myös järjestökentän omakieliset toimijat, joilla on ymmärrys kohderyhmänsä lähtökohdista ja tarpeista ja kyky puhutella heitä ymmärrettävällä tavalla.

Toisaalta pitää muistaa, että rasismien kokemuksiin tulee suhtautua vakavasti kaikissa ympäristöissä ja ongelmia tulee selvittää matalalla kynnyksellä. Yhdenvertaisen yhteiskunnallisen toimintailmapiirin luomisen ohella puuttuminen matalalla kynnyksellä on tehokkain keino vähentää rasismia ja syrjintää.

Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?

Ilmiön moninaisuudesta ja laajuudesta sekä lyhyestä aikaperiodista johtuen näkyvän muutoksen ja selkeiden vaikutussuhteiden todentaminen voi olla haastava tehtävä.

Vaikka keskustelulla ja dialogilla on myös itseisarvo, ei tällaisilla toimenpiteillä voida realistisesti tässä aikataulussa vaikuttaa merkittävästi arvomaailmaan tai rakenteisiin.

Ripeällä toiminnalla, hyvällä johtajuudella, mukaan ottamisella ja yhteiskuntamme ylätasoon (niin poliittisen, taloudellisen kuin sivistyksellisenkin) esimerkillä voidaan kuitenkin varmasti käynnistää muutoksia ja luoda ilmapiiriä, jonka koetaan vievän asioita oikeaan suuntaan. Tätä, koettua muutosta, on kyselyin myös mahdollista mitata. Myös erilaiset riippumattomat asiantuntija-arviot ovat mahdollisia vaikutuksen arvioinnin välineitä, mutta pelkkä tehtyjen toimenpiteiden tai osallistuneiden tahojen määrä ei kerro siitä, ovatko toimet olleet vaikuttavia.

Keskeinen riski on, että toimenpiteillä tavoitetaan vain niitä tahoja ja henkilöitä, jotka ovat entuudestaan toimenpideohjelman päämäärien tukijoita. Tulisi voida osoittaa, että he kokevat

syrijimättömyyden edistämisen olevan Suomessa menestyksellisempää toimenpideohjelman ansiosta kuin se oli ennen sitä.

Yksi selkeä toimenpide, jota mittaamalla on syytä uskoa saatavan tietoa todellisista

kauaskantoisista vaikutuksista, on mitata virastojen johtohenkilöiden osallistumista yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja antirasismia käsittelevään koulutukseen. Mitata voidaan myös uusien tai päivitettyjen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien määrän muutosta aiempaan keskitasoon. Näiden vaikutusta sen sijaan ei voida tässä ajassa juuri nähdä.

Muut kommentit

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

SVK Liitto ry haluaa lausunnollaan tuoda esiin maan selkeästi suurimman ei-virallisten kielten kielivähemmistön näkökulmia, myös muiden maahanmuuttotaustaisten ryhmien tilanteisiin peilaten. Syrjintäkysymyksistä puhuttaessa on totta, että syrjintää paitsi kohdataan, se myös koetaan ja siihen reagoidaan henkilökohtaisesti eri tavoilla. Erilaiset ryhmät kohtaavat myös etniseen taustaan liittyvää syrjintää osin eri tavoin ja eri konteksteissa. Monitahoiseen ilmiöön ei ole yksinkertaisia ratkaisuja. Valtiollisen johdon vastuulla on osoittaa liikesuunta ja vahva johtajuus kohti syrjimättömämpää Suomea. Tämä voi tarkoittaa ensisijaisesti sitä, että yhdenvertaisuussuunnittelun tasoa, seurantaa ja vaikuttavuutta lähdetään viemään Suomessa uudelle tasolle. Tämä vaatii viestintää myös moninaisuuden positiivisesta arvosta tuottavuuden ja talouden näkökulmista muutoinkin kuin kestävyysvajeen ja ns. työvoimapulan kannalta. Tässä voidaan varmasti hyödyntää globaalisti toimivien suuryritystemme kokemuksia, joita voitaisiin varmasti jakaa myös talousmedian ulkopuolella, mikäli hallitus yrittäisi yhteistyöhön kutsuisi.

Tiivistelmässä oleva kiteytys on keskeinen:

“Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhdenvertaisuuden edistämismuutokset on täytetty useimmiten muodollisesti, mutta tavoitteellisuuteen ja vaikuttavuuteen ei panosteta riittävästi.”

Työelämässä olevista maahanmuuttajista huomattavan suuri osa työskentelee koulutustaan merkittävästi alemmissa tai kokonaan vastaamattomissa tehtävissä. Syyt tähänkin ovat varmasti moninaiset ja liittyvät usein kielitaitoon, joka joko on liian heikko vastuullisempiin tehtäviin, tai se tulkitaan sellaiseksi. Molemmassa tapauksissa viranomaistoiminnalla voidaan vaikuttaa resurssien tehokkaampaan hyödyntämiseen.

Toimenpidesuunnitelma sisältää runsaasti erilaisia koulutuksellisia toimenpiteitä eri kohderyhmille. Kuten kappaleessa 8 yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksen perusteella todetaan, yksi keskeinen ongelma koulutuksissa on ollut se, että virastojen johtohenkilöiden osallistuminen koulutuksiin on ollut jokseenkin poikkeuksellista. Tähän tulee saada aikaan muutos. Arvovallan ja esimerkin lisäksi olisi mietittävä, onko muita ohjaukeinoja käytettävissä siihen, että julkisella sektorilla erilaisissa johtotehtävissä olevat voidaan paremmin sitouttaa tutustumaan yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteisiin ja mahdollisuuksiin.

Äidinkieleltään venäjänkieliset asukkaat Suomessa, tai muuallakaan, eivät tutkimusten ja omien kokemustemme mukaan kovinkaan usein kehitä itselleen "maahanmuuttajan identiteettiä" sikäli, että samaistuisivat muihin ulkomaalaistaustaisiin ryhmiin tai kokisivat olevansa "rasismin" uhreja. He eivät usein ulkoisesti juuri erotu katukuvassa kantaväestöstä ja heidän työllisyytensäkin on yleensä ollut kohtuullisella tasolla verrattuna erityisesti pakolaistaustaisiin maahanmuuttajaryhmiin. He ovat kuitenkin liian usein liian heikosti integroituneet suomalaiseen yhteiskuntaan ja sen sosiaalisiin verkostoihin, usein heikosta kielitaidosta johtuen. Työelämään osallistuminen on ollut etenkin miesvaltaisilla suorittavan työn aloilla monin paikoin varsin hyvin mahdollista myös ilman suomen, ruotsin tai englannin osaamista.

Venäjän federaation politiikka ja kansainväliset suhteet näkyvät myös siinä, miten venäjänkieliset (synnyinmaasta riippumatta) kokevat elämänsä Suomessa. Sekä Krimin valtauksen että konfliktin täysimittaisen eskaloinnin aikoina vihapuhe julkisilla paikoilla lisääntyi venäjän kieltä käyttäviä kohtaan ja myös venäjänkielinen nimi on useammin koettu ongelmalliseksi esimerkiksi työnhaussa tai palveluja käytettäessä.

Valtakunnanpolitiikan tasolla on ollut positiivista, että Venäjän federaation toiminta on pääsääntöisesti osattu nähdä täysin erillään venäjän kielestä tai Suomessa asuvista venäjänkielisistä eikä näitä asioita ole keinotekoisesti lähdetty sekoittamaan keskenään. On kuitenkin nähty joukko mm. rahoituksellisia päätöksiä eri tasoilla, joiden kohdalla ei voi välttyä ajatukselta, että tällaisia erotteluja ei ole kyetty tai haluttu tehdä. Herää ajatus, että kieltä, sen opettamista, ylläpitoa ja käyttöä väestöryhmien dialogin ylläpitoon ollaan jossain määrin demonisoimassa.

On kuitenkin jokseenkin varmaa, ettei Venäjä valtiollisena toimijana ole katoamassa itärajaltamme. Jokseenkin yhtä varmaa on, että venäjänkieliset tulevat jatkossakin pitkään säilymään suurimpana kielivähemmistönämme. Tämän vuoksi on varmistuttava siitä, että signaali, jonka julkinen sektori kaikessa toiminnassaan antaa, on sellainen, että venäjän kielen ja kulttuurin osaaminen on jatkossakin osa Suomen menestysstrategiaa ja turvallisuusajattelua ja että tähän pyritään paitsi kantaväestön venäjän osaamisen ja kiinnostuksen kehittämällä, myös sillä että venäjää äidinkielenään puhuvat pyritään aiempaa tietoisemmin saamaan mukaan yhteiskunnan rakentamisen prosesseihin. Tähän yhteistyöhön myös SVK Liitto ry lähes 50 jäsenyhdistyksensä verkostolla haluaa tarjota panoksensa.

Liukkonen Olga
Suomen Venäjänkielisten Keskusjärjestö ry