

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)?

Ammattiliitto Pro painottaa työelämänäkökulmaa rasismien torjumisessa ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Jotta rasismia voidaan torjua ja yhteiskunnan yhdenvertaisuutta edistää, on välttämätöntä ottaa huomioon työelämäkysymykset, työelämässä esiintyvä tahallinen ja tahaton syrjintä sekä syrjivät rakenteet. Tästä syystä työelämän toimijoita, kuten työmarkkinajärjestöjä ja työnantajia tulee osallistaa toimenpideohjelman toimeenpanoon.

Työelämän yhdenvertaisuutta koskevassa osuudessa korostuu työnantajien rooli yhdenvertaisuuden edistämisessä. Tämä on oikea lähtökohta jo voimassa olevan lainsäädännönkin perusteella. Esimerkillä johtaminen on tärkeää, mutta työelämässä tarvitaan käytännön yhdenvartaisuustyöhön koko työyhteisö. Ammattiliittojen ja niiden jäsenten osaaminen ja panostus kannattaa ehdottomasti hyödyntää.

Pro pitää tärkeänä, että toimenpideohjelmassa tehdään yhteistyötä yhdenvertaisuutta edistävien tahojen ja kohderyhmän kanssa. Tiedonannon tavoitteena on lisätä eri tahojen välistä yhteistyötä ja osallistaa heitä ohjelmaan. Pro kannattaa 4.2. kohdassa mainittua toimea tukea yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen toimintaedellytyksiä. Sekä luvuissa 4 että 5 toimenpiteiden toteutumisesta käytännössä tulee vaikeuttamaan hallituksen mm. kansalaisjärjestöjen toimintaedellytyksiin kohdentamat rajut leikkaukset. Samalla koko toimintaohjelman toteuttamisen uskottavuus kärsii. Toimintaohjelman rahoittamiseen varattu 6 miljoonan määräraha on kosmetiikkaa.

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

Toimintaohjelmassa on mainittu, että maahan muuttaneiden naisten työllisyyteen kiinnitetään erityisesti huomiota, tämä on kannatettavaa. Työllisyyden tukemisen toimenpiteiden tulee olla kuitenkin työelämään kannustavia, ei leikkaavia, kuten esim. hallitusohjelmassa mainittu oikeus kotihoidontukeen vasta useamman vuoden asumisajan jälkeen.

Toimenpideohjelmassa mainitaan moniperustaisen syrjinnän kohdassa, miten eri väestöryhmien kuten ulkomaalaistaustaisten, romanien, saamelaisten, muslimien ja juutalaisten ohella muihin vähemmistöihin kuten seksuaalivähemmistöön kuuluvat ihmiset kokevat syrjintää eri elämänalueella. Lisäksi mainitaan, että kuka tahansa voi kohdata syrjintää ikänsä tai sukupuolensa johdosta. Ammattiliitto Pro haluaa korostaa, että vaikka on totta, että syrjintä voi kohdistua keneen ihmiseen tahansa iän tai sukupuolen perusteella, on kuitenkin tilastollisesti todennäköisempää, että syrjintä kohdistuu enemmän esimerkiksi työelämässä ikääntyviin työntekijöihin tai transihmisiin tai naisiin, ja syrjinnälle alttiimmat ryhmät tulee ottaa erityisesti huomioon. Tällä hetkellä työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö ovat nimittäneet selvityshenkilön valmistelemaan toimia ikääntyneiden työllisyysasteen nostamiseksi.

Toimenpideohjelmassa ja erityisesti luvun 5 sisällössä painottuu nuorten yhdenvertaisuuden edistäminen. Nuorten syrjinnän kokemusten yleisyys perustelee painotusta mm. koulutukseen, koulutusjärjestelmään sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikkaan. Oman erilaisuuden tunnistaminen ja vertaisuuden hakeminen – samoin kuin syrjintä – alkaa jo varhaislapsuudessa. Tästä syystä painotus tulee nuorten lisäksi olla lapsissa ja selkeämmin myös varhaiskasvatuksessa.

Ammattiliitto Pro kannattaa sitä, että ohjelmassa huomioidaan uskonnolliset vähemmistöt, mutta ei näe perustetta erityisesti antisemitismin vastaisten toimien erilliselle kokonaisuudelle. Kaikkiin uskonnollisiin väestöryhmiin kohdistuvaan syrjintään tulisi keskittyä yhtäläisesti.

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

Toimenpideohjelman perusta muodostuu neljästä tavoitteesta:

- 1) Yhteiskunnan eriarvoistavien rakenteiden purkaminen työmarkkinoilla ja muualla yhteiskunnassa,
- 2) Hyvien väestösuhteiden vahvistaminen,
- 3) Työmarkkinoille pääsyn edistäminen

4) Rasismia koskevan tietopohjan vahvistaminen.

Rasismi on niin monitahoinen yhteiskunnallinen ongelma, että keskittyminen valittuihin kokonaisuuksiin on perusteltavissa. Yhdellä toimenpideohjelmalla ei kuitenkaan rasismia suomalaisesta yhteiskunnasta kyetä kitkemään. Kampanjat, kuten rasismiin vastainen kampanja yhdessä työmarkkinajärjestöjen, urheilu-, kulttuuri- ja kansalaisjärjestöjen sekä muiden toimijoiden kanssa voivat toimia alkusysäyksenä yhteiskunnalliselle keskustelulle. Yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole kuitenkaan kampanja, vaan johdonmukaista, pitkäjänteistä tekemistä kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla.

Toimintaohjelman painopisteissä ja toimissa on jossakin määrin nähtävissä kytkentä julkisuudessa esillä pidettyihin rasismiin ilmenemismuotoihin. Se johtaa osin helpoilta näyttäviin toimenpiteisiin, joilla ei kuitenkaan syvällä yhteiskunnan rakenteissa olevaa ja ihmisten arkea piinaavaa eriarvoisuutta nujerreta. Esimerkiksi monet luvun 4 toimenpiteistä ovat pääosin keskusteluja, foorumeja ja muita varsin ylätasolla tapahtuvia kokoontumisia sidosryhmien kanssa ja kesken.

Syrjintä työelämässä

Toimenpideohjelmassa korostetaan, että yhdenvertaisuuslainsäädäntö antaa vankan pohjan rasismiin vastaiselle työlle. On totta, että lainsäädännön mukaan jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, tämä ei kuitenkaan toteudu käytännössä, vaan työelämän rasismi ja syrjintä on edelleen valitettavan yleistä.

Luvussa 6 ”Työelämän yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys” mainittu työvoimapalveluiden asiantuntijoiden kouluttaminen on hyvä alkua. Vastaavaa koulutusta tarvitaan koko julkishallinnon henkilöstölle. Koulutus tulee kytkeä osaksi henkilöstön perehdyttämistä ja normaalia henkilöstökoulutusta.

Työelämän syrjivät rakenteet ilmenevät jo rekrytointivaiheessa. Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että työvoimapalveluiden asiantuntijoiden koulutuksessa on huomioitu kulttuurinen moninaisuus rekrytointitilanteissa. Rekrytointisyrjintää käsiteltäessä on tärkeää huomioida sen kaikki ilmenemismuodot, aina etnisyyteen perustuvasta syrjinnästä kielelliseen tai uskonnolliseen syrjintään. Asiantuntijoita on tärkeää kouluttaa tarjoamaan tukea työnhakijoille syrjivien rekrytointitilanteiden sekä epätasa-arvoisen kohtelun tunnistamisessa. Työnhakijan voi olla vaikeaa tunnistaa työhaussa ilmenevää syrjintää, varsinkin jos työnhakija on maahan muuttanut, jolle suomalainen järjestelmä ja lainsäädäntö on vieras.

Ammattiliitto Pron mielestä koulutusta rekrytointitilanteisiin tulee tarjota myös työnantajille. Syrjintä rekrytointiprosessissa voi alkaa jo työpaikkailmoituksen syrjivistä vaatimuksista. Rekrytoinnin tulee olla yhdenvertaista ja eettistä katso esim. <https://www.uusioura.fi/blogi/>. Yhdenvertaisuuden toteutuminen rekrytoinneissa vaatii valvontaa viranomaisten taholta sekä matalan kynnyksen tukea syrjintää kokeneille viedä asiaa eteenpäin.

Toimenpideohjelmassa mainitaan, että ulkomaalaisten työntekijöiden asema on suomalaistaustaisia haavoittuvampi, koska he työskentelevät useammin epätyypillisissä työsuhteissa. Pro vaatii, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden tilanteeseen luodaan ohjelmassa yhdenvertaisuutta ja reilua työtä vahvistavia toimenpiteitä.

Ammattiliitto Pro kannattaa toimenpideohjelman pilottihanketta, jonka avulla tuetaan korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden ihmisten pääsyä työharjoitteluihin, osaamistaan vastaaviin tehtäviin sekä yleistä urakehitystä. Tämän lisäksi toimenpideohjelmassa tulee edistää ulkomaalaisten Suomeen jääneiden opiskelijoiden työllistymistä. TEM:in Kotoutumisen kokonaiskatsauksessa (2019) todetaan, että ulkomaalaisista tutkinto-opiskelijoista Suomessa asuu 60–70 prosenttia vielä kolme vuotta valmistumisensa jälkeen. Kuitenkin heidän työllisyysasteensa on pienempi verrattuna suomalaistaustaisiin henkilöihin samalla koulutustasolla ja samassa ikäryhmässä. Myös ansiokehitys suomalaistaustaisiin henkilöihin verrattuna on hitaampaa. Työelämän yhdenvertaisuuden edistämiseksi on huomiota kiinnitettävä ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymiseen. Tässä yhteydessäkin on tärkeää kouluttaa työnantaja rekrytointitilanteissa tapahtuvasta syrjinnästä, tuettava opiskelijoita työnhaussa ja syrjinnän tunnistamisessa sekä selvitettävä anonyymien rekrytoinnin hyötyjä.

Ammattiliitto Pro kannattaa anonyymien rekrytoinnin edistämistä valtioneuvoston rekrytoinneissa. Anonyymia rekrytointia tulisi myös pyrkiä edistämään valtioneuvoston toimesta, esimerkiksi toteuttamalla tutkimusta rekrytointikäytännöistä ja työnhaun kehittämisestä.

Julkisen hallinnon ja julkisten palvelujen vastuuta yhdenvertaisuuden edistämisessä ja rakenteellisen rasmin tunnistamisessa ei voi ylikorostaa. Valtioneuvoston ja hallinnon osalta halutaan tulosohjauksella edistää toimia, joilla saadaan aikaan todellista muutosta virastojen toimintakulttuureissa ja henkilöstörakenteessa. Varsinaiset konkreettiset toimenpiteet jäävät kuitenkin toimintaohjelmassa valitettavan ohuiksi, jopa kunnianhimottomiksi. Yhdenvertaisuuden edistäminen edes suhteessa valtion virastoihin ei ole hoidettavissa ylätasoinen ohjaus- ja johtamisjärjestelmän tai rekrytoinnin kysymyksenä. Valtion virastoilla on mm. henkilöasiakkaita, joiden kohtaamisessa on ihan samoja puutteita kuin (julkisissa) palveluissa muutoinkin. Välillinen syrjintä on vaikea tunnistaa ja se haastaa erityisesti asiakastyössä olevia.

Yhdenvertaisuussuunnittelu

Vastoin toimenpideohjelman väitettä, työnantajan yhdenvertaisuuden edistämismittareita ei ole täytetty riittävällä tavalla edes muodollisesti, puhumattakaan siitä, että yhdenvertaisuutta edistettäisiin työelämässä tavoitteellisesti ja vaikuttavasti. Yhdenvertaisuussuunnitelmia tehdään edelleen puutteellisesti niillä vähintään 30 hengen työpaikoilla, joissa laki siihen velvoittaa. Myös suunnitelmien laadussa ja toimeenpanossa on paljon parannettavaa. Vuonna 2020 tehdyn Valtioneuvoston selvityksen mukaan työnantajista 74 prosenttia kertoo, että työpaikalle on laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma, palkansaajista 58 prosenttia. Lain mukaan työnantajan suunnitelmaan sisältyviä yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai sen edustajien kanssa, myöskään tämä ei toteudu tällä hetkellä.

Pro on esittänyt, että työpaikkojen yhdenvertaisuussuunnitelmat tulisi laatia selkeämmin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa ja, että työnantajalla olisi velvoite tiedottaa yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen muutoksista henkilöstölle. Työnantajalle tulisi myös säätää velvoite suunnitelman säännöllisestä päivittämisestä.

Myös valtiohallinnossa yhdenvertaisuussuunnittelussa on parannettavaa. Rima on asetettava korkeammalle. Toiminnallisten yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnalle tulee asettaa tavoitteeksi 100 prosenttia. Huomiota tulee kiinnittää myös suunnitelmien laadun parantamiseen. Varsin hyvin tiedossa on, että suunnitelmissa ei tarkastella kaikkia syrjintäperusteita: selkeimmin tunnustetaan vain ikäsyrjintä.

Huomio rakenteelliseen syrjintään

Ammattiliitto Pro korostaa, että toimenpideohjelmassa huomiota tulee kiinnittää rakenteelliseen syrjintään ja viranomaisten omaan toimintaan. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on antanut esim. juuri suositukset Helsingin poliisilaitokselle ja poliisihallitukselle liittyen romanien etniseen syrjintään ja pyytää heitä kehittämään toimintaansa sen varmistamiseksi, että etnisen profiloinnin kieltä on täysimääräisesti sisäistetty kaikissa poliisilaitoksissa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomuksen 2023 mukaan rasismien ja vihapuheiden normalisoituminen suomalaisessa yhteiskunnassa herättää kasvavaa huolta, pelkoa ja turvattomuutta erityisesti eri vähemmistöryhmissä. Pron mielestä ohjelmassa tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten voidaan puuttua normalisoituvaa rasismia ja vihapuheeseen politiikassa ja koko yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?

Poliittisen johdon, virkamiesjohdon tai HR-tehtävissä ja EU-tehtävissä olevien kouluttaminen tai olemassa olevien verkkokoulutusten tehostaminen ei riitä. Koko valtioneuvoston henkilöstön kouluttamisen osalta on asetettava yksiselitteinen tavoite, johon on realistista edetä aseittain, koska

lähtötaso on varsin matala (38 % virastoista ei ole kouluttanut henkilöstöään yhdenvertaisuuskysymyksissä lainkaan). Täysin perusteltavissa on asettaa suorassa tulosohjauksessa olevalle valtionhallinnolle yhteinen tulostavoite, jonka toteutumista tarkastellaan osana normaalia tulosraportointia. Myös monimuotoisen rekrytoinnin osalta varsinainen tavoite puuttuu. Esimerkiksi anonyymien rekrytoinnin osalta pelkkä seuraaminen ja siihen kannustaminen ei vaikuta kovin tavoitteelliselta. Kyse on siitä, halutaanko Suomeen monimuotoisempi valtionhallinto.

Työelämän syrjinnän valvontaan tulee varata nykyistä paremmat resurssit.

On tärkeää, että valittujen toimenpiteiden tosiasiallisia vaikutuksia seurataan, niistä raportoidaan ja tehdään tarvittavia lisätoimia. Tarkastelu hallituksen puoliväliriihessä on tarpeen, koska esim. ulkomaalaistaustaisen väestön osuuden arvioidaan kasvavan niin nopeasti, että toimivat väestösuhteet ja yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttävät koko yhteiskunnalta ripeää ilmapiirin muutosta.

Muut kommentit

Pro pitää ristiriitaisena, että samalla kun hallitus suunnittelee toimenpideohjelmaa yhdenvertaisuuden edistämiseksi, se toisella kädellä lisää yhteiskunnan epätasa-arvoisuutta ja rasismia tekemillään päätöksillä ja leikkauksilla. On huolestuttavaa, että päätöksiä tehdään myös ilman, että hankkeiden yhdenvertaisuusvaikutuksia arvioidaan riittävästi. Tällä hetkellä esimerkiksi ulkomaalaisten ihmisten oikeuksia heikennetään ilman kokonaiskuvaa muutosten ihmisoikeusvaikutuksista.

Toimenpideohjelmassa aivan oikein todetaan, että keskustelua syrjinnästä ja rasismista käydään usein vähemmistökyseksinä, mikä johtaa harhaan ongelman yhteiskunnallisen merkityksen suhteen. Edellä mainitusta syystä pistää esim. sivulla 19 silmään sanan vähemmistönuori käyttö. Tässä asiakirjassa yksittäistenkin sanojen valinnoilla on merkitystä.

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Ammattiliitto Pron lausunto luonnokseen valtioneuvoston toimenpideohjelmaksi rasismien torjumisesta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä

Valtioneuvoston kanslia pyytää lausuntoja luonnoksesta valtioneuvoston toimenpideohjelmaksi rasismien torjumisesta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Toimenpideohjelma linjaa valtioneuvoston yhdenvertaisuustiedonannon käytännön toimeenpanoa. Valtioneuvoston kanslia pyytää lausuntoa luonnoksesta 10.6. mennessä.

Ammattiliitto Pron keskeiset viestit:

-On ristiriitaista, että samalla kun hallitus suunnittelee toimenpideohjelmaa yhdenvertaisuuden edistämiseksi, se samaan aikaan lisää yhteiskunnan epätasa-arvoisuutta ja rasismia tekemillään päätöksillä ja leikkauksilla.

-Toimenpideohjelmassa tulee huomioida työelämänäkökulma laajasti, sekä sidosryhmistä osallistaa ohjelman toimeenpanon aikana erityisesti työmarkkinajärjestöjä ja työnantajia.

-Työntajien tietoisuutta rekrytointisyrjinnästä tulee lisätä. Myös työnhakijoiden taitoa tunnistaa työnhaussa tapahtuvaa syrjintää tulee lisätä.

-Epätyyppisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden tilanteeseen tulee luoda toimenpideohjelmassa yhdenvertaisuutta ja reilua työtä vahvistavia toimenpiteitä.

-Lainsäädäntöhankkeissa tulee arvioida hankkeiden yhdenvertaisuusvaikutukset sekä tehdä tarvittavat muutokset arvioiden pohjalta.

-Työpaikkojen yhdenvertaisuussuunnittelua tulee parantaa.

-Työelämän syrjinnän valvontaan tulee varata nykyistä paremmat resurssit.

Luonnoksen tausta

Valtioneuvosto antoi 31.8.2023 eduskunnalle tiedonannon yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa. Tiedonannossa todetaan, että hallitus valmistele hallitusohjelman pohjalta Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelman jatkoon. Ohjelman laadinta, toimenpiteiden koordinaatio ja seuranta tehdään pääministerin ja valtioneuvoston kanslian johdolla. Hallitus on ohjannut toimenpiteiden toimeenpanoon kuusi miljoonaa euroa vuosille 2024-2027. Tämä toimenpideohjelma kuvaa niitä toimenpiteitä, joita valtioneuvosto tulee käynnistämään vuosina 2024-2027.

Ammattiliitto Pron lausunto

Pro pitää ristiriitaisena, että samalla kun hallitus suunnittelee toimenpideohjelmia yhdenvertaisuuden edistämiseksi, se toisella kädellä lisää yhteiskunnan epätasa-arvoisuutta ja rasismia tekemillään päätöksillä ja leikkauksilla. On huolestuttavaa, että päätöksiä tehdään myös ilman, että hankkeiden yhdenvertaisuusvaikutuksia arvioidaan riittävästi. Tällä hetkellä esimerkiksi ulkomaalaisten ihmisten oikeuksia heikennetään ilman kokonaiskuvaa muutosten ihmisoikeusvaikutuksista.

Toimenpideohjelmassa aivan oikein todetaan, että keskustelua syrjinnästä ja rasismista käydään usein vähemmistökyseksinä, mikä johtaa harhaan ongelman yhteiskunnallisen merkityksen suhteen. Edellä mainitusta syystä pistää esim. sivulla 19 silmään sanan vähemmistönuori käyttö. Tässä asiakirjassa yksittäistenkin sanojen valinnoilla on merkitystä.

Kysymys 1. Millaista sidosryhmäyhteistyötä tulisi tehdä toimeenpanon aikana (yhteistyötahot, yhteistyön muoto ja fokus)?

Ammattiliitto Pro painottaa työelämänäkökulmaa rasismien torjumisessa ja yhdenvertaisuuden edistämässä. Jotta rasismia voidaan torjua ja yhteiskunnan yhdenvertaisuutta edistää, on välttämätöntä ottaa huomioon työelämäkysymykset, työelämässä esiintyvä tahallinen ja tahaton syrjintä sekä syrjivät rakenteet. Tästä syystä työelämän toimijoita, kuten työmarkkinajärjestöjä ja työnantajia tulee osallistaa toimenpideohjelman toimeenpanoon.

Työelämän yhdenvertaisuutta koskevassa osuudessa korostuu työnantajien rooli yhdenvertaisuuden edistämässä. Tämä on oikea lähtökohta jo voimassa olevan lainsäädännönkin perusteella. Esimerkillä johtaminen on tärkeää, mutta työelämässä tarvitaan käytännön yhdenvertaisuustyöhön koko työyhteisö. Ammattiliittojen ja niiden jäsenten osaaminen ja panostus kannattaa ehdottomasti hyödyntää.

Pro pitää tärkeänä, että toimenpideohjelmassa tehdään yhteistyötä yhdenvertaisuutta edistävien tahojen ja kohderyhmän kanssa. Tiedonannon tavoitteena on lisätä eri tahojen välistä yhteistyötä ja osallistaa heitä ohjelmaan. Pro kannattaa 4.2. kohdassa mainittua toimea tukea yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen toimintaedellytyksiä. Sekä luvuissa 4 että 5 toimenpiteiden toteutumisesta käytännössä tulee vaikeuttamaan hallituksen mm. kansalaisjärjestöjen toimintaedellytyksiin kohdentamat rajut leikkaukset. Samalla koko toimintaohjelman toteuttamisen uskottavuus kärsii. Toimintaohjelman rahoittamiseen varattu 6 miljoonan määräraha on kosmetiikkaa.

Kysymys 2. Miten ja missä toimenpiteissä risteävän ja moniperusteisen syrjinnän torjuminen tulisi erityisesti huomioida?

Toimintaohjelmassa on mainittu, että maahan muuttaneiden naisten työllisyyteen kiinnitetään erityisesti huomiota, tämä on kannatettavaa. Työllisyyden tukemisen toimenpiteiden tulee olla kuitenkin työelämään kannustavia, ei leikkaavia, kuten esim. hallitusohjelmassa mainittu oikeus kotihoidontukeen vasta useamman vuoden asumisajan jälkeen.

Toimenpideohjelmassa mainitaan moniperustaisen syrjinnän kohdassa, miten eri väestöryhmien kuten ulkomaalaistaustaisten, romanien, saamelaisten, muslimien ja juutalaisten ohella muihin vähemmistöihin kuten seksuaalivähemmistöön kuuluvat ihmiset kokevat syrjintää eri elämäntilanteilla. Lisäksi mainitaan, että kuka tahansa voi kohdata syrjintää ikänsä tai sukupuolensa johdosta. Ammattiliitto Pro haluaa korostaa, että vaikka on totta, että syrjintä voi kohdistua keneen ihmiseen tahansa iän tai sukupuolen perusteella, on kuitenkin tilastollisesti todennäköisempää, että syrjintä kohdistuu enemmän esimerkiksi työelämässä ikääntyviin työntekijöihin tai transihmisiin tai naisiin, ja syrjinnälle alttiimmat ryhmät tulee ottaa erityisesti huomioon. Tällä hetkellä työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö ovat nimittäneet selvityshenkilön valmistelemaan toimia ikääntyneiden työllisyysasteen nostamiseksi.

Toimenpideohjelmassa ja erityisesti luvun 5 sisällössä painottuu nuorten yhdenvertaisuuden edistäminen. Nuorten syrjinnän kokemusten yleisyys perustee painotusta mm. koulutukseen, koulutusjärjestelmään sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikkaan. Oman erilaisuuden tunnistaminen ja vertaisuuden hakeminen – samoin kuin syrjintä – alkaa jo varhaislapsuudessa. Tästä syystä painotus tulee nuorten lisäksi olla lapsissa ja selkeämmin myös varhaiskasvatuksessa.

Ammattiliitto Pro kannattaa sitä, että ohjelmassa huomioidaan uskonnolliset vähemmistöt, mutta ei näe perustetta erityisesti antisemitismien vastaisten toimien erilliselle kokonaisuudelle. Kaikkiin uskonnollisiin väestöryhmiin kohdistuvaan syrjintään tulisi keskittyä yhtäläisesti.

Kysymys 3. Mitä sellaisia toimenpiteitä toimenpideohjelmasta puuttuu, joita valtioneuvoston yhdenvertaisuustiedonannon puitteissa pitäisi mielestäsi edistää?

Toimenpideohjelman perusta muodostuu neljästä tavoitteesta:

- 1) Yhteiskunnan eriarvoistavien rakenteiden purkaminen työmarkkinoilla ja muualla yhteiskunnassa,
- 2) Hyvien väestösuhteiden vahvistaminen,
- 3) Työmarkkinoille pääsyn edistäminen
- 4) Rasismia koskevan tietopohjan vahvistaminen.

Rasismi on niin monitahoinen yhteiskunnallinen ongelma, että keskittyminen valittuihin kokonaisuuksiin on perusteltavissa. Yhdellä toimenpideohjelmalla ei kuitenkaan rasismia suomalaisesta yhteiskunnasta kyetä kitkemään. Kampanjat, kuten rasismin vastainen kampanja yhdessä työmarkkinajärjestöjen, urheilu-, kulttuuri- ja kansalaisjärjestöjen sekä muiden toimijoiden kanssa voivat toimia alkusysäyksenä yhteiskunnalliselle keskustelulle. Yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole kuitenkaan kampanja, vaan johdonmukaista, pitkäjänteistä tekemistä kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla.

Toimintaohjelman painopisteissä ja toimissa on jossakin määrin nähtävissä kytkentä julkisuudessa esillä pidettyihin rasismin ilmenemismuotoihin. Se johtaa osin helpoilta näyttäviin toimenpiteisiin, joilla ei kuitenkaan syvällä yhteiskunnan rakenteissa olevaa ja ihmisten arkea piinaavaa eriarvoisuutta nujerreta. Esimerkiksi monet luvun 4 toimenpiteistä ovat pääosin keskusteluja, foorumeja ja muita varsin ylätasolla tapahtuvia kokoontumisia sidosryhmien kanssa ja kesken.

Syrjintä työelämässä

Toimenpideohjelmassa korostetaan, että yhdenvertaisuuslainsäädäntö antaa vankan pohjan rasismin vastaiselle työlle. On totta, että lainsäädännön mukaan jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, tämä ei kuitenkaan toteudu käytännössä, vaan työelämän rasismi ja syrjintä on edelleen valitettavan yleistä.

Luvussa 6 ”Työelämän yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys” mainittu työvoimapalveluiden asiantuntijoiden kouluttaminen on hyvä alku. Vastaavaa koulutusta tarvitaan koko julkishallinnon henkilöstölle. Koulutus tulee kytkeä osaksi henkilöstön perehdyttämistä ja normaalia henkilöstökoulutusta.

Työelämän syrjivät rakenteet ilmenevät jo rekrytointivaiheessa. Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että työvoimapalveluiden asiantuntijoiden koulutuksessa on huomioitu kulttuurinen moninaisuus rekrytointitilanteissa. Rekrytointisyrjintää käsiteltäessä on tärkeää huomioida sen kaikki ilmenemismuodot, aina etnisyyteen perustuvasta syrjinnästä kielelliseen tai uskonnolliseen syrjintään. Asiantuntijoita on tärkeää kouluttaa tarjoamaan tukea työnhakijoille syrjivien rekrytointitilanteiden sekä epätasa-arvoisen kohtelun tunnistamisessa. Työnhakijan voi olla vaikeaa tunnistaa työnhaussa ilmenevää syrjintää, varsinkin jos työnhakija on maahan muuttanut, jolle suomalainen järjestelmä ja lainsäädäntö on vieras.

Ammattiliitto Pron mielestä koulutusta rekrytointitilanteisiin tulee tarjota myös työnantajille. Syrjintä rekrytointiprosessissa voi alkaa jo työpaikkailmoituksen syrjivistä vaatimuksista. Rekrytoinnin tulee olla yhdenvertaista ja eettistä katso esim. <https://www.uusioura.fi/blogi/>. Yhdenvertaisuuden toteutuminen rekrytoinneissa vaatii valvontaa viranomaisten taholta sekä matalan kynnyksen tukea syrjintää kokeneille viedä asiaa eteenpäin.

Toimenpideohjelmassa mainitaan, että ulkomaalaisten työntekijöiden asema on suomalaistaustaisia haavoittuvampi, koska he työskentelevät useammin epätyypillisissä työsuhteissa. Pro vaatii, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden tilanteeseen luodaan ohjelmassa yhdenvertaisuutta ja reilua työtä vahvistavia toimenpiteitä.

Ammattiliitto Pro kannattaa toimenpideohjelman pilottihanketta, jonka avulla tuetaan korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden ihmisten pääsyä työharjoitteluihin, osaamistaan vastaaviin tehtäviin sekä yleistä urakehitystä. Tämän lisäksi toimenpideohjelmassa tulee edistää ulkomaalaisten Suomeen jääneiden opiskelijoiden työllistymistä. TEM:in Kotoutumisen kokonaiskatsauksessa (2019) todetaan, että ulkomaalaisista tutkinto-opiskelijoista Suomessa asuu 60–70 prosenttia vielä kolme vuotta valmistumisensa jälkeen. Kuitenkin heidän työllisyysasteensa on pienempi verrattuna suomalaistaustaisiin henkilöihin samalla koulutustasolla ja samassa ikäryhmässä. Myös ansiokehitys suomalaistaustaisiin henkilöihin verrattuna on hitaampaa. Työelämän yhdenvertaisuuden edistämiseksi on huomiota kiinnitettävä ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymiseen. Tässä yhteydessäkin on tärkeää kouluttaa työnantajia rekrytointitilanteissa tapahtuvasta syrjinnästä, tuettava opiskelijoita työnhaussa ja syrjinnän tunnistamisessa sekä selvitettävä anonyymien rekrytoinnin hyötyjä.

Ammattiliitto Pro kannattaa anonyymien rekrytoinnin edistämistä valtioneuvoston rekrytoinneissa. Anonyymia rekrytointia tulisi myös pyrkiä edistämään valtionhallinnon toimesta, esimerkiksi toteuttamalla tutkimusta rekrytointikäytännöistä ja työnhaun kehittämisestä.

Julkisen hallinnon ja julkisten palvelujen vastuuta yhdenvertaisuuden edistämisessä ja rakenteellisen rasmin tunnistamisessa ei voi ylikorostaa. Valtioneuvoston ja hallinnon osalta halutaan tulosohjauksella edistää toimia, joilla saadaan aikaan todellista muutosta virastojen toimintakulttuureissa ja henkilöstörakenteessa. Varsinaiset konkreettiset toimenpiteet jäävät kuitenkin toimintaohjelmassa valitettavan ohuiksi, jopa kunnianhimottomiksi. Yhdenvertaisuuden edistäminen edes suhteessa valtion virastoihin ei ole hoidettavissa ylätasoinen ohjaus- ja johtamisjärjestelmän tai rekrytoinnin kysymyksenä. Valtion virastoilla on mm. henkilöasiakkaita, joiden kohtaamisessa on ihan samoja puutteita kuin (julkisissa) palveluissa muutoinkin. Välillinen syrjintä on vaikea tunnistaa ja se haastaa erityisesti asiakastyössä olevia.

Yhdenvertaisuussuunnittelu

Vastoin toimenpideohjelman väitettä, työnantajan yhdenvertaisuuden edistämismittareita ei ole täytetty riittävällä tavalla edes muodollisesti, puhumattakaan siitä, että yhdenvertaisuutta edistettäisiin työelämässä tavoitteellisesti ja vaikuttavasti. Yhdenvertaisuussuunnitelmia tehdään edelleen puutteellisesti niillä vähintään 30 hengen työpaikoilla, joissa laki siihen velvoittaa. Myös suunnitelmien laadussa ja toimeenpanossa on paljon parannettavaa. Vuonna 2020 tehdyn Valtioneuvoston selvityksen mukaan työnantajista 74 prosenttia kertoo, että työpaikalle on laadittu

yhdenvertaisuussuunnitelma, palkansaajista 58 prosenttia. Lain mukaan työnantajan suunnitelmaan sisältyviä yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai sen edustajien kanssa, myöskään tämä ei toteudu tällä hetkellä.

Pro on esittänyt, että työpaikkojen yhdenvertaisuussuunnitelmat tulisi laatia selkeämmin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa ja, että työnantajalla olisi velvoite tiedottaa yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen muutoksista henkilöstölle. Työnantajalle tulisi myös säätää velvoite suunnitelman säännöllisestä päivittämisestä.

Myös valtoinhallinnossa yhdenvertaisuussuunnittelussa on parannettavaa. Rima on asetettava korkeammalle. Toiminnallisten yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnalle tulee asettaa tavoitteeksi 100 prosenttia. Huomiota tulee kiinnittää myös suunnitelmien laadun parantamiseen. Varsin hyvin tiedossa on, että suunnitelmissa ei tarkastella kaikkia syrjintäperusteita: selkeimmin tunnistetaan vain ikäsyrjintä.

Huomio rakenteelliseen syrjintään

Ammattiliitto Pro korostaa, että toimenpideohjelmassa huomiota tulee kiinnittää rakenteelliseen syrjintään ja viranomaisten omaan toimintaan. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on antanut esim. juuri suositukset Helsingin poliisilaitokselle ja poliisihallitukselle liittyen romanien etniseen syrjintään ja pyytää heitä kehittämään toimintaansa sen varmistamiseksi, että etnisen profiloinnin kieltä on täysimääräisesti sisäistetty kaikissa poliisilaitoksissa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomuksen 2023 mukaan rasismien ja vihapuheen normalisoituminen suomalaisessa yhteiskunnassa herättää kasvavaa huolta, pelkoa ja turvattomuutta erityisesti eri vähemmistöryhmissä. Pron mielestä ohjelmassa tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten voidaan puuttua normalisoituvaan rasismiin ja vihapuheeseen politiikassa ja koko yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Kysymys 4. Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?

Poliittisen johdon, virkamiesjohdon tai HR-tehtävissä ja EU-tehtävissä olevien kouluttaminen tai olemassa olevien verkkokoulutusten tehostaminen ei riitä. Koko valtionhallinnon henkilöstön kouluttamisen osalta on asetettava yksiselitteinen tavoite, johon on realistista edetä aseittain, koska lähtötaso on varsin matala (38 % virastoista ei ole kouluttanut henkilöstöään yhdenvertaisuuskysymyksissä lainkaan). Täysin perusteltavissa on asettaa suorassa tulohajautuksessa olevalle valtionhallinnolle yhteinen tulostavoite, jonka toteutumista tarkastellaan osana normaalia tuloraportointia. Myös monimuotoisen rekrytoinnin osalta varsinainen tavoite puuttuu. Esimerkiksi

anonyymien rekrytoinnin osalta pelkkä seuraaminen ja siihen kannustaminen ei vaikuta kovin tavoitteelliselta. Kyse on siitä, halutaanko Suomeen monimuotoisempi valtionhallinto.

Työelämän syrjinnän valvontaan tulee varata nykyistä paremmat resurssit.

On tärkeää, että valittujen toimenpiteiden tosiasiallisia vaikutuksia seurataan, niistä raportoidaan ja tehdään tarvittavia lisätoimia. Tarkastelu hallituksen puoliväliriihessä on tarpeen, koska esim. ulkomaalaistaustaisen väestön osuuden arvioidaan kasvavan niin nopeasti, että toimivat väestösuhteet ja yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttävät koko yhteiskunnalta ripeää ilmapiirin muutosta.

Helsingissä 10.6.2024

Maria Mäkynen

Johtaja

Minea Pyykönen

Johtaja

Lehtoranta Tanja
Ammattiliitto Pro ry