

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)?**

Elinkeinoelämän keskusliitto EK kannattaa valtioneuvoston toimenpideohjelmaa ja haluaa olla aktiivisesti mukana rasismien ja syrjinnän vastaisessa työssä.

EK katsoo, että kaikki toimenpideohjelmaan sisältyvät työelämää koskevat toimenpiteet tulisi suunnitella ja toteuttaa yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Työmarkkinajärjestöillä on valtava potentiaali tavoittaa sekä työnantajia että työntekijöitä. Vastaavaa kontaktipintaa ei Suomessa muilla tahoilla ole.

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

-

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

EK:n näkemyksen mukaan valtioneuvoston toimenpideohjelmaluonnos sisältää kattavasti toimenpiteitä eri elämänalueille rasismien torjumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimenpideohjelma mahdollistaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämisen koordinoitusti valtioneuvoston johdolla. Toimenpideohjelma antaa selkeän viestin siitä, että kaikenlainen rasismi ja syrjintä on Suomessa ehdottoman kiellettyä.

EK kannattaa toimenpideohjelman läpileikkaavaksi teemaksi valittuja erityistoimia nuorten yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Panostuksia lapsiin ja nuoriin ei voi ylikorostaa.

Rasismien ja syrjinnän vastaisen työn on alettava ehdottomasti jo varhaiskasvatuksessa.

EK kannattaa ohjelmaluonnokseen sisältyvää koko koulutusjärjestelmän kattavan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisohjelman laatimista ja toteuttamista. Kehittämisohjelma olisi tärkeää laatia siten, että koulutusasteiden ja alojen erot otetaan huomioon.

Kehittämisohjelman ei tulisi keskittyä vain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, vaan yleisemmin syrjimättömyyden edistämiseen.

Suomen yhdenvertaisuuslainsäädäntö on kansainvälisesti katsoen vahva ja edistyksellinen. EK katsoo, että toimenpiteet onkin keskitettävä nyt ennen kaikkea viranomaisten, kansalaisten, työnantajien ja työntekijöiden asenteiden ja tiedostamattomien ennakkoluulojen muokkaamiseen.

Viranomaisiin ja työnantajin vaikuttaminen ei riitä. On pyrittävä edistämään myös kansalaisten ja työntekijöiden syrjimättömiä asenteita.

Vaikka viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien velvollisuus laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoitukseltaan hyvä, tosiasiallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on mahdollista vasta, kun sekä viranomaisten, kansalaisten, työnantajien että työntekijöiden asenteet ovat syrjimättömiä.

Suunnitelmien laatiminen ei ole minkäänlainen tae asenteiden muuttumiselle.

EK:n näkemyksen mukaan toimenpiteitä tulisi pyrkiä jatkossa kohdentamaan erityisesti niihin ryhmiin, joissa tutkimusten mukaan on eniten rasistisia ja syrjiviä asenteita. Näiden ryhmien tavoittaminen on avainasemassa.

EK katsoo, että valtioneuvosto voisi tarvittaessa harkita vielä seuraavia toimenpiteitä lisättäväksi ohjelmaan:

- Uusien yhteistyökumppaneiden, foorumeiden ja kontaktipintojen löytäminen hyvien väestösuhteiden ja syrjimättömyyden edistämiseksi.

- Kansainväliset selvitykset sellaisista rasismien torjumiseen liittyvistä seikoista, joissa Suomessa ollaan muita maita jäljessä.

- Toimia, joilla pyritään vähentämään viranomaisten, kansalaisten, työntekijöiden ja työnantajien tiedostamattomia ennakkoluuloja. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi helppokäyttöisten työkalujen luomista tiedostamattomien ennakkoluulojen havaitsemiseksi ja muuttamiseksi.

- Konkreettisia toimenpiteitä vähemmistötaustaisten työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien työkokeilujen ja työharjoittelujaksojen lisäämiseksi.

EK katsoo, että oikean kokonaiskuvan saamiseksi toimenpideohjelmassa olisi tärkeä kertoa, että syrjimätöntä yhteiskuntaa ja työelämää edistetään myös tämän toimenpideohjelman ulkopuolella. Yksi esimerkki tästä on hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välinen samapalkkaisuusohjelma. Se tulee sisältämään merkittäviä toimenpiteitä työmarkkinoiden segregaaation purkamiseksi ja perhevapaiden yhdenvertaisemmän käytön edistämiseksi.

#### **Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?**

-

#### **Muut kommentit**

-

### **Lausunnonantajan lausunto**

#### **Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään**

Elinkeinoelämän keskusliitto EK kannattaa valtioneuvoston toimenpideohjelmaa ja haluaa olla aktiivisesti mukana rasismien ja syrjinnän vastaisessa työssä. EK katsoo, että kaikki toimenpideohjelmaan sisältyvät työelämää koskevat toimenpiteet tulisi suunnitella ja toteuttaa yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

EK:n näkemyksen mukaan toimenpideohjelmaluonnos sisältää kattavasti toimenpiteitä eri elämäntilanteille rasismien torjumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimenpideohjelma mahdollistaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämisen koordinoitusti valtioneuvoston johdolla. Toimenpideohjelma antaa selkeän viestin siitä, että kaikenlainen rasismi ja syrjintä on Suomessa ehdottoman kiellettyä.

EK kannattaa toimenpideohjelman läpileikkaavaksi teemaksi valittuja erityistoimia nuorten yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Panostuksia lapsiin ja nuoriin ei voi ylikorostaa. Rasismin ja syrjinnän vastaisen työn on alettava ehdottomasti jo varhaiskasvatuksessa.

EK kannattaa ohjelmaluonnokseen sisältyvää koko koulutusjärjestelmän kattavan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisohjelman laatimista ja toteuttamista. Kehittämisohjelma olisi tärkeää laatia siten, että koulutusasteiden ja alojen erot otetaan huomioon. Kehittämisohjelman ei tulisi keskittyä vain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, vaan yleisemmin syrjimättömyyden edistämiseen.

Suomen yhdenvertaisuuslainsäädäntö on kansainvälisesti katsoen vahva ja edistyksellinen. EK katsoo, että toimenpiteet onkin keskitettävä nyt ennen kaikkea viranomaisten, kansalaisten, työnantajien ja työntekijöiden asenteiden ja tiedostamattomien ennakkoluulojen muokkaamiseen. Viranomaisiin ja työnantajiin vaikuttaminen ei riitä. On pyrittävä edistämään myös kansalaisten ja työntekijöiden syrjimättömiä asenteita.

Vaikka viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien velvollisuus laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoitukseltaan hyvä, tosiasiallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on mahdollista vasta, kun sekä viranomaisten, kansalaisten, työnantajien että työntekijöiden asenteet ovat syrjimättömiä. Suunnitelmien laatiminen ei ole minkäänlainen tae asenteiden muuttumiselle.

EK:n näkemyksen mukaan toimenpiteitä tulisi pyrkiä jatkossa kohdentamaan erityisesti niihin ryhmiin, joissa tutkimusten mukaan on eniten rasisia ja syrjiviä asenteita. Näiden ryhmien tavoittaminen on avainasemassa.

EK katsoo, että oikean kokonaiskuvan saamiseksi toimenpideohjelmassa olisi tärkeä kertoa, että syrjimätöntä yhteiskuntaa ja työelämää edistetään myös tämän toimenpideohjelman ulkopuolella. Yksi esimerkki tästä on hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välinen samapalkkaisuusohjelma. Se tulee sisältämään merkittäviä toimenpiteitä työmarkkinoiden segregaaation purkamiseksi ja perhevapaiden yhdenvertaisemman käytön edistämiseksi.

Leppänen Katja  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK