

# Yhdenvertainen Suomi

Valtioneuvoston toimintaohjelma rasismiin torjumiseksi  
ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi

Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2021:34

# Yhdenvertainen Suomi

Valtioneuvoston toimintaohjelma  
rasismin torjumiseksi ja hyvien  
väestösuhteiden edistämiseksi

Oikeusministeriö Helsinki 2021

**Julkaisujen jakelu**  
Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**  
**Publikations-  
arkivet Valto**

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

**Julkaisumyynti**  
Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston  
verkkokirjakauppa**  
Statsrådets  
nätbokhandel

[vnjulkaisumyynti.fi](http://vnjulkaisumyynti.fi)

Oikeusministeriö  
© 2021 tekijät ja oikeusministeriö

ISBN pdf: 978-952-259-808-0  
ISSN pdf: 2490-1172

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

**Yhdenvertainen Suomi****Valtioneuvoston toimintaohjelma rasismiin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi**

Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2021:34		Teema	Mietintöjä ja lausuntoja
Julkaisija	Oikeusministeriö		
Yhteisötekijä Kieli	Oikeusministeriö, toimintaohjelman valmistelutyöryhmä suomi	Sivumäärä	70

**Tiivistelmä**

Pääministeri Marinin hallitusohjelmassa linjataan, että rasismia ja syrjintää torjutaan kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla, ja että hallitus laatii rasismiin ja syrjinnän vastaisen toimintaohjelman. Lisäksi hallituskaudella laaditaan laaja-alainen hyvien väestösuhteiden edistämisen toimintaohjelma täydentämään valtion kotouttamishjelmaa. Valtioneuvoston rasismiin vastainen ja hyvien väestösuhteiden toimintaohjelma yhdistää nämä kaksi hallitusohjelman tavoitetta.

Toimintaohjelman laatimista varten asetettiin 21.3.2020 laajapohjainen valmistelutyöryhmä, jossa ovat olleet edustettuina kaikki ministeriot ja valtioneuvoston kanslia, Kuntaliitto, Saamelaiskäräjät, Etnisten suhteiden neuvottelukunta, Romaniasiaain neuvottelukunta, Folkinget, Ihmisoikeuskeskus ja yhdenvertaisuusvaltuutettu. Työryhmä jatkaa toimintaansa vuoden 2023 loppuun saakka, ohjaten toimintaohjelman toimeenpanoa ja arviointia.

Toimintaohjelma perustuu tilannearvioon, jonka pohjalta on asetettu kahdeksan keskeistä tavoitetta sekä 52 toimenpidettä toteutettavaksi eri hallinnonaloilla vuosina 2021-2023. Toimintaohjelmalla pyritään muun muassa purkamaan yhteiskunnan eriarvoistavia rakenteita, edistämään suomalaisen työelämän syrjimättömyyttä, vahvistamaan viranomaisten yhdenvertaisuusosaamista, kasvattamaan tietoisuutta rasismista ja sen eri muodoista sekä kehittämään rasismiin liittyvästä tutkimusta ja tiedonkeruuta.

Asiasanat	rasismiin ehkäisy, etniset suhteet, yhdenvertaisuus, poikkihallinnollisuus, syrjintä		
ISBN PDF	978-952-259-808-0	ISSN PDF	2490-1172
Julkaisun osoite	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-808-0">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-808-0</a>		

**Ett jämligt Finland****Statsrådets handlingsprogram mot rasism och för goda relationer****Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2021:34 Tema**Betänkanden  
och utlåtanden**Utgivare** Justitieministeriet**Utarbetad av** Justitieministeriet, arbetsgruppen för beredning av handlingsprogrammet**Språk** finska**Sidantal**

70

**Referat**

I regeringsprogrammet för statsminister Marins regering ingår ett mål om att racism och diskriminering ska bekämpas inom alla delområden i samhället och att regeringen ska utarbeta ett handlingsprogram mot racism och diskriminering. Dessutom utarbetas under regeringsperioden ett omfattande handlingsprogram för att främja goda relationer mellan olika befolkningsgrupper och för att komplettera statens program för integrationsfrämjande. Statsrådets handlingsprogram mot racism och för goda relationer förenar dessa två mål i regeringsprogrammet.

För att utarbeta handlingsprogrammet tillsattes den 21 mars 2020 en brett sammansatt beredningsarbetsgrupp med företrädare för alla ministerier och statsrådets kansli, Kommunförbundet, Sametinget, delegationen för etniska ärenden, delegationen för romska ärenden, Folktinget, Människorättscentret och diskrimineringsombudsmannen. Arbetsgruppen fortsätter sin verksamhet till utgången av 2023 och styr genomförandet och utvärderingen av handlingsprogrammet.

Handlingsprogrammet baserar sig på en lägesbedömning utifrån vilken åtta centrala mål och 52 åtgärder har ställts upp inom olika förvaltningsområden för åren 2021–2023. Syftet med handlingsprogrammet är bland annat att avveckla ojämlika strukturer i samhället, främja icke-diskriminering i det finländska arbetslivet, stärka myndigheternas kompetens i fråga om likabehandling, öka medvetenheten om racism och dess olika former samt utveckla forskningen och datainsamlingen om racism.

**Nyckelord** bekämpning av racism, etniska relationer, jämlighet, förvaltningsövergripande verksamhet, diskriminering**ISBN PDF** 978-952-259-808-0**ISSN PDF**

2490-1172

**URN-adress** <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-808-0>

## Description sheet

28 October 2021

### An Equal Finland

### Government Action Plan for Combating Racism and Promoting Good Relations between Population Groups

<b>Publications of the Ministry of Justice, Memorandums and statements 2021:34</b>	<b>Subject</b>	Memorandums and statements
<b>Publisher</b> Ministry of Justice, Finland		
<b>Group author</b> Ministry of Justice, working group for the preparation of the Action Plan	<b>Pages</b>	
<b>Language</b> Finnish	70	

#### Abstract

It is stated in the Government Programme of Prime Minister Marin's Government that racism and discrimination will be combated in all sectors of society and that the Government will draw up an action plan against racism and discrimination. Furthermore, it is stated that the Government will draw up a broad-based action plan for promoting good relations between population groups during the government term to supplement the Government Integration Programme. The Government Action Plan for Combating Racism and Promoting Good Relations between Population Groups has been drawn up to meet these two objectives set in the Government Programme.

On 21 March 2020, a broad-based preparatory working group was appointed to prepare the Action Plan. The working group included representatives from all ministries and the Prime Minister's Office, the Association of Finnish Local and Regional Authorities, the Sami Parliament, the Advisory Board for Ethnic Relations, the Advisory Board on Romani Affairs, the Swedish Assembly of Finland, the Human Rights Centre and the Non-Discrimination Ombudsman. The working group will continue its operations until the end of 2023, guiding and directing the implementation and evaluation of the Action Plan.

The Action Plan is based on a situation assessment, and it includes eight key objectives and 52 measures to be carried out in different branches of government in 2021–2023. The Action Plan aims to dismantle structural inequalities in society, promote non-discrimination in the Finnish working life, strengthen the authorities' equality competence, raise awareness of racism and its various forms, and develop research and data collection related to racism.

<b>Keywords</b>	prevention of racism, ethnic relations, equality and non-discrimination, intersectoral approach, discrimination
-----------------	---

<b>ISBN PDF</b>	978-952-259-808-0	<b>ISSN PDF</b>	2490-1172
<b>URN address</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-808-0">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-808-0</a>		

# Sisältö

<b>Esipuhe</b> .....	7
<b>1 Toimintaohjelman valmistelun lähtökohdat</b> .....	9
<b>2 Toimintaohjelman valmisteluprosessi</b> .....	11
<b>3 Rasismin vastaisen työn rakenteet Suomessa</b> .....	14
3.1 Rasismin vastainen lainsäädäntö ja laillisuusvalvonta .....	14
3.2 Valtioneuvoston osallistavat rakenteet rasismin ja syrjinnän torjunnan ja hyvien väestösuheteiden edistämisesessä.....	19
<b>4 Rasismin torjunta ja väestösuhdepolitiikka yhteiskunnan eri sektoreilla</b> .....	21
4.1 Rakenteellisen rasismin torjunta .....	21
4.2 Rasismin vastainen politiikka ja hyvien väestösuheteiden edistäminen eri hallinnonaloilla .....	24
4.3 Kunnat rasismin vastaisen ja hyvien väestösuheteiden työn edistäjinä .....	34
4.4 Kolmannen sektorin keskeinen rooli rasismin vastaisessa työssä .....	35
<b>5 Rasismi ja väestösuhheet tutkimustiedon ja eri väestöryhmien kokemusten perusteella</b> .....	37
5.1 Tutkimuskooste rasismin ja syrjinnän kokemuksista.....	37
5.1.1 Väestöryhmäkohtaista tietoa syrjinnän kokemuksista ja moniperusteinen syrjintä .....	41
5.1.2 Tutkimustietoa väestöryhmien välisistä suhteista .....	45
5.2 Rasismitilanne ja väestöryhmien väliset suhteet kokemus- ja asiantuntijatiedon valossa.....	47
5.2.1 Maahanmuuttajajärjestöjen ja maahanmuuton parissa työskentelevien näkemyksiä.....	47
5.2.2 Rasismitilanne ja väestöryhmien väliset suhteet saamelaisten näkökulmasta .....	50
5.2.3 Nuorten näkemyksiä rasismitilateeseen ja väestöryhmien välisiin suhteisiin.....	51
5.2.4 Kansalaisjärjestöjen näkemyksiä rasiimi ja väestöryhmien välisiin suhteisiin .....	52
<b>6 Toimintaohjelman linjaukset ja toimenpiteet: Kohti rasismista vapaata Suomea</b> .....	54
6.1 Linjaukset ja toimenpiteet eri hallinnonaloilla .....	59
<b>7 Toimintaohjelman toimeenpano ja seuranta</b> .....	67
<b>8 Käsitteet</b> .....	68

## ESIPUHE

Hallitusohjelmassa lupaamme rakentaa Suomea, jossa kiusaamiseen ja rasismiin puuttuaan ja jossa ihmisoikeudet ja ihmisarvo kuuluvat meistä jokaiselle. Hallitusohjelma sisältää useita toimenpiteitä, joilla torjutaan rasismia ja syrjintää yhteiskunnan eri osa-alueilla. Rasismin vastainen ja hyvien väestösuheteiden toimintaohjelma on yksi niistä.

Olemme ylpeitä Suomesta yhdenvertaisuuden ja turvallisuuden mallimaana. Monet tutkimukset ovat kuitenkin tehneet näkyväksi sen, että yhdenvertaisuus ei aina toteudu kaikien väestöryhmien kohdalla. Erityisesti näkyviin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kohtaavat arjessaan rasistista häirintää. Huolestuttavaa on myös, että yhteiskuntamme rakenneet eivät riittävästi tue yhdenvertaisuutta koulutuksessa, työelämässä tai viranomaisten kanssa asioidessa. Tämä voi johtaa erityneisiin koulutusaloihin ja sitä kautta segregaatioon lisääntymiseen työmarkkinoilla.

Monet kansalaiset ovat esittäneet minulle huolensa yhteiskunnallisen keskusteluilmapiirin kärjistymisestä ja väestöryhmien välisten jännitteiden lisääntymisestä. Yhteiskunnallinen toimintakyky voi olla uhattuna, mikäli eri yhteisöt ja kieliryhmät eivät koe olevansa osa yhteiskuntaa. Vihapuhe ja maalitaminen ovat esimerkkejä ilmiöstä jotka voivat kertoa väestösuheteiden tilan heikkenemisestä ja luottamuksen laskusta. Tällä kehityksellä on tutkitusti kielteisiä vaikutuksia yhteiskunnallisiin asenteisiin ja eri ryhmien kokemaan turvallisuuden tunteeseen. Demokratian lujuutta testataan sen kyvyllä käsitellä ja hyväksyä erilaisuutta.

Mikä on julkisen vallan rooli tämän muutoksen tekemisessä? Perustuslain mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Yhdenvertaisuuslainsäädäntö edellyttää aktiivisia toimia syrjintään puuttumiseksi. Julkisella vallalla on myös keskeinen rooli väestösuheteiden kehityksen kannalta. Yhteiskunnalliset rakenteet tunnistavat ja tunnustavat eri väestöryhmien esiin nostamia kysymyksiä ja saattavat yhteen ihmisiä taustoista riippumatta. Siksi on äärimmäisen tärkeää, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Syrjinnän torjuminen ei ole mielipideasia, vaan lakisääteinen velvollisuus johon viranomaisten, koulutusten järjestäjien ja työnantajien on yhdenvertaisuuslainsäädännön nojalla tartuttava. Tämän velvollisuuden täyttämiseksi viranomaisten on etsittävä keinoja tunnistaa, ennalta ehkäistä ja torjua rasismia ja syrjiviä käytäntöjä sekä yleisesti yhteiskunnassa että omassa toiminnassaan. Myös viranomaisten on uskallettava puhua rasismista ja kuunneltava

tarkalla korvalla niitä väestöryhmiä jotka kohtaavat rasismia päivästä toiseen. Rasismi on ongelma jota ei hiljaisuudella voiteta.

Käsillä oleva toimintaohjelma kerää yhteen hallituksen toimenpiteitä rasismin torjumiseksi ja hyvien väestösuheteiden edistämiseksi yhteiskunnan eri osa-alueilla. Se on laadittu yhdessä viranomaisten ja kansalaisyhteiskunnan toimijoiden sekä nuorten kesken ja nojaa tutkittuun tietoon rasismista ja sen ilmenemismuodoista Suomessa. Toimintaohjelma annetaan valtioneuvoston periaatepäätöksenä ja sitä tullaan toteuttamaan hallituskauden loppuun saakka. Haluan kiittää kaikki toimintaohjelman valmisteluun osallistuneita sekä sen toteuttamiseen osallistuvia. Meitä kaikkia tarvitaan yhteiskunnallisen muutoksen tekemiseen.

Oikeusministeri Anna-Maja Henriksson

# 1 Toimintaohjelman valmistelun lähtökohdat

Pääministeri Marinin hallitusohjelmassa linjataan, että rasismia ja syrjintää torjutaan kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla, ja että hallitus laatii rasismiin ja syrjinnän vastaisen toimintaohjelman. Lisäksi hallituskaudella laaditaan laaja-alainen hyvien väestösuhteiden edistämisen toimintaohjelma täydentämään valtion kotouttamisohjelmaa sekä arvioidaan tarve puuttua vakavimpiin järjestätyneen rasismiin muotoihin lainsäädännön keinoin. Perustuslain 22 § mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Rasismi ja syrjintä ovat ilmiöitä, jotka loukkaavat sen kohteena olevien ihmisiarvoa ja estävät oikeuksien toteutumista. Rasismi ja syrjintä vaikuttavat myös kielteisesti eri väestöryhmien välisiin suhteisiin, vähentävät luottamusta eri ryhmien välillä ja lisäävät turvatomuuden tunnetta ja riskiä syrjäytyä yhteiskunnasta.

Valtioneuvoston toteuttamaa rasismiin ja syrjinnän vastaista poliittikka on viime vuosina tehty osana laajempaa kansallista perus- ja ihmisoikeuspolitiikkaa. Erillistä rasismiin ja syrjinnän vastaista toimintaohjelmaa ei ole tehty sitten vuoden 2001 Paavo Lipposen II hallituksen etnisen syrjinnän ja rasismiin vastainen toimintaohjelman. Suomi on saanut lukuisia suosituksia kansainvälistä ihmisoikeussopimusten valvontaelimiltä liittyen rasismiin ja syrjintää puuttumiseen sekä vihapuheen ja viharikollisuuden torjuntaan.

EU:n komissio antoi 18.9.2020 tiedonannon *Tasa-arvon unioni: EU:n rasismintorjunnan toimintasuunnitelma 2020–2025*. Tiedonannossa tuodaan esille, että rasismi on EU:n keskeisten arvojen vastaista ja että rasismiin torjunta edellyttää yhteisiä ja jatkuvia toimia. Toimintasuunnitelman toimenpiteiden tavoitteena on tehostaa nykyisiä toimia, saattaa yhteen kaikkien tasojen toimijat sekä parantaa rodulliseen tai etniseen vähemmistöön kuuluvien ihmisten mahdollisuksia saada äänensä kuuluville. Komissio aikoo käyttää politiikkatoimia ja rahoitusohjelmia rasismiin ja syrjinnän torjumiseksi mahdollisuksissa työhön, koulutukseen, terveydenhuoltoon, sosiaaliseen suojaeluun ja asumiseen. Komissio kehottaa jäsenvaltioita tehostamaan toimia, joilla ehkäistään lainvalvontaviranomaisten syrjivä asenteita ja lisäämään viharikosten vastaisen lainvalvontatyön uskottavuutta. Edelleen komissio kehottaa kartottamaan väkivaltaisen ääriliikehdinnän torjumiseksi toteutetut kansalliset toimet ja määrittelemään puutteita ja parhaita käytäntöjä siihen puuttumisessa. Komissio pitää tärkeänä toteuttaa toimia, joilla puututaan rodullisiin ja etnisii stereotypioihin ja kehottaa myös jäsenvaltioita toimimaan samoin. Tiedonanto sisältää lisäksi toimia tiedonkeruun kehittämiseksi, erityisesti rodullisen tai etnisen alkuperän mukaan

eritetyjen tietojen keruuta. Komissio kehottaa jäsenvaltioita hyväksymään kansalliset rasismin vastaiset toimintasuunnitelmat vuoden 2022 loppuun mennessä. Komissio aikoo tukea kansallisten toimintasuunnitelmien laatimista esittämällä jäsenvaltioiden viranomaisten kanssa tehtävän yhteistyön pohjalta keskeiset periaatteet ja osatekijät, joita tarvitaan tehokkaiden kansallisten rasismin vastaisten toimintasuunnitelmien laatimiseksi. Komissio painottaa kansalaisyhteiskunnan edustajien ja tasa-arvoelinten osallistumisen tärkeyttä kansallisten toimintasuunnitelmien suunnittelun, täytäntöönpanoon ja arviointiin.

Myös YK:n ja kansalaisyhteiskunnan piirissä on laadittu ohjeita kansallisten rasismin vastaisten toimintaohjelmien laadintaan. YK:n ihmisoikeusvaltuutetun toimiston (OHCHR) laatiman ohjeen mukaan kansallisten rasismin vastaisten toimintaohjelmien tulisi sisältää valtion rasismin vastaisten tavoitteiden ja toimenpiteiden lisäksi tietoa toimenpiteiden vauvuvironomaisista, aikatauluista sekä seurantamekanismeista.

Euroopan rasismin vastaisten järjestöjen kattojärjestö European Network Against Racism (ENAR) on kerännyt omaan oppaaseensa hyviä käytäntöjä eri maiden rasismin vastaisista ohjelmista sekä määritellyt kriteerit toimintaohjelmien sisältöjen ja valmisteluprosessin osalta. ENAR:in ohjeen mukaan hyvän toimintaohjelman tulisi sisältää tarkat määritelmät käsitteistä, eri rasismin muotojen läpikäyntiä (afrofobia, islamofobia, antisemitismi jne.), tutkimustietoa rasismin ilmenemisestä, laaja-alaisia toimenpiteitä, paikallistason toimintaa sekä selkeät resurssit ja toimeenpanomekanismit. ENAR:in ohjeessa mainitaan myös esimerkkejä eri maiden, kuten Hollannin, Ranskan ja Ruotsin hallitusten rasismin vastaisista toimintaohjelmista. Esimerkiksi Ruotsin rasismin vastainen toimintaohjelma sisältää toimenpiteitä tietoisuuden lisäämisen, kasvatuksen ja koulutuksen, rasismin vastaisen politiikan koordinaation kehittämisen, kansalaisyhteiskunnan toimintaedellytysten parantamisen, verkkovihapuheen ennaltaehkäisyn ja lainsäädännön vahvistamisen osalta. Norjassa hallituksen rasismin vastaisen toimintaohjelman painopisteinä ovat esimerkiksi kohtaamisen lisääminen, työelämän rasismin torjunta ja lasten ja nuorten kokemaan rasismiin puuttuminen.

Tähän toimintaohjelmaan on kerätty Suomen hallituksen toimenpiteet rasismin ja syrjinnän torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi.

## 2 Toimintaohjelman valmisteluprosessi

Oikeusministeriö asetti 18.3.2020 toimintaohjelmaa valmistelevan laajapohjaisen työryhmän. Työryhmän tehtävänä oli toteuttaa tilannearvio rasismiin, syrjinnän ja väestösuheteiden tilasta politiikkaohjelman valmistelun tueksi sekä valmistella toimintaohjelma, joka sisältää eri yhteiskunnan osa-alueita koskevat toimenpiteet rasismiin ja syrjinnän torjumiseksi ja hyvien väestösuheteiden edistämiseksi. Lisäksi tehtävänä oli seurata toimintaohjelman etenemistä ja laatia yhteenvetö toteutetuista toimenpiteistä hallituksen puoliväliarviota varten ja tehdä muut tarpeelliseksi katsomansa ehdotukset koskien rasismiin ja syrjinnän torjuntaa. Valmistelua ohjasi hallituksen oikeusvaltion kehittämisen ja sisäisen turvallisuuden ministerityöryhmä, joka kästitti toimintaohjelmaa 28.1.2020, 26.8. ja 16.9.2021 pidetyissä istunnoissa. Toimintaohjelman valmistelutyöryhmä kokoontui valmisteluprosessin aikana kaikkiaan kahdeksan kertaa.

Toimintaohjelman vaihe	Aikataulu	Lopputulos
<b>1. Arvointivaihe</b>	1.6.2020–31.12.2020	Arvointiraportit
<b>2. Toimenpiteiden suunnitteluvaihe</b>	1.11.2020–28.2.2021	Valtioneuvoston periaatepäätös
<b>3. Toteuttamisvaihe</b>	1.10.2021–31.3.2023	Loppuraportointi

Oikeusministeriö koordinoi toimintaohjelman valmistelua valtioneuvostossa (valmistelutyöryhmän pj. osastopäällikkö Johanna Suurpää demokratia ja julkisoikeusosastolta). Toimenpide-esitykset esitettiin ministerityöryhmälle vuoden 2021 syksyllä. Toimintaohjelma annetaan valtioneuvoston periaatepäätöksenä. Valmistelutyöryhmä jatkaa toimintaohjelman toimeenpanon seurantaa.

Valmisteluprosessin keskeinen osa oli arvointivaihe, jonka aikana pyrittiin rakentamaan kuvaan rasismiin ja väestöryhmien välisiin suhteisiin liittyvistä keskeisistä haasteista Suomessa. Ohjelman sisältöalueita tarkasteltiin YK:n ihmisoikeusindikaattorimallin mukaisesti rakenteiden, prosessien ja lopputulosten näkökulmista.

## TIETOLAATIKKO: YK ihmisoikeusindikaattoritasot

Indikaattorataso	Indikaattorason kuvaus
Rakenne	Rakennelindikaattorit, joilla kuvataan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden sekä rasismin torjunnan toteutumista tukavia rakenteita (mm. lainsääädäntö, laillisuusvalvonta, väestöryhmien osallistaminen ja vaikuttamismahdollisuudet).
Prosessi	Prosessi-indikaattorit, jotka tarkastelevat rasismin torjunnan keinona eri elämänalueilla ja viranomaisissa (mm. rasismin vastainen politiikka, valtionavustukset).
Lopputulos	Lopputulosindikaattorit, joilla kuvataan kokemuksia siitä, miten rasismi ja syrjintä koetaan yksilöiden ja yhteisöjen näkökulmista (eri ryhmien omakohtaiset kokemukset).

Arvointi perustuu pääasiassa kansallisella ja kansainvälistä tasolla julkaistujen tutkimusten ja selvitysten tuloksiin sekä virallisiin tilastoihin. Tämän tiedon pohjalta laadittiin Syrjintä Suomessa 2017–2019 -raportti (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162517>), joka julkaistiin lokakuussa 2020. Lisäksi tuotettiin kaksi tutkimuskatsausta liittyen väestöryhmien välisten suhteiden edistämiseen: toinen on tutkimuskatsaus myönteisten ryhmäsuhteiden edistämiskeinoista ja toinen taas tuotti tilannekuvaan väestöryhmien välisen suhteiden tilasta Suomessa.

Tietoa on koottu myös suoraan tutkijoilta sekä asiantuntijoilta ja kansalaisyhteiskunnan toimijoilta, jotka työskentelevät ruohonjuuratasolla syrjinnän vaarassa olevien ryhmien parissa. Avoin virtuaalinen kuuleminen järjestettiin 19.10.2020. Eri maantieteelliset alueet Suomessa eroavat väestöpohjaltaan merkittävästi ja myös nämä erot haluttiin huomioida arvioinnissa. Alueellisille etnisten suhteiden neuvottelukunnille (7) ja alueellisille romaniasiain neuvottelukunnille (4) sekä Saamelaiskäräjille järjestettiin virtuaalisia työpajoja, joissa keskusteltiin rasismin ilmenemisestä ja rasismin vastaisen työn rakenteista eri alueilla. Lisäksi järjestettiin viisi Digiraatia nuorille eri puolella Suomea. Heiltä kysyttiin palautetta toimintaohjelmakokonaisudesta sekä yleisemminkin näkemyksiä rasismin näkymisestä nuorten arjessa sekä eri väestöryhmiä edustavien nuorten vuorovaikutuksen toteutumisesta.

Oikeusministeriö koordinoi kansallista syrjinnän seurantajärjestelmää, jonka asiantuntijatyöryhmä koostuu tutkijoista ja muista tiedonkeruun asiantuntijoista. Asiantuntijatyöryhmä kokoontui kahdesti (1.10.2020 ja 8.3.2021) keskustelemaan toimintaohjelman valmistelusta ja antamaan huomioita arvioinnin sisältöön. Kansalaisyhteiskunnan toimijoita osallistettiin myös toimintaohjelman toimenpiteiden suunnittelun. Oikeusministeriö lanseerasi ideakilpailun, jossa pyydettiin ehdotuksia toimenpiteistä. Kilpailun sääntöjen mukaisesti hakija haki valtionavustusta idealle, joka tuli toteuttaa viranomaistahan

toimesta. Lisäksi ideakilpailussa oli erillinen nuorten kategoria tavoitteena osallistaa nuoria toimintaohjelman toimeenpanoon. Ideakilpailun hanke-kategoriaan tuli 17 hakemusta, joista 9:lle myönnettiin avustus. Nuorten kategoriaan tuli kaksi hakemusta, joista molemille myönnettiin avustus. Lisäksi haaste-kategoriaan tuli yhdeksän ideaa, joita käsiteltiin eri ministeriöiden kanssa toimenpiteistä neuvoteltaessa.

Toimenpiteistä käytettiin ministeriöiden välisiä keskusteluja, joissa pohdittiin arvioinnista nousseita yleisiä ja sektorikohtaisia haasteita sekä tarvittavia toimenpiteitä ongelmien ratkaisemiseksi. Keskusteluissa todettiin eri ministeriöissä jo käynnissä olevia toimenpiteitä, jotka liittyvät toimintaohjelman tavoitteisiin sekä pohdittiin uusia tarpeellisia avauksia. Näiden keskustelujen pohjalta laadittiin toimenpidekokonaisuuden runko ja konkreettiset toimenpiteet. Nuorten näkemyksiä on kerätty viidessä digitaalisessa osallisuuspaneelissa eli Digiraadissa.

Toimintaohjelman lähetettiin työryhmän täydennettäväksi ja kommentoitavaksi 8.2.2021. Korjattu toimintaohjelman lähetettiin työryhmän hyväksyttäväksi 9.3.2021.

## 3 Rasismin vastaisen työn rakenteet Suomessa

### 3.1 Rasismin vastainen lainsäädäntö ja laillisuusvalvonta

Rasismin vastaisuuteen ja väestösuheteiden edistämiseen liittyvä oikeudellinen normisto koostuu kansainvälisistä sopimuksista, perustuslaillisia oikeuksista sekä lukuista erityislaeista, joilla kielletään syrjintä, häirintä tai erilainen kohtelu alkuperän, uskonnnon ja kielen perusteella eri elämän alueilla sekä kyseistä lainsäädäntöä koskevasta oikeuskäytännöstä. Eduskunnan eri valiokunnat, kansalliset laillisuusvalvojat sekä kansainväliset ihmisoikeussopimusten valvontaelimet ovat kiinnittäneet huomiota rasismiin ja syrjintään liittyvän lainsäädännön ja laillisuusvalvonnan kehittämiseen. Kuvioon I on kerätty esimerkkejä keskeisistä kansainvälisistä sopimuk-sista, EU- ja kansallisesta lainsäädännöstä liittyen rasismin torjuntaan ja väestösuhteisiin.

Kansallinen lainsäädäntö	EU-oikeus	Kansainvälinen oikeus
<b>ESIMERKIKSI</b> Perustuslaki Tasa-arvolaki Yhdenvertaisuuslaki Rikoslaki Hallintolaki Työturvallisuuslaki Työsopimuslaki Palvelussuhdelainsäädäntö Laki kotoutumisen edistämisestä Koulutuslainsäädäntö	<b>ESIMERKIKSI</b> Perusoikeuskirja Rasismidirektiivi Työsyrjintädirektiivi Sukupuolten tasa-arvoa koskevat direktiivit (7) Rasismpuitepäätös Uhrin oikeuksia koskeva direktiivi	<b>ESIMERKIKSI</b> YK:n ihmisoikeussopimukset YK:n sopimusvalvontaelinten tulkintakäytäntö YK:n julistukset Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukset Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntö EN:n sopimusvalvontaelinten tulkintakäytäntö

**Nykyinen yhdenvertaisuuslaki** on ollut voimassa vuodesta 2015 ja sillä on pantu täytäntöön EU:n rasismi- ja työsyrjintädirektiivit. Laki määrittelee kielletyn syrjinnän perusteet, muodot ja oikeussuojakeinot sekä asettaa viranomaisille, koulutuksen järjestäjille ja työantajille velvollisuksia edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Hallituksen esityksen mukaan sanalla alkuperä tarkoitetaan sekä etnistä ja

kansallista että yhteiskunnallista alkuperää. Se pitää sisällään myös rikoslaissa nimenomaisesti mainitut perusteet "rotu" ja "ihonväri".

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee seuraavat syrjinnän muodot:

- **Väliton syrjintä (10 §):** Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.
- **Väillinen syrjintä (13 §):** Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkin muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- **Häirintä (14 §):** Henkilön ihmisorvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.
- **Ohje tai käsky syrjiä (8 §):** Syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opetus, toimintaohje tai velvoite.
- **Kohtuullisten mukautusten epääminen (15 §):** Viranomainen, koulutuksen järjestäjä, työnantaja sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoaja, joka jättää tekevästä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, joilla vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus turvataan, syyllistyy syrjintään.
- **Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto (17 §):** Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.
- **Vastatoimen kielto (16 §):** Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Yhdenvertaisuuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) mukaan yhdenvertaisuuslakia voidaan kuitenkin tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös ehdotetussa laissa kiellettävästä syrjinnästä (moniperusteen syrjintä). Tällaisesta tilanteesta voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun henkilö ilman hyväsyttävää syytä kohdellaan muihin verrattuna eri tavalla sekä hänen suku-puolensa että ikänsä perusteella. Tasa-arvolakia ei sovelleta tilanteisiin, joissa ei ole kysymys sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Ehdotetun lain soveltamisalaan kuuluisivat näin ollen kaikki muut erilaisen kohtelun tilanteet, mukaan luettuna sellainen moniperusteen syrjintä, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka vain yhdessä johtavat siihen, että henkilön erilainen kohtelu on kiellettyä syrjintää (risteävä syrjintä). Näissä tilanteissa sukupuoli sinäsä voi olla yksi tällainen seikka.

Yhdenvertaisuuslain mukaan **viranomaisten, koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien** tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttää tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen (6 §) on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttää tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Työnantajalla (7 §), jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Eduskunnan valiokunnista perustuslakivaliokunta (PeV) sekä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyV) ovat kiinnittäneet mietinnöissään huomiota yhdenvertaisuuslain kehittämistarpeisiin<sup>1</sup>. molemmat valiokunnat ovat nähtneet tarpeelliseksi selvittää, liittyykö työelämän valvonnan jättämiseen yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan ulkopuolelle ongelmia. Valiokunnat ovat myös katsoneet tarpeelliseksi selvittää hyvityksen käsitteilyä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on nostanut eduskuntakertomuksessaan esille lainsäädännön kehittämistarpeita. Valtuutetun mukaan yhdenvertaisuuslain uudistamisessa tulisi esimerkiksi vahvistaa syrjinnän kieltoja, syrjinnän uhrin oikeussuoja sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottaa muutoksia ulkomaalaislakiin ja vastaanottolakiin sekä parannuksia ilman oleskelulupaa oleskelevien henkilöiden asemaan.

Hallitusohjelman mukaan hallitus tulee toteuttamaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen. Yhdenvertaisuuslaki antaa laajaa suojaa syrjinnältä, mutta lain toimeenpanoa tulee tehostaa entisestään. Oikeusministeriön teettämässä, vuonna 2019 käynnistyneessä yhdenvertaisuuslain arvointihankkeessa tarkasteltiin vuonna 2015 uudistetun yhdenvertaisuuslain vaikutuksia syrjintää kokeneiden oikeussuojaan, syrjinnän ehkäisemiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Arvioinnin aineisto koostui tuomioistuinten, valvontaviranomaisten ja laillisuusvalvojen kantelu- ja ratkaisuaineistoista, asiantuntija- ja sidosryhmähaastatteluista sekä työelämälle suunnatuista haastatteluista ja kyselystä. Tutkimuksessa tunnistettiin sääöstason kehittämistarpeita, jotka liittyvät muun muassa häirinnän määritelmään, yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuuteen viedä syrjintääsioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan uhria nimeämättä ja erilaisen koitelun oikeuttamisperusteisiin työelämässä. Suurimmat haasteet yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutmiselle liittyivät selvityksen mukaan kuitenkin lain täytäntöönpanoon ja siihen, miten eri syrjintäperusteilla tapahtuva syrjintä valikoituu eri oikeussuojakanaviin. Valikoitumisen vuoksi syrjinnän seuraamuksetkin ovat käytännössä syrjintäperusteittain erityyneitä. Lain

---

1 PeVI 31/2014 vp; TyVM 11/2014 vp

täytäntöönpanon kannalta on tärkeä huomata, että arvioinnin perusteella yhdenvertaisuden edistämisvelvollisuus ei vielä toteudu riittävällä tavalla ja suunnitelmat jäävät irrallisiksi organisaation muusta toiminnasta.

**Hyvien väestösuheteiden edistäminen on keskeinen osa kotouttamislain tavoitteita.**

Kunنان ja muiden paikallisten viranomaisten kotoutumisen edistämisen tavoitteena on lain mukaan tukea paikallisesti tai seudullisesti kansainvälyyttä, tasa-arvoa ja yhdenvertaisutta sekä edistää myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien välillä. Tavoitteena on lisäksi edistää hyviä etnisiä suhteita, kulttuurien välistä vuoropuhelua, maahanmuuttajaryhmien osallisuutta sekä tukea mahdollisuksia oman kielen ja kulttuurin säilyttämiseen. Kunنان kotouttamisohjelman sisältöihin voi lain mukaan liittää suunnitelma hyvien etnisten suhteiden ja kulttuurien välisen vuoropuhelun edistämisestä. Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee parhaillaan hallituksen kotouttamispoliittista selontekoa ja se tulee toimimaan pohjana kotouttamislakia koskevalla muutostyölle. Kotouttamislain muuttamisen yhteydessä tullaan vahvistamaan hyvien väestösuheteiden edistämistä koskevaa sääntelyä kotouttamisselonteon linjausten mukaisesti.

**Kansainväiset ihmisoikeussopimusten valvontaelimet** ovat antaneet Suomelle lukuisia suosituksia liittyen rasismiin torjuntaan sekä väestösuheteiden edistämiseen liittyyään lainsäädäntöön.

**Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia** koskeva kansainvälistä yleissopimusta valvova YK:n TSS-komitea antoi maaliskuussa 2021 Suomelle suosituksensa koskien hallituksen seitsemättä määräaikaisraporttia. Komitean mukaan Suomen tulisi tarkastella ja vahvistaa syrjinnän vastaista oikeudellista suoja sekä laillisuusvalvojen aseman lainsäädännön tehokkaaksi toimeenpanemiseksi. Komitea myös suosittaa ihmisoikeuksia koskevaa koulutusta tuomareille ja muille lainsäädäntöviranomaisille sekä pitää tärkeänä, että Suomessa valmistellaan kansallinen rasismi ja syrjinnän torjunnan toimintaohjelma.

**Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia** koskeva kansainvälistä yleissopimusta valvova YK:n ihmisoikeuskomitea antoi niin ikään Suomen seitsemättä maarakennettua koskevat suosituksensa maaliskuussa 2021. Komitea muun muassa katsoo, että Suomen tulisi vahvistaa perus- ja ihmisoikeusvaikutusten arvointia säädösvälistelussa, kehittää syrjinnän vastaista lainsäädäntöä ja tarkastella yhdenvertaisuusvaltuutetun mandaattia, harkita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuutta antaa hyvitystä suoraan syrjinnän Uhrille, lisätä suuren yleisön tietoisuutta syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä sekä lisätä esimerkiksi etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten osallisuutta julkisen ja yksityisen sektorin eri tasolla. Lisäksi komitea katsoo, että Suomen tulisi tuplata toimet syrjinnän, vihapuheen ja syrjintään ja väkivaltaan kiihottamisen torjumiseksi sekä vahvistaa vihapuheeseen liittyvää tiedonkeruuta ja raportointia sekä kouluttaa ja lisätä eri toimijoiden tie-toisuutta vihapuheen ja viharikollisuuden osalta.

YK:n rotusyrjinnän poistamista käsittelevä komitea on **kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista** koskevan kansainväisen yleissopimuksen täytäntöönpanon valvonnassa puolestaan kiinnittänyt huomioita lainsäädännössä kouluttamiseen, ILO:n yleissopimuksen 169 ratifioimiseen, maasta poistamista koskevan lainsäädännön syrjimättömyyteen, Durbanin julistukseen ja toimintaohjelman seurantaan sekä yhteistyön vahvistamiseen rasismin vastaisten järjestöjen ja viranomaisten välillä.

**Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea** on kiinnittänyt muun muassa huomioita maahanmuuttajanaisten sekä romaninaisten asemaan.

Multa **kansainvälisiltä ihmisoikeusmekanismilta** Suomi on saanut useita suosituksia liittyen rasismiin torjuntaan sekä väestösuhteiden edistämiseen. YK:n ihmisoikeusneuvoston yleismaailmallisessa määräaikaistarkastelussa (*Universal Periodic Review*) Suomi sai suosituksia rasismiin ja muukalaisvihan torjuntaa koskevan lainsäädännön vahvistamiseksi. Euroopan rasismiin ja suvantsemattomuuden vastainen komissio (*European Commission Against Racism and Intolerance, ECRI*) julkaisi syyskuussa 2019 Suomea koskevan viidennen raporttinsa. Raportti sisältää 20 suositusta rasismiin ja suvantsemattomuuden torjumiseksi. ECRI suosittaa muun muassa yhdenvertaisuuusvaltuutetun toimivallan muuttamista siten, että siihen sisältyisi oikeus tutkia yksittäisiä, väitettyä työelämän syrjintää koskevia tapauksia ja oikeus nostaa kanteita tuomioistuimessa omasta aloitteestaan.

Valtioneuvosto pitää **Euroopan unionin rasismia ja muukalaisvihaa koskevan puitepäätöksen** (2008/91/JHA) tehokasta täytäntöönpanoa tärkeänä keinona rasismiin torjumiseksi. Suomi on pannut puitepäätöksen kansallisesti täytäntöön vuonna 2011 samaan aikaan Euroopan neuvoston tietoverkkorikoksia koskevan sopimuksen rasisminvastaisen lisäpöytäkirjan kanssa. EU:n komissio on arvioinut puitepäätöksen toimeenpanoa kaikissa jäsenmaissa. Suomea koskeva arvio annettiin helmikuussa 2021. Komission arvion mukaan Suomen lainsäädännön avulla ei voi määrätä tehokkaita ja toimivia seurausia, joilla voidaan kitkeä rasismia ja muukalaisvihaa. Komission arvion mukaan keskeisiä ongelmia on esimerkiksi se, että rasiimiin tai vihapuheeseen liittyviä rikoksia ei voida tutkia eikä niistä voida nostaa syytteitä ilman uhrin tekemää ilmoitusta tai syytöstä. Komission arvion mukaan Suomessa on myös pantu virheellisellä tavalla täytäntöön säädös väkivaltaan yllyttämisenstä koskevasta vihapuheesta. Lisäksi Suomessa ei komission mukaan ole kriminalisoitu vihapuhetta, joka kohdistuu rodun,ihonvärin, uskonnnon, syntyperän taikka kansallisen tai etnisesti määrytyvän ihmisryhmän yksittäiseen jäseneen. Suomessa ei ole myöskään kriminalisoitu vihapuheen erityisten muotojen eli kansainvälisen rikosten ja holokaustin julkista puolustelua, kielämistä tai törkeää vähattelyä. EU-komissio on laatinut suositukset syrjinnän vastaisen lainsäädännön valvontaviranomaisista (<https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2018/951/oj>).

Hallitusohjelman mukaisesti arvioidaan tarve puuttua vakavimpiin järjestätyyneen rasismin muotoihin lainsäädännön keinoin. Oikeusministeriö asetti syksyllä 2019 hankkeen, jonka tehtävänä on laatia arviomuistio siitä, vastaavatko järjestätyneeseen rasismiin liittyvä rikoslain säädökset YK:n rotusyrjintäsopimuksen määräyksiä ja ovatko ne muutenkin riittävän selviä ja kattavia. Hallitusohjelman mukaan rangaistuksen koventamisperusteeksi lisätään rikoksen tekeminen uhrin sukupuoleen liittyvän vihamotiivin vuoksi. Myös laiton uhkaus, joka tehdään työtehtävän tai julkisen luottamustehtävän vuoksi, on tarkoitus muuttaa virallisen syytteen alaiseksi rikokseksi. Eduskunnalle on helmikuussa 2021 annettu hallituksen esitys, jossa ehdotetaan sukupuolen lisäämistä rikoslain koventamis-perusteiden listalle.

### **3.2 Valtioneuvoston osallistavat rakenteet rasismin ja syrjinnän torjunnan ja hyvien väestösuheteiden edistämisessä**

Valtioneuvoston yhteydessä toimii useita neuvottelukuntia, joissa käsitellään rasismin ja väestösuheteiden kannalta keskeisiä kysymyksiä. Ulkoministeriön yhteydessä on kansainvälisten ihmisoikeusasiain neuvottelukunta, jonka jäsenistö koostuu kaikkien eduskuntaryhmien edustajista sekä ihmisoikeustyötä tekevien kansalaisjärjestöjen edustajista. Oikeusministeriön yhteydessä toimivat etnisten suhteiden neuvottelukunta, kieliasianneuvottelukunta, viittomakieliasioiden neuvottelukunta ja kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriössä toimii valtakunnallinen romaniasiain neuvottelukunta ja aluehallintovirastojen (AVI) yhteydessä neljä alueellista romaniasiain neuvottelukuntaa. Etnisten suhteiden neuvottelukunnan yhteydessä toimii seitsemän alueellista etnisten suhteiden neuvottelukuntaa, joiden toimintaa tuetaan ELY-keskusten kautta. Neuvottelukuntien toimintaan osallistuu lukuisia eri kulttuuri-, uskonto- ja kieliryhmiä edustavia kansalaisjärjestöjä sekä poliittisia puolueita eri puolelta Suomea. Lisäksi oikeusministeriö on järjestänyt vuosittain saamelaisasioiden neuvottelupäiviä, joihin on kutsuttu eri viranomaisia, saamelaiskäräjät sekä saamelaisia edustuvia kansalaisjärjestöjä.

Kansalaisjärjestöjen mahdollisuutta osallistua politiikan valmisteluun tuetaan myös kuulemisenettelyn avulla. Valtioneuvoston antoi periaatepäätöksen säädösvaalmistelun kuulemisohjeeksi vuonna 2016. Kuulemisohje ohjaa ministeriöiden säädösvaalmistelua. Kuulemisessa sidosryhmille ja kansalaisille annetaan mahdollisuus ottaa kantaa valmisteilla olevaan säädösehdotukseen. Valmistelussa tulisi kuulla tasapuolisesti eri sidosryhmiä ja interessitahoja. Menetelmiä valittaessa tulee huomioida yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet ja kielessiset oikeudet. Kuuleminen voidaan tehdä esimerkiksi kuulemistilaisuudessa, sähköisesti hyödyntämällä demokratia.fi -palveluita tai perinteisellä

lausuntopyynnöllä. Säädösvalmistelun yhteydessä tulisi toteuttaa yhdenvertaisuuusvaikuttisten arvointeja, joissa arvioidaan säädösesitysten vaikutuksia eri syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kuten etnisten ja uskonnollisten ryhmien näkökulmista. Useat ministeriot ovat hyödyntäneet Erätauko-säätiön Erätauksodialojeja ([www.eratauko.fi](http://www.eratauko.fi)) vuorovaikutksen ja osallisuuden lisäämiseksi erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien osallistamiseksi. Menetelmää on käytetty eri yhteyksissä yhteisen ymmärryksen kasvattamiseksi sekä sidosryhmien ja kansalaisten uudenlaisen osallistamisen mahdollistamiseksi muun muassa osana tulevaisuusselontekoa, virkamiehille suunnatuissa poikkeusajan dialogeissa, kansallisessa demokratiaohjelmassa 2025 sekä luonnonsuojelulain valmistelussa.

#### ***Lainsäädäntöön ja rakenteisiin liittyvät toimintaohjelman linjaukset***

- Valmistellaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus ja tehostetaan yhdenvertaisuuden edistämiselvollisuuden toimeenpanoa
- Parannetaan valtioneuvoston sisäistä koordinaatiota rasismiin ja syrjinnän torjunnan tehostamiseksi
- Huomioidaan syrjinnän ja rasismiin vastaisen työn vahvistaminen teemana osana tulosohjausprosessia kaikilla hallinnonaloilla.
- Vahvistetaan paikallisia ja alueellisia rasismiin vastaisen ja hyvien väestösuheteiden työn rakenteita
- Kehitetään saavutettavampia kuolemisen rakenteita ja keinoja, joiden avulla varmistetaan syrjinnän vaarassa olevien ryhmien vaikuttamismahdollisuudet

## 4 Rasismin torjunta ja väestösuhdepolitiikka yhteiskunnan eri sektoreilla

Julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Viranomaisten keinot ennaltaehkäistä ja puuttua rasismiin sekä edistää hyviä väestösuhteita liittyvät eri hallinnonalojen rasismin vastaiseen politiikkaan, yhdenvertaisuuden edistämiseen, resurssiohjaukseen, kansalaisyhteiskunnan toimintaedellytysten tukemiseen, rasismia koskevan tiedon keräämiseen sekä toimenpiteisiin, jotka kohdistuvat eri väestöryhmien kuten eri kieli- ja uskonnollisten ryhmien, saamelaisten, romanien ja maahanmuuttaryhmien oikeuksiin edistämiseen. Eri hallinnon aloilla on tehty, on meneillään tai valmisteilla erilaisia toimenpiteitä, jotka liittyvät toimintaohjelman tavoitteisiin.

Ministeriöt ohjaavat hallinnonaloaan yhdenvertaisuuden edistämisessä tulos- ja informatio-ohjauksen keinoin. Varsinaista ministeriöiden välistä koordinaatorakennetta rasismin vastaisen poliikan osalta ei tällä hetkellä ole. Rasismiin liittyyviä kysymyksiä käsitellään erityisesti valtioneuvoston perus- ja ihmisoikeusverkostossa, kotouttamisen yhteistyöryhmässä sekä sisäisen turvallisuuden ryhmässä. Lisäksi oikeusministeriö on asettanut syrjinnän seurantajärjestelmän, joka koordinoi ja kehittää syrjintää liittyvää tiedonkeruuta ja kansallista seurantaa.

### 4.1 Rakenteellisen rasismin torjunta

Rakenteellisesta rasismissa puhuttaessa tarkastellaan yhteiskunnallisia instituutioita, niiden toimintatapoja sekä eri taustaisten ihmisten mahdollisuksia toimia instituutiossa ja käyttää niiden tarjoamia palveluita. Rakenteellista rasismia voi esiintyä muun muassa viranomaistoiminnassa, työelämässä, koulutuksessa ja muissa palveluissa esimerkiksi siten, että näennäisesti neutralit käytännöt ja rakenteet tosiasiallisesti sulkevat pois osan ihmisiä. Yhdenvertaisuussuunnittelun on tärkeä instrumentti rakenteellisen rasismin ja välliisen syrjinnän tunnistamisen, ennalta ehkäisyn ja torjumisen näkökulmista. Ministeriöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua on kehitetty viime vuosien aikana ja suunnitelun tilanne on arvioitu oikeusministeriön kyselyllä sekä yhdenvertaisuuslain toimivuustutkimuksen yhteydessä.

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun ministeriöissä

Ministeriö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tilanne
UM	<b>Ulkoministeriön</b> henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa vuodet 2019–2021. Ohjelman yhtenä painopisteenä on työyhteisöjen moninaisuuden edistäminen ja moninaisuuden johtamisen tukeminen. Ohjelmaa päivitetään ja sen toteutumista seurataan ministeriön johtoryhmässä yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Osana ohjelman toimeenpanoa hyväksyttiin vuodet 2019 – 2021 kattava yleinen koulutussuunnitelma.
VM	<b>Valtionvarainministeriön</b> toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on juuri valmistunut ja suunnitelman mukaan mm. jokaisen VM:n hallinnonalan viraston tulee laatia oma toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa, ja ministeriö seuraa niiden toteutumista osana tulosohjausprosessia.
LVM	<b>Liikenne- ja viestintäministeriön</b> ja hallinnonalan yhteinen suunnitelma toiminnallisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vuosille 2019–2021 julkaistiin joulukuussa 2018. Hallinnonalan yhteinen toiminnallisen tasa-arvon työryhmä seuraa raporttien avulla toimenpiteiden toteutumista.
PLM	<b>Puolustusministeriö</b> ohjaa hallinnonalaansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa. PLM – PV väliseen tulossopimukseen on kirjattu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät tulostavoitteet. PLM valvoo tulostavoitteiden toteutumista PV:n tulos- ja vuosiraporttien perusteella.
SM	<b>Sisäministeriöllä</b> on toiminnallinen suunnitelma vuosille 2020–2021, mutta päivitys- ja arviointityö käynnissä, samoin kuin hallinnon alalla.
MMM	<b>Maa- ja metsätalousministeriön</b> yhdistetty henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa vuodet 2018–2022.
YM	<b>Ympäristöministeriöllä</b> on toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2018–2023.
STM	<b>Sosiaali- ja terveysministeriöllä</b> on toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021–2025
TEM	<b>Työ- ja elinkeinoministeriöllä</b> on toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2023. Ohjelman mukaan kehitetään ministeriön ja hallinnonalan toimia yhdenvertaisuuden tavoitteellisessa edistämisessä ja varmistetaan, että TEM-konsernin virastot ovat laatineet yhdenvertaisuussuunnitelmat.
OKM	<b>Opetus- ja kulttuuriministeriöllä</b> on henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2021 sekä toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020 – 2023. Ministeriön johto ja toiminnallisen tasa-arvon työryhmä seuraavat suunnitelmien toimeenpanoa.
OM	<b>Oikeusministeriöllä</b> on yhdistetty toiminnallinen ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021–2025.
VNK	<b>Valtioneuvoston kanslian</b> toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma kattaa vuodet 2019–2022. Kanslian yhdenvertaisuussuunnitelmaa valmistellaan parhaillaan.

Monimuotoisten työntekijöiden vähyys esimerkiksi julkisella sektorilla voi kertoa raken-teellisista esteistä joidenkin väestöryhmien osalta. Ministeriössä on tunnistettu tarve lisätä moninaisuutta henkilöstössä sekä kehittää eri hallinnonalojen viranomaisten osaamista yhdenvertaisuus- ja vähemmistökykyissä. Työ- ja elinkeinoministeriön vetämän työ-elämän monimuotoisuusohjelman puitteissa toteutetaan lukuisia toimenpiteitä, joilla lisätään työnantajien monimuotoisuusosaamista. Tavoitteena on, että ohjelmalla paranee rasismi ja syrjintää liittyvä osaamista ja ymmärrystä julkisella sektorilla sekä työlistymistä edistävissä julkisissa palveluissa. Sisäministeriön hallinnonalalla Poliisiammatti-korkeakoulussa on käynnissä kehittämishanke, jonka tavoitteena on vahvistaa etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien henkilöiden rekrytointia poliisiopintoihin. Ulkoministeriö käyttää ulkoista asiantuntijapalvelua avoimissa ulkopuolisissa ministeriorekrytointeissä, jonka tarkoituksesta on muun muassa vahvistaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisäksi ulkoministeriö selvittää mahdollisuutta anonymin rekrytoinnin käyttöön mahdollisuuksien mukaan. Myös VM:ssä on käynnistetty pohdintaa keinoista lisätä valtionhallinnon henkilöstön monimuotoisuutta.

Eri hallinnonalolla on toteutettu koulutuksia viranomaisten osaamisen kehittämiseksi yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskykyissä. Esimerkiksi valtionvarainministeriö pyrkii lisäämään henkilöstönsä osaamista yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuheteiden edistämisessä. Virkamiehiä on osallistunut Erätauko-menetelmän koulutuksiin ja lainvalmistelijoille on järjestetty koulutusta yhdenvertaisudesta. Ulkoministeriön kansainvälisen asioiden valmennuskurssilla, jonka kautta pääsääntöisesti rekrytoidaan uusia virkamiehiä, on koulutusmoduuli ihmisoikeuksista, jossa käsitellään myös väestöryhmien yhdenvertaisuutta ja rasismin vastaisia toimia.

Valtioneuvoston kanslia vastaa hallituksen viestintästrategiasta, jossa on kiinnitetty erityisesti huomiota eri kieliryhmien tarpeisiin (kansalliskielet, saamen kielet, viittomakieliset sekä muun kieliset). Valtioneuvoston kanslia on kehittänyt uusille viranhaltijoille suunnattua perehdyttämисaineisto VN-passia ja siihen on lisätty koulutuspaketti tasa-arvosta ja yhdenvertaisudesta. Hallitusohjelman mukaisesti laadittiin Kuntaliiton johdolla Julkisen hallinnon strategia, jolla pyritään uudistamaan suomalaisen julkisen hallinnon toimintata-poa vastaamaan yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin (<https://vm.fi/julkisen-hallinnon-strategia>). Moninaisuus ja yhdenvertaisuus ovat strategiaan kirjattuja periaatteita, joita seuraamalla otetaan eri ihmisryhmät mukaan ja rakennetaan yhteenkuuluvuuden ja oikeudenmukaisuuden tunnetta ja siten hallinnon legitimiteettiä.

Rakenteellinen rasismi voi heikentää eri taustaisten ihmisten luottamusta viranomaisiin. VM on tilannut OECD:ltä Suomen hallintoa koskevan luottamusarvioinnin, jonka tulokset julkaistiin toukokuussa 2021. Arvionti tarkastelee kansalaisten luottamusta hallinnon ins-tituutioihin ja tarjoaa tietoa siitä, miten hallinto voi kehittää toimintaansa luottamuksen ansaitsemiseksi. Luottamuksen lisääminen on väestösuhdepolitiikan keskeinen tavoite.

Lisäksi VM on tilannut OECD:ltä Kansalaisyhteiskunnan toimintamahdollisuudet Suomessa -arvioinnin (Civic Space Scan). Arvioinnin tulokset julkaistiin kesäkuussa 2021. Arvointi tarjoaa suosituksia, jotka auttavat edistämään ja suojelemaan kansalaisyhteiskunnan toimintamahdollisuksia Suomessa. Arvioinnissa tarkastellaan myös rasismiin, syrjinnän, viha- ja viharikosten vastaisia toimia.

## 4.2 Rasismin vastainen poliittinen ja hyvien väestösuhteiden edistäminen eri hallinnonaloilla

Toimintaohjelman valmisteluun liittyvässä arvioinnissa rasismiin ja väestösuhteiden edistämiseen liittyviä toimenpiteitä löytyi erityisesti yhdenvertaisuus-, perus- ja ihmisoikeus-, kielellisten oikeuksien, turvallisuus-, työelämää-, maahanmuutto-, kotoutumis-, asunto-, kulttuuri-, liikunta-, koulutus- ja nuorisopolitiikan aloilta sekä väestöryhmäkohtaisessa politiikassa kuten romani- ja saamelaispolitiikassa.

### Ulko- ja turvallisuuspolitiikka, kansainvälinen ihmisoikeuspolitiikka, kehityspoliikka ja konsulipalvelut

Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikan arvopohjassa on keskeistä ihmisoikeuksien, oikeusvaltioperiaatteen, demokratian, rauhan, vapauden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kaikessa kansainvälisessä toiminnassa. Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikka on ihmisoikeusperustaista, mikä tarkoittaa ihmisoikeusvaikutusten arvointia kaikessa ulko- ja turvallisuuspoliittisessa toiminnassa.

Suomen toiminnan lähtökohtana on ihmisten yhdenvertaisuus niin kansalaisoikeuksien ja poliittisten oikeuksien kuin taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyslistien oikeuksienkin täytäntöönpanossa. Suomi korostaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja tukee kansainvälistä ponnistelua, joiden tavoitteena on sukupuolten tasa-arvon vahvistaminen. Haavoittuvassa ja syrjinnälle alittiissa asemassa olevien henkilöiden ja ryhmien ihmisoikeuksien toteutumiseen kiinnitetään erityistä huomiota.

Suomen kansainvälisten ihmisoikeuspolitiikan johtoajatuksena on puolustaa yhdenvertaisutta, tasa-arvoa sekä kansalaisyhteiskunnan osallistumisoikeuksia. Nämä vahvistamme ihmisoikeuksien yleismaailmallisuutta, perusoikeuksien toteutumista sekä demokratiaa ja oikeusvaltiokehitystä.

Kansainvälisessä toiminnassa Suomi tukee kaikkien haavoittuvimmassa asemassa olevien väestöryhmien ja vähemmistöjen sekä niihin kuuluvien henkilöiden oikeuksia ja syrjinnän lopettamista ja tästä tukevia kirjausia kansainvälisessä ja EU:n päätöksissä. Näihin väestöryhmiin kiinnitetään ulko- ja turvallisuuspolitiikassa erityistä huomiota silloin kun kyse on moniperustisesta/risteävästä syrjinnästä sekä tilannearvion perusteella maakohtaisten ihmisoikeusloukkausten aseellisten konfliktien ja humanitaaristen kriisien yhteydessä.

Suomi pyrkii YK:n ihmisoikeusneuvostoon kaudelle 2022–2024. Suomen kampanjan pääviesti "A Diverse World, Universal Human Rights" (monimuotoinen maailma, yleismaailmalliset ihmisoikeudet) korostaa ihmisoikeuksien yleismaailmallisuutta. Vaali järjestetään YK:n yleiskokouksessa lokakuussa 2021.

Kehityspoliikassa toimeenpannaan kestävän kehityksen tavoitteita Suomen arvoihin ja vahvuksiin perustuvilla painopistealueilla. Suomi parantaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja asemaa, vahvistaa kehittyvien maiden hyvinvointia, mukaan lukien työpaikat, koulutus ja demokratia, sekä edistää ilmastoestävyyttä kehittyvissä maissa. Kaikessa toiminnassa huomioidaan läpileikkaavina tavoitteina sukupuolten tasa-arvo, yhdenvertaisuus, ilmastoestävyys ja vähäpäästöinen kehitys. Kehityspoliikan maantieteellisenä painopisteenä on Afrikka.

Ulkoministeriö edistää Suomen ja suomalaisen turvallisuutta ja hyvinvointia. Konsulipalvelujen osalta ulkoministeriön ja Suomen edustustojen tehtäviin sovelletaan konsulipalvelulakia (498/1999). Konsulitehtäviä hoidettaessa otetaan huomioon Suomea velvoittavista kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista ja -asiakirjoista johtuvat toimintaperiaatteet, kuten yhdenvertainen kohtelu sekä syrjintäkielto rodun, ihonvärin, sukupuolen, kielen, uskonnnon, kansallisen tai yhteiskunnallisen aseman, syntyperän tai muun aseman perusteella.

### Ihmisoikeussopimusten täytäntöönpanon valvonta

Yhdistyneiden kansakuntien ja Euroopan neuvoston keskeisten ihmisoikeussopimusten täytäntöönpanosta raportoidaan määräjoin itsenäisille ja riippumattomille sopimusvalvontaelimille. Määräkaikraportointi on keskitetty ulkoministeriöön, joka avaa laadittavana olevat raporttiluonnokset myös kansalaisyhteiskunnan kommentoitavaksi. Osallistuminen ihmisoikeussopimusten täytäntöönpanon valvontaan hallituksen raporttiluonnoksia kommentoimalla lisää tietoisuutta ihmisoikeussopimuksista, yksilön ja ryhmien oikeuksista ja antaa yleiskuvaa viranomaisten toimista ihmisoikeuksien toteuttamiseksi, mukaan lukien rasismi ja syrjinnän torjumiseksi. Kansalaisyhteiskunnan toimijoiden suora osallistuminen täytäntöönpanon valvontaan antamalla sopimusvalvontaelimille lausuntoja (ns. rinnakkais- tai varjoraportit) ja osallistumalla komiteoiden kanssa käytävään luottamukselliseen vuoropuheluun hallituksen antaman määräkaikraportin tarkastelun yhteydessä

ovat tehokkaita keinoja vaikuttaa Suomelle annettavien suositusten sisältöön rasismiin ja syrjinnän torjumiseksi ja hyvien väestösuheteiden edistämiseksi. Ihmisoikeussopimusten täytäntöönpanon valvonnassa on tärkeää kuulla eri väestöryhmien ääntä, mukaan lukien lasten ja nuorten näkemyksiä rasismiin ja syrjinnän tosiasiallisesta tilanteesta Suomessa.

### **Yhdenvertaisuus, kielelliset oikeudet ja kansallinen perus- ja ihmisoikeuspolitiikka**

Oikeusministeriö yhteen sovittaa valtioneuvoston yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyspoliikkaa ja on sen osana ylläpitänyt kansallista syrjinnän seurantajärjestelmää, jonka avulla kerätään tietoa eri väestöryhmiin kohdistuvasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuspolitiikan keskeiset osa-alueet ovat yhdenvertaisuuslain säännön kehittäminen, yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden arvioinnin menetelmien kehittäminen, viharikollisuuden ja vihapuheen vastainen toiminta, eri vähemmistöryhmiin kohdistuvan syrjinnän torjunta (esim. HLBTI-henkilöt, vammaiset, eri etniset ja kielelliset vähemmistöt, alkuperäiskansa saamelaiset), syrjintää koskevan tiedon kerääminen sekä EU:n syrjinnän vastaiseen työhön osallistuminen.

Oikeusministeriö toteuttaa yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyshankkeita, jotka saavat rahoitusta EU:n perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta. Esimerkiksi oikeusministeriön koordinoimassa Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hankkeessa pyritään lisäämään koko väestön ymmärrystä rasismista ja lisäämään valmiuksia puuttua siihen. Hankkeen tavoitteena on torjua erityisesti etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kohdistuva syrjintää ja häirintää. Hankkeessa muun muassa tuetaan oppilaitoksia niiden tehtävässä edistää yhdenvertaisutta ja tasa-arvoa sekä lisätään koulutusten avulla työnantajien ja ammattilaisten tietämystä ja tietoisuutta syrjimättömyydestä, rasisminvastaisuudesta ja monimuotoisuudesta. Lisäksi hankkeessa kehitetään ammattilaistille ja sivullisille työkaluja ja menetelmiä puuttua syrjintään ja häirintään.

Hallitusohjelman mukaan hallitus kehittää syrjintä- ja viharikostilanteen systemaattista seurantaa kansallisesti ja kansainvälisesti. Oikeusministeriö on viime vuosina toteuttanut useita viharikoksiin ja vihapuheeseen keskittyneitä hankkeita, jotka ovat saaneet rahoitusta EU:n perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta. Kaikissa hankkeissa on kehitetty lainvalvontaviranomaisten osaamista viharikosten tunnistamisessa ja tutkinnassa sekä viharikosten raportointia. Oikeusministeriö on käynnistänyt yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen, perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelman, kansalliskielistrategian, naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelman sekä ihmiskaupan vastainen toimintaohjelman valmistelun.

Oikeusministeriön tehtävänä on huolehtia kielellisten oikeuksien toteutumisen edistämisestä. Osana tätä työtä kerätään tietoa eri kieliryhmiltä myös kieleen perustuvasta syrjinnästä ja vihapuheesta. Esimerkkejä tästä ovat Kielibarometri ja Saamebarometri, jotka

toteutetaan neljän vuoden välein, sekä Viittomakielibarometri joka toteutettiin ensimäistä kertaa vuonna 2020. Oikeusministeriöllä on käynnissä kieli-ilmapiirihanke, jonka tarkoituksesta on kiinnittää huomiota juuri tietoisuuden lisäämiseen kielellisistä oikeuksista. Oikeusministeriö valmistelee myös kielipoliittista ohjelmaa, jonka tavoitteena on vastata eri kieliä (muita kuin kansalliskieliä) koskeviin haasteisiin.

Valtioneuvoston perus- ja ihmisoikeuspolitiikkaa koordinoiva verkosto on valmistellut kaksi kansallista perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelmaa ja kolmas on valmistunut kesäkuussa 2021. Toimintaohjelmiin on koottu eri ministeriöiden toimenpiteitä kansallisen perus- ja ihmisoikeuspolitiikan vahvistamiseksi ja rasismia ja syrjintää koskevia hankkeita on ollut useita. Tällä hetkellä valmisteilla olevan toimintaohjelman kärkenä on perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen seurannan vahvistaminen. Toimintaohjelman myötä luotavat perus- ja ihmisoikeusindikaattorit pitävät sisällään myös rasismin ja syrjinnän seurantaan liittyviä seurantakohteita.

YK:n jäsenvaltiot ovat sopineet yhdessä kestävän kehityksen toimintaohjelman Agenda2030 toimeenpanosta ja tavoitteiden saavuttamisesta vuoteen 2030 mennessä. "Ketään ei jätetä"-periaate on Agenda2030n kantava periaate, jonka tulisi toteuttaa niin maiden välillä kuin maiden sisällä. Valtioneuvostossa Ketään ei jätetä -periaatteen toteuttaminen kuuluu kaikille hallinnonaloiille ja siitä raportoidaan säännöllisesti mm. YK:lle sekä eduskunnalle. Suomessa valtioneuvoston Agenda2030 toimia ohjaa Agenda2030n toteuttamisesta kerran hallituskaudessa annettava selonteko (2017 ja 2020). Kansallisella tasolla kestävän kehityksen toimikunta valmistelee parhaillaan Agenda 2030 tiekarttaa, jonka tarkoituksesta on tehdä näkyväksi, minkälaisista politiikkaa Suomessa tulisi tehdä kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

## Työelämä

Hallitusohjelman mukaisesti työ- ja elinkeinoministeriö yhdessä oikeusministeriön ja STM:n kanssa selvittävät keinoja puuttua alipalkkaukseen. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö selvittää nimetöntä työnhakua ja toimii rekrytointisyrittävä vastaan. Työ- ja elinkeinoministeriön tilaaman VN TEAS -hankkeen Tavoitteena syrjimätön työelämä -loppuraportti ilmestyy joulukuussa 2021. TEM on myös käynnistänyt työelämän monimuotoisuusohjelman, jonka avulla ehkäistään rekrytointisyrittä ja tuetaan työnantajien osaamista ja kiinnostusta rekrytoida maahanmuuttaneita. Ohjelma sisältää toimenpiteitä, joiden avulla työmarkkinoiden rakenteellista syrittää ja rasismia pyritään vähentämään lisäämällä työyhteisöjen tietoisuutta monimuotoisuuden hyödyistä sekä lisäämällä monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta koskevaa rekrytointi-, johtamis- ja muuta osaamista työelämässä. Ohjelman avulla myös lisätään monimuotoisuusosaamista työnantaja- ja työnhakijapalveluissa sekä edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla.

## Maahanmuutto

Rasismin vastainen toimintaohjelma linkittyvä läheisesti työ- ja elinkeinoministeriössä valmisteltuun valtioneuvoston selontekoon kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista, joka julkaistiin kesäkuussa 2021. Selonteossa korostetaan väestösuhdepolitiikan ja yhdenvertaisuuslain säädännön toimeenpanon merkitystä väestöryhmien välisen erojen tasaamisessa, syrjinnän vähentämisessä ja eri ryhmien osallisuuden lisäämisessä. Selonteossa todetaan, että yksilöille suunnattujen palveluiden rinnalla tulee lisätä vastaanottavuutta. Toimenpiteitä yhteiskunnan vastaanottavuuden ja hyvien väestösuhdeiden lisäämiseksi voidaan sisällyttää kuntien kotouttamisohjelmiin. Lisäksi maahanmuuttaneiden osallisuutta palveluiden kehittämisessä ja toteutuksessa lisätään. Myös kotouttamisen kumppanuusohjelmaa toteutetaan eri toimijoiden kanssa yhteistyössä, ja hyvien väestösuhdeiden edistäminen on tärkeä osa sitä.

Sisäministeriö vastaa maahanmuuttopoliikan sekä maahanmuuttoa ja kansalaisuutta koskevan lainsäädännön kokonaisuudesta. Ministeriö ohjaa ja kehittää maahanmuuttohallintoa ja sovittaa yhteen maahanmuuttoasioihin liittyvää toimintaa eri hallinnonalojen välillä. Sisäministeriö edustaa Suomea useimmissa maahanmuuttoasioissa Euroopan unionissa ja kansainvälisessä yhteistyössä. Työvoiman, opiskelijoiden, harjoittelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuttoon liittyvästä edustuksesta sekä maahanmuuttajien kotouttamesta ja sitä koskevasta lainsäädännöstä vastaa työ- ja elinkeinoministeriö.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on maahanmuuttohallinnossa tulosohjaksen painopisteenä, kuten muillakin sisäministeriön hallinnon aloilla. Maahanmuuttopoliikkaa koskevassa keskustelussa pyritään purkamaan hyviin väestösuhdeisiin vaikuttavaa vastakkainasettelua faktoihin perustuvalla viestinnällä. Vuosille 2021–2024 vahvistetun laittoman maahantulon ja maassa oleskelun vastaisen toimintaohjelman tavoitteena on ehkäistä varjoyhteiskunnan muodostumista.

Sisäasioden rahastoilla, erityisesti turvapaikka-, kotouttamis- ja maahanmuuttorahastolla tuetaan hankkeita ja toimintaa, joilla edistetään muun muassa turvapaikka- ja vastaanottojärjestelmän kehittämistä ja niihin liittyviä palveluita. Rahastojen valmistelu tapahtuu kumppanuudessa mm. maahanmuuttajajärjestöjen kanssa ja rahastojen toimeenpanossa kiinnitetään erityistä huomiota mm. maahanmuuttajajärjestöjen osallisuuden edistämiseen sekä vuorovaikutuksen edistämiseen maahanmuuttajien ja vastaanottavan yhteiskunnan välillä. Manner-Suomen maaseudun kehittämishojelma on rahoitettu maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyviä ja hyvien väestösuhdeiden rakentamista edistäviä hankkeita. Maaseutuverkoston työryhmä on edistänyt maahanmuuttajien työllistymistä. EU-osarahoitteisella Leader-toiminnalla edistetään kaikkien maaseudun asukkaiden osallistumista ja yhteisöllisyyttä ja moni Leader-ryhmä on panostanut väestösuhdeiden parantamiseen.

## Turvallisuus

Hallitus on valmistellut sisäisen turvallisuuden selonteen. Selonteossa kiinnitetään erityistä huomioita haavoittuvassa asemassa olevien väestöryhmien kuten syrjinnän vaarassa olevien ryhmien turvallisuuteen. Sisäministeriö on tuottanut selvityksen turvallisuuden kokemuksista eri ryhmien osalta. **Poliisin ennalta estävä työn strategia** (2019–2023) painottaa hyvien väestösuheteiden ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämistä ja polarisaation torjuntaa. Myös paikallista turvallisuussuunnittelua koskevat ohjeet korostavat hyvien väestösuheteiden edistämistä. Sisäministeriö ja poliisi ovat mukana EU-hankkeessa Tiedolla vihaa vastaan, jossa valmistellaan mm. verkkokoulutus yhdenvertaisuudesta poliiseille. Sisäministeriö on mukana myös uudessa EU-rahoitteisessa Osaavat -hankkeessa, jonka tarkoitus on edelleen vahvistaa viharikosten torjunnan tehostamista, pilottida syrjinnän vastaista osaamiskeskusta (ehdotettu toimenpide raportissa Sanat ovat tekijä, Sisäministeriön julkaisu 2019:23) sekä kehittää aiheeseen liittyvää osaamista kansallisella ja paikallisella tasolla.

Poliisissa on myös valmistunut ulkomaalaisasioiden verkkokurssi, jossa käsitellään etnisen profiloinnin kieltoa. Poliisiylijohtajan johdolla järjestetään 1–2 kertaa vuodessa kansallinen keskustelufoorumi etnisten vähemmistöryhmien kanssa. Joulukuussa 2019 päättynessä Against Hate -hankkeessa mm. järjestettiin poliisille, syyttäjille ja tuomareille yhteistä koulutusta viharikoksista. Tiedolla vihaa vastaan -hankkeessa (1.12.2019–30.11.2021) kehitetään mm. tiedonkeruuta ja viharikosraportointia. Osana hanketta Poliisiammattikorkeakoulu selvittää viharikosten etenemistä rikosprosessissa ja koventamisperusteen käytöä tuomioistuimissa. Tammikuussa 2019 järjestettiin seminaari teemalla "Afrofobia ja raken-teellinen syrjintä". Seminaari käynnisti Suomessa YK:n yleiskokouksen julistaman kansain-välisen vuosikymmenen afrikkalaista alkuperää oleville ihmisille 2014–2024.

Vuonna 2020 asetettu parlamentaarinen komitea määrittää tavoitituloja asevelvollisuuden vahvistamiseksi ja kehittämiseksi. Tunnistettujen kehittämismahdollisuuksien tulee lisäksi vahvistaa maanpuolustustahtoa ja yhdenvertaisuutta. Varusmiespalveluksen suorittavat henkilöt koostuvat monista eri taustoista ja etnisistä ryhmistä. Puolustusvoimat on aiemmin toteuttanut myös kehittämishankkeita yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelunormilla Puolustusvoimat ohjeistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteilyä palkatulle henkilökunnalle ja varusmiehille.

## Asuntopolitiikka

Hallitusohjelman mukaan kaupunkipoliitikassa korostuvat segregaaation ehkäiseminen ja lähiöiden kehittäminen. Ympäristöministeriö on valmistellut asunnottomuuden yhteistyöohjelman vuosille 2020–2022. Maahanmuuttajien asunnottomuus on osa ohjelmaa toteutavien kaupunkien toimeenpano-ohjelmia. Hallitusohjelman mukaisesti YM on valmistellut lähiöohjelman (2020–2022) joka sisältää toimenpiteitä asumisen segregaaation torjumiseksi eri väestöryhmien osalta.

## Koulutuspolitiikka

Tasa-arvon tavoite ja laaja yhdenvertaisuuusperiaate ohjaavat perusopetuksen kehittämistä. Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttaa varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen laatu ja tasa-arvoa parantavat ja oppimista ja hyvinvointia edistävät Oikeus oppia -kehittämishojelmat vuosina 2020–2022. Oikeus oppia -kehittämishojelma sisältää lainsääädäntöön ja rahoitukseen tehtäviä uudistuksia sekä edistää yhdenvertaisuutta vahvistavia käytäntöjä ja toimintatapoja mm. oppimiserojen kaventamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi. Kansallisen koulutuksen arviontikeskuksen arviontiisuunnitelman (2020–2023) yhtenä painopisteenä on yhdenvertaisuuden edistäminen.

Eri opettajankoulutusten opetussuunnitelmiin sisältyy tasa-arvoon, ihmisoikeuksiin, yhdenvertaisuuteen, syrjäytymiseen ja rasismiin eri muotoihin liittyviä sisältöjä. Valtakunnallisen Opettajankoulutuksen kehittämishojelman yhteydessä toteutetaan ihmisoikeuksiin, tasa-arvoon ja demokratiakasvatukseen liittyviä opettajien osaamisen kehittämishankkeita.

Opetushallitus rahoittaa myös useita kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä hankkeita. Esimerkiksi Luulot pois – yhdessä elämisen taitoa ammatillisella toisella asteella -hankkeessa toteutetaan ammatillisen toisen asteen oppilaitosten henkilöstölle koulutusta, jossa tunnistetaan oppilaitoksen rakenteissa ja vuorovaikutuksessa olevaa epätasa-arvoa, syrjintää ja rasismia. Antirasistisen viitekehynä näkökulmasta on luotu konkreettisia tapoja puuttua syrjintään ja rasismiin sekä kehitetty malleja ja toimintatapoja yhdenvertaisuuden edistämiseen ammatillisella toisella asteella.

Elinikäisen ohjauksen strategian (2020–2023) mukaan rasismiin eri ilmenemismuotojen tunnistamiseen tulee kiinnittää huomiota. Eri sektoreiden tuottaman yhdenvertaisten palveluprosessien lisäksi on tavoiteltava myös yhdenvertaista ja osallisuuden tunnetta vahvistavaa ohjausta. Elinikäisen ohjauksen strategian pitkän tähtäimen tavoitteena on, että ohjaus edistää tasa-arvoista, oikeudenmukaisista ja monimuotoista suomalaista yhteiskuntaa. Opinto-ohjauksen kehittämishojelma (2020–2022) vahvistaa oppilaan- ja opinto-ohjauksien toteutumista, toimintatapoja, yhteistyötä, systemaattisuutta sekä jatkumoa etenkin peruskoulusta toiselle asteelle, mutta myös siitä eteenpäin jatko-opintoihin tai työelämään.

Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttaa VN TEAS-hankkeena valtakunnallisen selvityksen TET-jaksojen toteutuksesta. Selvityksessä kartoitetaan mm. millä tavalla oppilaiden taustasta (kieli- ja kulttuuritausta, oppimisen ja koulunkäynnin tuen tarve, sosioekonominen tausta, sukupuoli) johtuvia lähtökohtia ja tarpeita huomioidaan TET-jaksoja koskevassa ohjeistuksessa, hakeutumisen tuessa ja toteutumisen seurannassa kunnissa ja kouluissa. Lisäksi tarkastellaan, millaisilla toimenpiteillä TET-jaksojen yhdenvertaista

saavutettavuutta voidaan kehittää ja millä tavalla ohjeistusta ja koordinaatiota voitaisiin parantaa a) valtakunnallisella b) paikallisella c) koulun tasolla.

Hallitusohjelman mukaisessa korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelmassa tarkastellaan korkeakoulutuksen sosiaalisen, alueellisen ja kienellisen tasa-arvon toteutumista ja eri vähemmistöryhmien korkeakoulutukseen hakeutumisen mahdollisia esteitä. Suunnitelma antaa ehdotuksia saavutettavuuden edistämisen tavoitteiksi ja toimenpiteiden suuntaviivoiksi ja tukee korkeakouluja saavutettavuuden edistämistyössä. Suunnitelma valmistuu kesällä 2021 ja tarkoitus on, että korkeakoulut laativat vuoden 2022 aikana yhteisten suuntaviivojen pohjalta omat saavutettavuussuunnitelmansa.

Osana korkeakoulujen ja OKM:n välistä neuvotteluja (kausi 2021–2024) sovitaan kansainvälistä ohjelmasta, jossa on mukana korkeakoulujen monimuotoisuusohjelma. Neuvotteluissa on tavoitteena myös lisätä kansainvälisten henkilöstön rekrytointi. Korkeakoulujen kansainvälistymisohjelman kautta rahoitetaan kymmenen korkeakoulun maahanmuuttovastuukorkeakoulutoimintaa (SIHME - Supporting immigrants in Higher Education in Finland). Tarkoituksena on jalkauttaa toiminnan hyvä mallit ja käytännöt koko korkeakoulukentälle.

## Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikka

Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripoliikan strategian 2025 mukaisesti Kulttuuripoliikka, maahanmuuttajat ja kulttuurisen moninaisuuden edistäminen -työryhmä on valmistellut linjauksia ja toimenpide-ehdotuksia liittyen moninaisuuden, suunnitelmallisen yhdenvertaisuuden ja osallisuuden lisäämiseen taiteen ja kulttuurin toimialalla. Liikuntaa edistävältä järjestöiltä on edellytetty valtionavustushaussa ajantasaisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelia ja niiden toimeenpanon seurantaa. Vuodesta 2021 alkaen vastuulisuskokonaisuus on laajentunut ja sen painoarvo avustusten määrän harkinnassa kasvanut. Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee myös liikunta-alan yhdenvertaisuushankkeita, ml. rasismiin vastaista toimintaa sekä alan tutkimusta. Nuorisopolitiikassa yhdenvertaisuutta edistetään osana Valtakunnallisen nuorisotyön ja -politiikan ohjelman 2020–2023 toteutusta sekä läpäisevästi että erityistoimenpitein. Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa säännöllisesti avustamiensa valtakunnallisten nuorioalojen järjestöjen yhdenvertaisuussuunnitelmien lukumäärätietoa. Asiasta toteutetaan laadullinen selvitys yhteistyössä Valtion nuorisoneuvoston kanssa vuosina 2021–2022.

## Sosiaali- ja terveyspolitiikka

Valtioneuvoston periaatepäätös hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisestä vuoteen 2030 (VNPP) sisältää toimenpiteitä eriarvoisuuden vähentämiseksi ja osallisuuden vahvistamiseksi. Etnisten, uskonnollisten ja kienellisten ryhmien osallistumis- ja

vaikuttamismahdollisuksien kehittämistä tuetaan osana STM:n toiminnallista tasa-arvoja yhdenvertaisuustyötä. Saavutettavuuden, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat tärkeitä tavoitteita sosiaali- ja terveyspalveluissa ja tulevassa sote-uudistuksessa. (mm. ruotsin-, saamen- ja viittomakieliset palvelut, tulkkauspalvelut, esteiden huomioiminen sote-digikehityksessä asioinnin osalta, kohtaavien palveluiden turvaaminen, monikanavaisuus).

## Tasa-arvopolitiikka

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi valtioneuvoston tasa-arvopolitiikkaa. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023 on hyväksytty 25.6.2020 valtioneuvoston periaatepäätöksenä. Tasa-arvo-ohjelma on osa hallitusohjelman toimeenpanoa. Ohjelmaan on koottu eri ministeriöiden vastuulla olevat toimenpiteet.

Tasa-arvo-ohjelmassa on noin viisikymmentä toimenpidettä, jotka koskevat työelämää, taloudellista tasa-arvoa, perhe-elämää, koulutusta, naisiin kohdistuvaa ja lähisuhdeväki-valtaa, sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten aseman parantamista, sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista sekä sukupuolten tasa-arvon edistämistä Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa. Ohjelmaa toimeenpannaan kaikissa ministeriöissä.

## Digitaaliset palvelut

Syrjimättömyys on tekoäly- ja digitalisaatiokeskustelun perusteema, jota käsitellään julkisen hallinnon tietojärjestelmien osalta mm. AuroraAI-hankkeessa, digitalisaation edistämisen ohjelmassa ja avoimen tiedon hankkeessa (VM, JulkICT). Rasismin vastainen näkökulma liittyy algoritmisen syrjinnän (esim. datavinoumat) ehkäisyyn sekä inklusiivisen ja saavutettavan teknologian kehittämiseen ja soveltamiseen julkishallinnossa. Hallitusohjelman mukaisesti seurataan tekoälyn käytön vaikutuksia ihmisten yhdenvertaisuuteen.

Tavoitteena on varmistaa, ettei tekoälyjärjestelmissä hyödynnetä välittömästi tai välillisesti syrjiviä toimintamalleja. Hallitusohjelman toimeenpanemiseksi käynnissä on VN TEAS-tutkimushanke *Tekoälyn vinoumien välttäminen*. Sen tarkoituksesta on tuottaa uutta tietoa siitä, millaisia koneoppimiseen pohjautuvia tekoälyjärjestelmiä Suomessa on laajassa käytössä, millaiseen vaikutustenarvioon ne pohjaavat ja mitä syrjiviä vaikutuksia niillä voisi teoriassa olla tai niillä on käytännössä todettu olevan. Keskeistä on luoda ymmärrystä konkreettisista ongelmakohdista, arvioida kriittisesti algoritmisten tekoälyjärjestelmien syrjiviä ja perusoikeudellisia vaikutuksia karttoituksen perusteella, huomioiden yhdenvertaisuuslain asettamat velvoitteet. Hankkeessa kehitetään tutkimuksen perusteella arvointikehikko tekoälysovellusten syrjivien piirteiden tunnistamiseksi ja välttämiseksi. Osallistavan sidosryhmäyhteistyön kautta luodaan poliittikasuosituksia arvointikehikon hyödyntämiseksi ja algoritmien säädelyksi.

Liikenne- ja viestintäministeriö julkaisi 2017 "Liikenteen ja viestinnän digitaaliset palvelut esteettömiksi -toimenpideohjelman 2017–2021". Ohjelman puiteissa valmisteltavan lainsäädännön yhdenvertaisuusvaikutukset arvioidaan ja tarkoituksesta on kehittää tietoturvallisten esineiden internetpalveluja, jotka auttavat iäkkäiden ja toimintarajoitteisten henkilöiden sekä kielivähemmistöjen ja turistien itsenäistä liikkumista ja joukkoliikenteen käyttöä perustuen liikenne- ja viestintäviraston vuonna 2019 teettämään selvitykseen *Esi-neiden internet ja älykkääät ympäristöt esteettömiien liikkumispalveluiden mahdollistajana.*

Liikenne- ja viestintäministeriön lainsäädännössä on selkeitä yhtymäkohtia toimintaohjelman teemoihin kuten laki sähköisen viestinnän palveluista (917/2014), joka sisältää säänöksiä muun muassa ohjelmistotoimiluvan myöntämättä jättämisestä ja peruuttamisesta sekä ohjelmistojen edelleen lähetämisestä keskeyttämisestä tilanteessa, jossa televisiotoinnan harjoittaja on syyllistynyt rikoslaissa tarkoitettuun kiihottamiseen kansanryhmää vastaan. Laki velvoittaa myös videonjakoalustapalvelun tarjoajia varmistamaan, ettei videonjakoalustalla levitetä rikoslain vastaista sisältöä kuten kansanryhmää vastaan kiihottamista.

Tekoälyn käytön vaikuttuksista LVM on kehittämässä EU -tasolla menettelyjä, joilla varmistetaisiin älykkäitä ja automatisoituja järjestelmiä koskevien päätösten läpinäkyvyys. Tavoitteena on luoda menettelyt ja prosessit, joilla tekoälyä käyttävät ja kehittävät voivat varmistua koneen tekemien päätösten läpinäkyvydestä ja mm. perusoikeuksien toteutumisesta.

### **Alkuperäiskansa saamelaisen oikeudet ja romanipoliittika**

Hallitus on sitoutunut kunnioittamaan ja edistämään saamelaisen kielellisiä ja kulttuurisia oikeuksia, ottaen huomioon kansainvälist sopimukset. Saamelaiskäräjälakia valmisteleva toimikunta on saanut työnsä valmiiksi keväällä 2021, ja hallituksen esitys on tarkoitus tuoda eduskunnalle vuoden 2021 loppuun mennessä. Valtioneuvoston kanslia on koordinoinut Saamelaisen totuus- ja sovintokomission asettamista. Komissio selvittää saame-laisten kokemaa mennytä ja nykyistä syrjintää. Komission työn tulisi purkaa ja auttaa käsittelemään niitä traumoja, joita saamelaiset niin kansana kuin yksilöinä ovat kokeneet. Kansainvälistä alkuperäiskansoja koskeneista totuus- ja sovintoprosesseista voidaan myös ottaa mallia siinä, että kansalliseen muistiin kirjataan näkyväksi saamelaisen koke-mukset. Alkuperäiskansojen oikeuksia korostetaan hallitusohjelmassa myös arktiseen poli-tiikkaan ja kaivostoimintaan liittyen. Arktisessa strategiassa on huomioitu alkuperäiskansa saamelaisen oikeuksien edistäminen.

Suomen romanipoliittisen ohjelman (2018–2022 ROMPO 2) päätavoite on tukea romanien myönteisesti jatkunutta yhteiskunnallista integraatiota sekä kielessien, kulttuuristen ja sosiaalisten oikeuksien myönteistä kehitystä. Ohjelman lähtökohtana on, että nykyinen

lainsääädäntö ja kattava palvelujärjestelmä luovat hyvän pohjan romaniväestön yhdenvertaisuuden edistämiselle. Eurooppalainen romanistrategia "EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and Participation until 2030" on julkistettu keväällä 2021, ja syrjintä, vihapuhe ja romaniviha ovat siinä vahvasti esillä. Ympäristöministeriö on selvittänyt romanien asumisen yhdenvertaisuutta ja laatinut muun muassa vuokra-asumista koskevan oppaan romaniasiakkaille.

### 4.3 Kunnat rasismin vastaisen ja hyvien väestösuheteiden työn edistäjinä

Kunnat laativat kotoutumislain nojalla kotouttamisohjelmia, jotka voivat sisältää suunnitelman väestösuheteiden (etnisten suhteiden ja kulttuurien välisen vuoropuhelun) edistämisen. Tutkimustietoa kotouttamisohjelmien sisällöistä ei tällä hetkellä ole, mutta työ- ja elinkeinoministeriö käynnistää vuoden 2021 aikana selvityksen kuntien kotouttamisohjelmista. Selvityksessä tarkastellaan muun muassa sitä, minkälaisia hyviä väestösuheteita edistäviä toimenpiteitä kuntien kotouttamisohjelmiin sisältyy. Yksittäisten kuntien ohjelmissa, muun muassa Forssan seudun kotouttamisohjelmassa 2021–2024 ja Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2017–2021 on huomioitu hyvät väestösuhheet.

Työ- ja elinkeinoministeriön kotoutumisen kumppanuusohjelma on kotoutumisen ja yhteiskunnan vastaanottavuuden parissa toimivien toimijoiden avoin verkosto, jonka avulla tuetaan paikallistasolla, kunnissa ja järjestöissä, tapahtuvaa kotoutumista edistäävää työtä. Ohjelman avulla edistetään inklusiivista yhteiskuntaa ja tuetaan maahan muuttaneiden toimijuutta. Ohjelman avulla muun muassa kehitetään toiminta- ja yhteistyömalluja rakenteellisen rasismin tunnistamiseksi ja purkamiseksi ja järjestetään koulutuksia osallisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja antirasistisista toimintatavoista.

Rasismin vastainen työ jäsentyy luontevasti myös kunnissa osaksi yhdenvertaisuuden edistämistä. Vuonna 2017 Kuntaliiton tekemän kyselyn mukaan suurin osa kunnista (79 %, 100 kuntaa) oli tehnyt henkilöstöä koskevan yhdenvertaisuussuunnitelman. Yhteensä 12 %:lla (15 kuntaa) suunnitelmaa ei ollut, mutta se oli tarkoitus tehdä. Vain 9 % (11 kuntaa) ilmoitti, ettei heillä ole henkilöstöä koskeva suunnitelma lainkaan. Kysely tehtiin kaikille Suomen kunnille mutta vastausprosentti oli vain 42 %. Vastaajat edustivat hyvin Suomen eri alueita ja erityyppisiä kuntia. Toiminnallinen, yhdenvertaisuutta edistävä suunnitelma oli harvemmilla kunnilla (36 %) tai se oli suunnitteilla (17 %). Muut vastaajat ilmoittivat, ettei heillä ole sellaista suunnitelmaa eikä sitä ole suunniteltu. Suuret kaupungit olivat tehneet vaaditut suunnitelmat useammin kuin pienet kunnat, ja niiden tekemät suunnitelmat olivat poikkeuksetta laajoja. Suunnitelmissa parhaiten otettiin huomioon yhdenvertaisuuslain kohderyhmistä ikä ja vammaisuus, ja useimmin niissä pyrittiin palvelujen

saatavuuden parantamiseen ja tietoisuuden lisäämiseen, asenteisiin ja keskustelukulttuuriin vaikuttamiseen.

## 4.4 Kolmannen sektorin keskeinen rooli rasismiin vastaisessa työssä

Kansalaisjärjestöillä on ollut keskeinen rooli rasismiin vastaisen työn toteuttajina, ja niiden kaksisuuntaista kotoutumista edistävällä toiminnalla on ollut merkittävä vaikutus hyvien väestösuheteiden kehittymisessä. Suuri osa paikallistason rasismiin vastaisesta työstä toteutetaan järjestöjen vapaaehtoisten toimesta. Rasisminvastaista työtä ovat Suomessa pisimpään tehneet järjestöt kuten esimerkiksi Suomen Punainen Risti ja Ihmisoikeusliitto. Punainen Risti on koordinoinut valtakunnallista rasismiin vastaisen viikon kampanjaan, joka kokoaan yhteen eri järjestöjen toimintoja. Rasisminvastaiselle järjestökentälle on tullut uusia toimijoita ja on perustettu useita uusia intersektionaalisia, antirasistisia kansalaisjärjestöjä. Niiden tarkoituksena on lisätä ja vahvistaa rodullistettujen ääntä ja representatiota suomalaisessa yhteiskunnassa sekä tuoda antirasistista näkökulmaa yhteiskunnalliseen keskusteluun. Rasisminvastaiset toimijat tekevät yhteistyötä verkostojen kuten Rasmus-verkoston puitteissa.

Järjestökentän rasismiin vastaista toimintaa on tuettu valtionavustusjärjestelmän ja veikkausvoittovarojen avulla. Esimerkiksi STEA on tukenut järjestökentän rasismiin vastaista toimintaa eri puolella Suomea ja taiteen edistämiskeskus on jakanut vuosittain avustuksia kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen ja rasismiin vastaiseen toimintaan. Myös kunnat ovat rahoittaneet paikallistason rasismiin vastaista työtä. EU:n Turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahasto (AMIF) on myös jakanut tukea paikallistason toimijoille yhteiskunnan vastaanottavuuden lisäämiseksi.

### ***Rasismin vastaiseen poliikkaan liittyvät toimintaohjelman linjaukset***

- Viranomaisten osaamista ja tietoisuutta vähemmistöasioissa ja yhdenvertaisuuussuunnittelusta sekä eri ryhmien osallisuuden edistämisestä lisätään kaikilla hallinnonaloilla
- Työelämän monimuotoisuutta lisätään suunnitelmallisesti ja rekrytointisyrjinnän torjunnan keinoja vahvistetaan
- Edistetään syrjimättömyyttä lainvalvonnassa ja vahvistetaan lainvalvontaviranomaisten kykyä tunnistaa viharikokset ja puuttua niihin
- Vahvistetaan julkisten organisaatioiden ja kansallisten sosiaalisen median toimijoiden osaamista puuttua ja reagoida vihapuheeseen
- Parannetaan kansalaisyhteiskunnan rahoitusmahdollisuuksia rasismin vastaisessa työssä kansallisesti ja EU-rahoituksen avulla
- Kehitetään hyvien väestösuheteiden edistämisen keinoja erityisesti kunnille ja muille paikallistoimijoille ja edistetään paikallista vuoropuhelua

## 5 Rasismi ja väestösuhteet tutkimustiedon ja eri väestöryhmien kokemosten perusteella

Lopputulosindikaattorit kuvavat kokemuksia siitä, miten rasismi ja syrjintä ilmenevät yksilöiden ja yhteisöjen elämässä ja arjessa. Lopputulosindikaattorit tuottavat tietoa myös rasismin ja syrjinnän laajemmista vaikutuksista ihmisten yhteiskunnalliseen asemaan, turvallisuuden ja osallisuuden kokemukseen. Lopputulosindikaattoreita varten tietoa on koottu sekä aiheen kannalta keskeisimmistä tutkimuksista sekä osallistamalla toimintaohjelman kannalta keskeisiä toimijoita tilannekuvan laatimiseen.

Seuraavassa kuvataan toimintaohjelman kannalta keskeisiä tutkimustuloksia sekä lukuisissa sidosryhmäkuulemisissa nousseita näkökulmia. Yksityiskohtaisemmin tutkimustulokset on koottu oikeusministeriön julkaisemaan tietoraporttiin Syrjintä Suomessa 2017–2019 (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162517>).

### 5.1 Tutkimuskooste rasismin ja syrjinnän kokemuksista

Tietopohja syrjinnän eri muodoista on lisääntynyt huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden aikana Suomessa sekä kansallisten että EU-tason tietolähteiden myötä. On kuitenkin huomattava, että harvoissa kyselytutkimuksissa kysytään eksplisiittisesti rasismin kokemuksista, vaan useimmiten kysymykset liittyvät syrjinnän ja häirinnän kokemuksiin. Tämä käytäntö tukee Suomen lainsäädännön ja erityisesti yhdenvertaisuuslain vaikuttavuuden seurantaa, mutta jättää tietoaukkoja liittyen rasismiin, sen laajuuteen ja yhteiskunnallisiin vaikutuksiin.

Kokonaiskuvan saamiseksi lopputulosindikaattoreista olisi tärkeää saada tietoa esimerkiksi koulutustason, asumismuodon ja toimeentulon eroista eri väestöryhmien välillä. Tietopohjaan liittyy kuitenkin rakenteellisia haasteita, koska Tilastokeskus tilastoii Suomessa asuvia henkilöitä kansalaisuuden, kielen ja syntymämaan mukaan. Henkilötä voidaan tilastoida myös syntyperän mukaan, joka muiden Pohjoismaiden tapaan tarkoittaa henkilön vanhempien syntymämaata. Näiden taustatekijöiden ulkopuolelle jäävät kuitenkin esimerkiksi Suomen romanit sekä useimmat saamelaiset ja afrosuomalaiset. Tämä haaste on ollut jo

pitkään tiedossa, ja esimerkiksi YK:n Agenda 2030 -raportointi sekä EU:n antirasistinen toimintasuunnitelma luovat painetta etsiä käytännön ratkaisuja ongelmaan.

Esimerkki tällaisesta käytännön ratkaisusta on THL:n tutkimus ***Suomi seuraavan sukupolven kasvuumpäristönä*** (2020). Se on rekisteritutkimus, jossa kuvataan Suomessa vuonna 1997 syntyneen ikäluokan lapsia, joiden **vanhemmista toinen tai molemmat ovat syntyneet ulkomailta**. Lasten elämänkulku seurataan syntymästä täysi-ikäisyyteen asti ryhmissä, jotka perustuvat vanhempien syntymävältioon. Raportissa tarkastellaan lasten vanhempien sosioekonomista asemaa, terveyttä ja perhesuhteita. Tutkimuksen lopputulosna todetaan, että pitkittynyt lapsiköhyys on tavanomaista yleisempää perheissä, joissa molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailta. Samoin todetaan, että ulkomailta syntyneiden vanhempien lasten peruskoulumenestys jää heikommaksi kuin Suomessa syntyneiden vanhempien lapsilla. Lapset, joiden molemmat vanhemmat ovat syntyneet Suomessa, asuvat ulkomaalaistaustaisia lapsia todennäköisemmin sekä korkeamman tuloston asuinalueilla että asuinalueilla, joissa omistusasuminen on tyypillisempää. Tutkimussa tarkastellaan lasten ja heidän perheidensä hyvinvointia usealla ulottuvuudella, joten se tuottaa tärkeää täydentävää tietoa laadullisiin, syrjinnän ja rasismien kokemuksia kartoittaviin kyselytutkimuihin.

THL julkaisi ulkomaalaistaustaisen hyvinvointia ja terveyttä koskevan ***FinMonik-tutkimusraportin*** vuonna 2020. FinMonik 2018–2019 on toistaiseksi laajin koko Suomessa asuvalle ulkomailta syntyneelle ulkomaalaistaustaiselle väestölle kohdennettu kyselytutkimus. Tutkimukseen osallistui 13 650 ulkomaalaistaustaista 18–64-vuotiasta henkilöä. Raportin mukaan liki 40 prosenttia ulkomaalaistaustaisesta väestöstä koki syrjintää viimeksi kuluunen vuoden aikana. Syrjintää kokeneista noin neljännes koki sitä viikoittain. Syrjintäkokeimuksissa oli kuitenkin suuret taustakohtaiset erot: puolet Muu Afrikka -ryhmään<sup>2</sup> kuuluneista vastaajista raportoi syrjintäkokemuksista, nimittelystä, kielteisistä eleistä ja/tai ryhmän ulkopuolelle jättämisestä. Joka viides Muu Afrikka -ryhmään kuuluva mies raportoi jonkun, yleisimmin tuntemattoman henkilön, uhanneen väkivallalla tai käyttäytyneen uhkaavasti, yleisimmin tuntematon tekijä. Syrjinnän seurausina vastaajat kertoivat kärsvänsä turvattomuuden tunteesta, luottamuksen rapautumisesta yhteiskuntaan, mielenterveysongelmista, yksinäisyystä ja heikommasta koetusta elämänlaadusta. Noin 25 % oli kokenut työtovereiden tai esimiehen asenteisiin liittyvää eriarvoista kohtelua tai syrjintää nykyisessä työpaikassaan. Miehistä työelämässä oli 55 % ja naisista 32 % (koko väestö: miehet 63 %, naiset 55 %). Työllistymisen esteitä tutkimuksen mukaan aiheuttavat

---

<sup>2</sup> Somalia, Nigeria, Etiopia, Ghana, Kongon Demokraattinen Tasavalta, Kenia, Kamerun, Gambia, Tansania, Etelä-Afrikka, Angola, Eritrea, Senegal, Ruanda, Sambia, Uganda, Liberia, Norsunluurannikko, Zimbabwe

puutteellinen kielitaito, puutteellinen koulutustausta, vähäinen työkokemus, mutta myös työnantajien asenteet.

**Kouluterveyskysely** on Tervyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tekemä merkittävä koko ikäryhmän kattava kysely, joka toteutetaan joka toinen vuosi kolmelle ikäryhmälle: perusopetuksen 4–5-luokkalaiset, 8–9-luokkalaiset, toisen asteen 1–2 vuoden opiskelijat. Kouluterveyskyselyn aineistojen pohjalta on tehty erillisiä tarkasteluja sateenkaarinuorten sekä ulkomaalaistaustaisen ja toimintarajoitteisten nuorten osalta, esim. artikkeli ***Ulko-maista syntyperää olevien nuorten hyvinvointi Kouluterveyskyselyssä vuonna 2017***. Ulkomaista syntyperää olevat, ulkomailla syntyneet nuoret elävät muita nuoria useammin turvattomassa kasvuumpäristössä. He kokevat enemmän toistuvaa koulukiusaamista ja fyysisä väkivaltaa. Noin kolmannes on kokenut syrjivää kiusaamista. Pojat kokevat kiusaamista useammin kuin tytöt, jopa neljännes pojista on kokenut kiusaamista viikoittain. Ulkomaista syntyperää olevat, ulkomailla syntyneet nuoret kokevat terveytensä muita nuoria huonommaksi ja heillä on enemmän ahdistuneisuusoireilua.

Viime vuosina tutkimustietoa on tuotettu paljon opetuksen ja koulutuksen rakenteissa olevasta syrjinnästä ja rasismista. Esimerkiksi oikeusministeriön koordinoiman syrjinnän seurantajärjestelmän selvityksessä ***Syrjintä koulutuksessa*** (2015) nostettiin esiin yhdenvertaisuuden haasteet yläkouluissa ja toisella asteella. Erityisfokuksena selvityksessä oli niveltävaiheessa tapahtuva opinto-ohjaus. Selvityksen mukaan erityisesti yhdenvertaisuustyön resursointiin, henkilökunnan osaamiseen sekä työyhteisöjen asenteisiin liittyy ongelmia. Väitöskirjatutkijat Anne-Mari Souto (2016) ja Tuuli Kurki (2018) ovat myös tarkastelleet erityisesti opinto-ohjaukseen liittyviä yhdenvertaisuuden haasteita. Molemmat ovat osoittaneet tutkimuksissaan ohjaussa ilmenevän stereotyppisiä toimintatapoja, jotka pohjautuvat sekä opintoalan ammattilaisten että nuorten ja heidän perheidensä asenteisiin ja uskomuksiin. Tutkimusten mukaan erityisesti maahanmuuttajataustaisia tyttöjä ohjataan herkästi terveydenhuoltoalalle ja venäjänkielisiä nuoria matkailualalle.

Helsingin yliopiston ***Pysäytetyt – Etninen profiloointi Suomessa*** (2018) tutkimushanke tuotti tietoa etnisen profiloinnin yleisyydestä, muodoista ja niistä tulkinnoista, joita etnisen profiloinnin kohteeksi joutuneet ihmiset ja poliisi aiheesta esittävät. Tutkimus osoitti, että rodullistettuihin vähemmistöihin kohdistuu valvontaa monissa kaupunkitiloissa ja useiden toimijoiden taholta. Pysätykset ja etnisen profiloinnin kokemukset ovat osa heidän elämäänsä sekä omakohtaisten kokemusten että muilta kuultujen kertomusten kautta. Nuoret rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvat miehet kohtaavat etnistä profiloointia erityisesti kaduilla, puistoissa, joukkoliikenteessä sekä rautatie- ja metroasemilla. Heitä valvovat erityisesti poliisi, vartijat ja järjestyksenvaajat. Rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvia naisia ja keski-ikäisiä ihmisiä pysätetään myös näissä paikoissa, mutta heidän osaltaan etninen profiloointi näyttää keskittyvä kauppoihin, kauppakeskuksiin ja rajanylitystilanteisiin. Näiden ryhmien osalta painottui varsinkin vartijoiden, kaupan

myyjien, tullivirkailijoiden ja rajavartijoiden toiminta. Poliisin pysätyksistä autolla ajassa kertoivat erityisesti romanivähemmistöön kuuluvat ja afrikkalaistaustaiset miehet. Erityisesti vartijoiden toimintaan näyttää sisältyvä etnistä profilointia. Esimerkiksi somalialaisistaisten vastaajien riski tulla vartijoiden kontrolloimaksi ilman ilmeistä syytä on lähes kymmenkertainen verrattuna valtaväestöön.

Kokeelliset tutkimukset etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla ovat osoittaneet, että rekrytointivaiheessa syrjitään työnhakijoita, joilla on ulkomaalaistaustaana viittaava nimi. Tuoreimman aiheeseen liittyvän tutkimuksen toteutti Helsingin yliopiston tutkija Akhlaq Ahmad vuosina 2016–2017, tutkimusraportti *When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market* julkaistiin vuonna 2019. Tutkimuksessa lähetettiin 5 000 työhakemusta eri alojen työpaikkoihin. Kuvitteelliset työnhakijat edustivat viittä eri ryhmää, jotka erosivat toisistaan äidinkieletään ja joiden nimet viittasivat eri etnisiin taustoihin (suomalainen, englantilainen, venäläinen, irakilainen, somalilainen). Kun 1 000 työhakemuksesta, joissa hakijoiden pätevyys oli täysin samanlainen, 390 suomalaisnimistä kutsuttiin haastatteluun, irakilaisista kutsuttiin haastatteluun 134 ja somalialaisista 99. Vähemmän syrjintää kokivat englantilaisilla ja venäläisillä nimillä hakeneet. Suuria eroja ei havaittu työsektoreittain, alueittain tai työnantajan sukupuolen perusteella. Sen sijaan työnhakijan sukupuolella havaittiin olevan merkitystä, ja kaikissa hakijaryhmissä naiset saivat miehiä todennäköisemmin kutsun haastatteluun.

### Vihapuhe ja sen vaikutukset vähemmistöryhmiin

Oikeusministeriön koordinoiman syrjinnän seurantajärjestelmän puitteissa julkaistiin vuonna 2016 vihapuhetta koskeva selvitys, jossa selvitettiin verkkokyselyn avulla eri vähemmistöryhmiltä vihapuheen kohteksi joutumisesta. Selvityksessä kysyttiin tapahtumapaikoista, tekijöistä sekä vihapuheen vaikutuksista. Selvitykseen vastanneista vähemmistöryhmien edustajista, jotka olivat kokeneet viimeisen 12 kuukauden aikana vihapuhetta tai häirintää, 61 prosenttia koki sen vaikuttaneen vastaajan yleiseen turvallisuuden tunteeeseen. Puolet kertoi sen vaikuttaneen psyykkiseen terveyteen ja kolmannes viranomaisluottamukseen.

Selvityksen mukaan yleisimmin vihapuhe tai häirintä oli sanallista loukkaamista, nimittelyä tai näyryytystä. Esimerkiksi maahanmuuttajilla tyypillisessä tilanteessa tuntematon ihminen solvasi tai kommentoi henkilön vieraskielisyyttä tai ulkonäköä julkisella paikalla. Romanit puolestaan kokivat vihapuhetta tai häirintää erityisesti palvelutilanteissa. Saamelaisen kokema vihapuhe on ollut usein osittain poliittista ja liittynyt saamelaisen oikeuksiin tai oman saamelaisidentiteetin tunnustamiseen saamelaisyhteisössä. Uskonnolliseen vähemmistöryhmään kuulumisen takia yleistä oli ahdistus johtuen voimakkaan negatiivisesta ja yleistävästä valtamedian ja sosiaalisen median uutisoinnista.

Valtioneuvoston kanslian tilaamassa VN TEAS -tutkimuksessa ***Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon*** (2019) selvitettiin yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vaikuttavan vihapuheen laajuutta, luonnetta ja vaikutuksia. Vihapuhetta kokeneet kertovat sen vaikuttaneen toimintaansa melko vahvasti. Puolet kuntapäätäjistä kertoivat sen vähentäneen heidän luottamustaan tuntelemattomiin ihmisiin, ja 42 prosentin kohdalla halu osallistua julkiseen keskusteluun oli vähentynyt. Usea tutkimukseen osallistunut kertoivat jättäneensä tai jättävänsä poliitikan vihapuheen seurauksena tai harkitsevansa sitä. Myös pelkkä vihapuheen uhka vaikuttaa poliittiseen osallistumiseen. Neljännes niistä päättäjistä, jotka eivät itse olleet vihapuheen kohteena, kertoivat sen uhan vähentäneen haluaan osallistua julkiseen keskusteluun. Useat päättäjät kertoivat pelkäävänsä "kivityskampanja" sosiaalisessa mediassa. Tulokset osoittavat, että suvaitsemattomuuteen pohjana häirintä vaikuttaa siihen, ketkä osallistuvat julkiseen keskusteluun ja hakevat luottamustehtäviin Suomessa.

Oikeusministeriö julkaisi keväällä 2021 raportin ***Tekoälyn hyödyntäminen vihapuheen seurannassa***. Raportti tuotettiin oikeusministeriön koordinoiman Tiedolla vihaa vastaan -hankkeen toimesta. Seurannan tavoitteena on saada kokonaiskuva vihapuheesta. Tavoitteena on muun muassa muodostaa käsitys siitä, millaisissa kanavissa vihapuhetta esiintyy ja millaisia eroja eri alustoilla esiintyvässä vihapuheessa on. Raportin aineistona oli noin 12 miljoonaa suomenkielistä kommenttia ja nettikirjoitusta syys-lokakuulta 2020. Tulosten perusteella tämän raportin määritelmän mukaista vihapuhetta esiintyy julkisilla suomenkielisillä alustoilla verkossa noin 150 000 viestiä kuukaudessa, eli 1.8 prosenttia kaikista viesteistä. Kahden kuukauden tarkastelujanjaksolla 1.9.–31.10.2020 tunnistettiin 298 032 vihapuheviestiä, joista 97 % esiintyi erilaisilla keskustelupalstoilla. Seuraavaksi yleisin alustatyyppi oli Twitter (2.5 %). Facebookin suljetut ryhmät ja ei-julkiset tilit eivät olleet mukana aineistossa. Aineisto viittaa siihen, että erityisesti islamofobiaa levitetään sosiaalien median kautta. Raportissa luodaan katsaus myös vihapuheen teemoihin. Vihapuhetta haarukoivan sanastoanalyysin mukaan koko aineiston yleisin yksittäinen sana on muslimi. Se esiintyy 26 %:ssa kaikista tekölyyn vihapuheeksi tunnistamista teksteistä.

### 5.1.1 Väestöryhmäkohtaista tietoa syrjinnän kokemuksista ja moniperusteen syrjintää

#### Afrikkalaistaustaisen henkilöiden kokema syrjintä ja häirintä Suomessa

EU:n perusoikeusvirasto FRA julkaisi 2017 toisen ulkomaalaistaustaisen syrjintäkokemisia koskevan ***EU-MIDIS II-raporttinsa***. Tiedonkeruu toteutettiin vuonna 2015 kaikissa EU-jäsenmaissa. Suomessa tietoa kerättiin Saharan eteläpuolisesta Afrikasta tulleelta ensimmäisen ja toisen polven maahanmuuttajilta. EU Midis II-tulokset olivat Suomen osalta hyvin huolestuttavat: 45 % vastaajista oli kokenut syrjintää edellisten 12 kk aikana

etnisen taustansa, uskontonsa tai ihonvärinsä vuoksi. Lisäksi 47 % vastaajista oli kokenut edellisten 12 kk aikana vähintään viisi kertaa häirintää samoilla perusteilla. Vuonna 2018 aineiston pohjalta julkaistiin erillinen ***Being Black in the EU -raportti***, joka tarkasteli ihonvärin perusteella tapahtuvaa syrjintää ja häirintää 12 EU-maassa. Being Black in the EU -raportin mukaan 63 % suomalaisista vastaajista oli kokenut rasistista häirintää edeltäneiden 5 vuoden aikana. 13 % vastaajista oli kokenut rasistista väkivaltaa (ml. poliisiväkivalta). Molemmat luvut olivat korkeimmat verrattuna muihin tarkastelussa mukana olleisiin maihin.

Yhdenvertaisuuusvaltuutetun toimisto toteutti vuosina 2018–2019 ***afrikkalaistaustaisten syrjintää koskevan selvityksen***. Verkkokyselyyn tuli yhteensä 679 vastausta, lopullinen vastausmäärä oli 286, koska kyselyyn kohdistui häirintää ja sabotointia. Raportin perusteella syrjintä vaikuttaa afrikkalaistaustaisten elämään kaikilla yhteiskunnan alueilla. Valtosa vastaajista joutuu kohtaamaan syrjintää kuukausittain, viikoittain tai jopa päivittäin. Ensimmäiset rasismikokemukset ovat jo alle kouluikäisenä varhaiskasvatuksessa tai peruskoulun ensimmäisillä luokilla. Hieman yli puolet syrjintää kokeneista vastaajista kerto kokeneensa poliisin, vartijoiden tai muun turvallisuudesta vastaan toimesta etnistä profilointia. Rasistista syrjintää ja häirintää kohdataan erityisesti julkisissa kaupunkitiloissa, työelämässä tai sinne hakeutuessa sekä koulutuksessa. Sitä tapahtuu myös julkisissa palveluissa, kuten sosiaali- ja terveyspalveluissa. 79 prosenttia vastaajista kokee tulleensa kohdelluksi eri tavalla ihonvärinsä vuoksi. Raportissa käsiteltiin muun muassa afrofobiaa, rodullistamista, valkonormatiivisuutta ja vähemmistöstressiä. Raportin avulla pyritään luo- maan uutta pohjaa rasismin vastaisen työn käsitteellistämisesseen.

**Saamelaisten syrjintäkokemuksia** on kartoitettu hyvin vähän. ***Saamelaisten hyvä elämä ja hyvinvointipalvelut kaupungissa (SÁRA)*** -tutkimuksessa (2019) selvitettiin kotiseutualueen ulkopuolella asuvien saamelaisten hyvinvointia ja arjessa pärjäämistä sosiaalien osallisuuden näkökulmasta. Vastaajien kokema syrjintä on ollut joko suoraa, etniseen taustaan liittyvää kiusaamista ja epäoikeudenmukaista kohtelua tai epäsuorempaa, alkuperäiskansa-asemaan liittyvien oikeuksien huomiotta jättämistä sekä oikeuksien menettämistä. Vastaajien mukaan suuri osa syrjinnästä oli luonteeltaan epäsuoraa tai hiljaista, esim. asenteellisuutta, joka on osin vaikeasti osoitettavissa. Vastaajat kokivat, että heiltä edellytetään jatkuvaan pääväestön kouluttamista saamelaissasioissa, kun tietoa ei jaeta riittävästi kouluissa. Kokemukset syrjinnästä olivat kytköksissä vastaajien hyvinvoinnin ulottuvuksiin laaja-alaisesti: fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin, toimintakykyyn ja asuinypäristöön. Tutkimuksen mukaan saamen kielen merkitys on suuri myös yhdenvertaisuus-näkökulmasta ja liittyy erityisesti asenteisiin monikielistä ympäristöä kohtaan. Saamelais-yhteisössä yhteisö ja keskinäinen auttaminen on merkittävä voimavara, joka tukee hyvinvointia.

Oikeusministeriön julkaisemassa **Saamebarometriissa** (2020) kysyttiin myös kokemuksia suomalaisten ja saamelaisten välistä suhteista sekä syrjinnän, häirinnän ja ennakkoluulojen kokemuksista. Kokemus kieli-ilmapiiristä oli vaihteleva. Kotiseutualueella kolmannes kokee suomen- ja saamenkielisen suhteet kunnassaan vähintään hyviksi ja kymmenesosa huonoiksi. Lähes puolet vastaajista kokee suhteet vaiheleviksi. Muualla Suomessa lähes puolet ei osaa sanoa, minkälaiset suhteet ovat tai ei ole vastannut kysymykseen. Tämä vastaa odotuksia, sillä saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolella suomenkielisillä ei välttämättä ole kosketusta saamenkielisiin. Vastaajilta kysyttiin myös kieliryhmien suhteiden muutoksista viime vuosina. Kolmannes kotiseutualueella kokee suhteiden muuttuneen myönteisimmiksi ja 15 % kielteisimmiksi. Kotiseutualueen ulkopuolella viidennes kokee suhteiden muuttuneen myönteisimmiksi ja puolet ei osaa sanoa tai ei vastannut kysymykseen. Puolet vastaajista kotiseutualueella ja kaksi kolmannesta muualla Suomessa ei ole kokenut syrjintää, ennakkoluuloja tai häirintää, koska on puhunut saamea. Viidennes kotiseutualueella ja kuudennes muualla Suomessa on kokenut edellä mainittujaasioita vähintäänkin yksittäisiä kertoja.

Vuonna 2017 käynnistetyn totuus- ja sovintoprosessin valmistelun aikana järjestettiin sarja kuulemisia, joiden pohjalta julkaistiin raportti **Saamelaisten asioita koskeva sovintoprosessi** (2018). Raportin mukaan kuulemisissa saadut tiedot viittaavat rakenteelliseen syrjintään, joka on erityisen vahvasti ilmennyt Suomen koulutuspolitiikassa. Opetussuunnitelmista ja oppimateriaaleista saamelaiset ovat puuttuneet kokonaan. Tämä on johtanut sekä suomalaisen että saamelaisen väestön tietämättömyyteen saamelaisten historiasta ja kulttuurista. Lisäksi kouluaikoina koetut syrjinnän, pilkan, ylenkatsomisen ja kiusatuksien tulemisen kokemukset ovat saaneet saamelaiset häpeämään saamelaisuuttaan ja tuntemaan huonommuitta kielestään ja kulttuuristaan. Rakenteellinen rasismi ilmenee myös siten, että saamelaiskäräjä ei kuulla, kun tehdään saamelaisten kotiseutualuetta koskevia merkittäviä suunnitelmia.

Tervyden ja hyvinvoinnin laitoksen vuosina 2017–2019 toteuttama **Romanien hyvinvointitutkimus Roosa** oli ensimmäinen **Suomen romanien** terveyttä ja hyvinvointia koskeva tutkimus. Tutkimukseen osallistui 365 Suomen romanian. Romanit myös osallistuivat tutkimuksen toteuttamiseen eri puolilla Suomea. Roosa-tutkimuksen mukaan syrjintää ja epäoikeudenmukaista kohtelua koettiin yleisesti: miehistä 45 % ja naisista 42 % oli kokenut vieraan ihmisen taholta epäoikeudenmukaista kohtelua edeltävän vuoden aikana. Nuorissa ikäryhmässä (18–29 v.) luvut olivat jopa 59 % ja 66 %. Syrjintää Kelan ja sosialipalvelujen taholta olivat kokeneet 21 % miehistä ja 25 % naisista. Tutkimuksen mukaan romaniväestön kohdalla heikko sosiaaliekonominen asema on merkittävä ongelma ja se liittyy korkeaan työttömyyteen. Alle 30-vuotiaista vastaajista noin puolet oli työttömänä, ja 30–54-vuotiaista noin kolmannes vastaajista. Heikolla sosioekonomisella asemalla oli tutkimuksen mukaan vaikutuksia sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen. Lisäksi taloudelliset ongelmät vaikeuttivat osallistumista erilaiseen toimintaan, esim. lasten

harrastustoimintaan. Tutkimuksen perusteella romaniyhteisön vahva tuki ja aktiivisuus oli merkittävä voimavara ihmisten elämässä. Aineistoa oli verrattu FinSote-tutkimuksessa kerättyyn koko väestöä koskevaan aineistoon. Vertailun mukaan romanien kokema häirintä ja syrjintä ovat selvästi koko väestöä yleisempää.

**Moniperusteista syrjintää** koskevia selvityksiä on tehty viime vuosina mm. seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja saamelaisten osalta. Oikeusministeriön Rainbow Rights -hanke teetti laadullisen tutkimuksen **Koko ajan jännittyneenä – Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana**, johon osallistui pieni (27 henkilöä) mutta monimuotoinen kohderyhmä. Etnistä taustaa, uskontoa ja vammaisuutta tarkasteltiin seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden rinnalla. Selvityksen perusteella häirintää ja syrjintää arkipäiväissä tilanteissa kokevat erityisesti tummaihoiset ja transihmiset. Erityisen hankalaan seksuaalivähemmistöön kuuluminen voi olla selvityksen perusteella uskonnollisiin tai etnisiin vähemmistöihin kuuluville ihmisille. Työelämässyrjintää kokivat erityisesti sukupuolivähemmistöjen edustajat. Selvityksen yhteenvedona voi todeta, että useaan vähemmistöön kuuluvat henkilöt kokevat syrjintää useammin, jatkuvammin, todennäköisemmin ja totaalisemmin, koska sitä tapahtuu eri yhteyksissä eri perustein.

Lapin yliopiston toteuttaman saamelaisten moniperusteista syrjintää koskevan tutkimuksen (2018) **Vähemmistöjen sisäisten vähemmistöjen ihmisoikeudet ja moniperustainen syrjintä: saamelaiset vammaiset henkilöt ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt perusteella saamelaisilla vammaisilla** oli moniperusteisen syrjinnän kokemuksia etenkin sosiaali- ja terveyspalveluissa. Heillä oli suuria vaikeuksia saada saamenkielisiä palveluita, mikä asettaa heidät sekä muita saamelaisia tai vammaisia heikompaan asemaan. Myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla saamelaisilla oli ongelmia saada omalla kielellään palveluja, jotka huomioisivat myös heidän erityiskysymyksensä seksuaali- tai sukupuolivähemmistön edustajana.

Oikeusministeriö tuottaa neljän vuoden välein kielibarometrin, jossa kartoitetaan kaksikielisten kuntien kokemuksia. Siinä tarkastellaan, millaisena kuntalaiset itse pitävät kotikuntansa palvelua kielen kannalta ja kieli-ilmapiiriä. Vuoden 2020 **Kielibarometrin** teemoja olivat kunnan ja valtion palveluiden toimivuus omalla kielessä, kieli-ilmapiiri ja kielen käytäminen. Kohderyhmänä oli paikallinen kielivähemmistö, mutta tällä kertaa mukana olivat myös kaksikielisen kuntien ruotsinkielinen enemmistö. Kyselyyn vastasi 6 475 henkilöä.

Barometrin mukaan ruotsinkieliset pyytävät palvelua omalla kielessään harvemmin, ja viranomaiset vastaavat heille usein suomeksi. Vähemmistön osuudella on merkitystä omalla kielessä saatavaan palveluun. Kieli-ilmapiiri koetaan samankaltaiseksi kuin vuonna 2016. Suomenkielinen vähemmistö kokee kotikuntansa kieli-ilmapiirin huonommaksi kuin ruotsinkieliset. Ruotsinkielinen vähemmistö kokee ilmapiirin huonontuneen eniten.

Suhtautumisen muihin kieliryhmiin koetaan huonontuneen tiedotusvälineissä, sosiaalisessa mediassa ja valtakunnanpolitiikassa. Vuoden 2016 Kielibarometri-selvityksessä kysytään ensimmäistä kertaa, onko henkilö, joka kuuluu oman kuntansa suomen- tai ruotsinkieliseen kielivähemmistöön, joutunut häirinnän tai syrjinnän kohteeksi arjessa kielensä vuoksi. Tulosten perusteella lähes joka toinen ruotsinkielinen ja joka viides suomenkielinen on kokenut joutuneensa häirinnän tai syrjinnän kohteeksi arjessa kielensä vuoksi. Vuoden 2020 raportissa todetaan, että ”useampi kuin joka neljäs ruotsinkielinen ja melkein joka viides suomenkielinen on kokenut ennakkoluuloja ja häirintää kielensä vuoksi”. Ruotsinkieliset kokevat siten ennakkoluuloja ja häirintää yleisemmin. **Viittomakielibarometri 2020** -kansalaiskyselyllä selvitettiin ensimmäistä kertaa suomalaisista ja suomenruotsalaista viittomakieltä käyttäviltä, miten kielelliset oikeudet ovat heidän kohdallaan toteutuneet. Lähes kaikki (90 %) barometriin osallistuneista pitävät kielessä oikeuksia tärkeinä tai erittäin tärkeinä, ja joka kymmenes on käännyttynyt syrjintääsioissa esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen.

### 5.1.2 Tutkimustietoa väestöryhmien välisistä suhteista

Hyvien väestösuheteiden viitekehysessä tarkastellaan seuraavia neljää teemaa ja niiden suhdetta toisiinsa: **asenteet, turvallisuus, vuorovaikutus ja osallisuus**.

Uusimman eurobarometrin (2019) mukaan yhteensä 73 % suomalaisista pitää **romanien** syrjintää Suomessa yleisenä, kun koko Euroopan unionissa vastaava osuus oli 61 %. Myös etniseen alkuperään tai ihonväriin perustuvaa syrjintää pidetään Suomessa hyvin yleisenä (65 %). Sen sijaan uskonnollista syrjintää pidetään selvästi vähemmän yleisenä kuin etnistä syrjintää. Suomalaisten näkemykset ovat lähellä Euroopan unionin keskiarvoa, mutta romanien syrjintää meillä pidetään yleisempänä kuin muissa maissa. Perusoikeusbarometrin mukaan **Yli puolet (53 %) suomalaisista pitäisi epämukavana, jos naapurissa asuisi romani**. Uusimman eurobarometrin mukaan etniseen vähemmistöön kuuluvan hyväksyisi korkeaan poliittiseen asemaan 57 % suomalaisista, kun vastaava osuus EU:ssa keskimäärin oli 65 %. Yli 70 % suomalaisista hyväksyy varauksitta tummaihoisen tai aasialaisen ja 63 % romanin työtoverikseen. Luvut olivat samankaltaiset, kun kysyttiin hyväksyisikö sen, että lapsen puoliso olisi tummaihoinen, aasialainen tai romani. Suvaitsevaisuus on tältä osin vuodesta 2015 sekä Suomessa että Euroopan unionissa lisääntynyt.

Oikeusministeriön ja Ihmisoikeuskeskuksen kesällä 2021 julkaisema **Perusoikeusbarometri** on EU:n perusoikeusviraston kaikissa EU-maissa toteuttaman Fundamental Rights Survey:n kansallinen lisäotos, jonka puitteissa kerättiin tietoa vammaisten henkilöiden ja eri kielivähemmistöjen kokemuksia valikoiduista perusoikeuksista Suomessa. Perusoikeusbarometrin mukaan 50 % arabiankielistä ja 47 % venäjänkielistä oli kokenut syrjintää työssä tai työnhaussa, kun koko väestössä vastaava osuus oli 25 %. Perusoikeusbarometrin

mukaan erityisesti arabiankieliset kertovat koko väestöä useammin häirintätilanteista kuten solvauksista ja nimittelystä (60 %), loukkaavista tai uhkaavista eleistä tai tuijottamisesta (62 %). Arabiankieliset olivat myös muita useammin kokeneet väkivaltaa. Tavallismen tekijä on kantaväestöön kuuluva. Miehistä kaiken kaikkiaan 26 % ja naisista 33 % koki turvattomuutta julkisilla paikoilla. FinMonik -tutkimuksen tiedot (2019) turvattomuuden kokemuksista Suomessa ovat hyvin samankaltaiset. Rikoksentorjuntaneuvoston (2019) mukaan etniseen vähemmistöön kuuluminen voi jopa kaksinkertaistaa riskin joutua väkivallan uhriksi.

E2-ajatuspaja on tutkinut **identiteettiä ja kiinnitymistä suomalaiseen yhteiskuntaan** viiden kieliryhmän kohdalla. Vuonna 2019 julkaistun tutkimusraportin ***Samaa vai eri maata? Tutkimus viiden kieliryhmän arvoista ja asenteista Suomessa*** mukaan somaliankielisistä 48 % kokee olevansa täysin osa suomalaista yhteiskuntaa, mutta samalla 45 %:lla somaliankielisistä vastaajista ei ole lainkaan suomalaisia ystäviä tai tuttavia. Vironkielisistä 82 % ja venäjänkielisistä 87 % katsoi vähintään jossakin määrin kiinnittyneensä suomalaiseen yhteiskuntaan. Englanninkielisistä kolme neljäsosaa ja somalinkielisistä kaksi kolmannesta seuraa aktiivisesti Suomen yhteiskunnallisiaasioita, kun vironkielisistä vain kolmannes.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman **kotouttamisen kokonaiskatsauksen** (2019) mukaan ulkomaalaistaustaisen **äänestysaktiivisuus** kuntavaaleissa on 20–30 prosenttia alempi kuin syntyperäisten suomalaisten. Tulotaso ei vaikuttanut äänestysaktiivisuuteen merkitsevästi. Eri puolueet ovat eri tavoin aktiivisia vähemmistökieliryhmien suhteen, mikä myös vaikuttaa ulkomaalaistaustaisen poliittiseen osallistumiseen, rekrytoitumiseen puolueisiin. Siihen vaikuttavat myös kielitaito ja tiedot Suomen poliittisen järjestelmän toiminnasta. Kieliryhmän kokoon nähden venäjänkielisten joukosta on kotouttamisen kokonaiskatsauksen mukaan tullut eniten kuntavaaliedokkaita, mutta somalinkielisten keskuudesta eniten valittuja.

THL:n FinMonik-tutkimuksen mukaan yhdystyointi on tärkeä **osallistumisen ja vakiuttamisen muoto**. Lisäksi liikunta- ja urheiluharrastukset sekä uskonnollisten tai hengellisten yhteisöjen toiminta tarjoavat osallistumisen mahdollisuuksia.

## 5.2 Rasismitilanne ja väestöryhmien väliset suhteet kokemus- ja asiantuntijatiedon valossa

### 5.2.1 Maahanmuuttajajärjestöjen ja maahanmuuton parissa työskentelevien näkemyksiä

Rasismin vastaisen ja hyvien väestösuheteiden toimintaohjelman valmistelussa kuultiin alueellisia toimijoita, koska alueet ovat väestörakenteeltaan hyvin erilaisia ja oletuksena oli, että myös tilanne rasismin ja väestöryhmien välisten suhteiden osalta voi vaihdella eri puolilla maata. Kuulemisessa hyödynnettiin olemassa olevia edustuksellisia rakenteita, alueellisia etnisten suhteiden neuvottelukuntia ja alueellisia romaniasiaain neuvottelukuntia. Neuvottelukunnissa mukana olevat tahot toimivat paikallisella ja alueellisella tasolla ja nimenäkönkulma on tärkeää huomioida ministeriössä tehdyn valtakunnallisen tilannekuvan rinnalla.

Työpajoissa tavoitteena oli kuulla, millainen asenneilmapiiri eri alueilla toimijoiden näkökulmasta vallitsee: onko siinä ollut nähtävissä muutoksia viime vuosina, ja jos kyllä niin millaisia. Lisäksi työpajoissa puhuttiin väestöryhmien välisistä konflikteista ja jännitteistä, sekä rasismin esiintymisestä työelämässä, koulutuksessa tai palveluissa. Toimijoita pyydettiin myös kertomaan olemassa olevista rasismin vastaisen työn rakenteista omalla alueellaan, mahdollisista hyvistä käytännöistä sekä ehdotuksista tarvittavista toimenpiteistä.

Työpajoihin osallistui laaja joukko kansalaisjärjestöjä ja vapaaehtoistoimijoita, paikallisia ja alueellisia viranomaisia sekä paikallispoliitikkoja. Kuulemiset toteutettiin virtuaalisten työpajojen muodossa Teams-kokouksina hyödyntäen lisäksi Howspace-virtuaalityöskentely-alustaa. Yhteensä järjestettiin 10 työpajaa (alue-etnot 7 ja alue-ronkit 3), joihin osallistui yhteensä 173 henkilöä.

#### Asenneilmapiiri ja vihapuhe

Lähes kaikissa työpajoissa osallistujat totesivat, että yleinen asenneilmapiiri on kiristynyt ja vihapuhe lisääntynyt ja saanut fyysisiä muotoja. Vihapuheen arkipäiväistyminen tuntuu madaltaneen kynnystä uhata väkivallalla tai käyttää väkivaltaa. Poikkeuksen teki Itä-Suomen alue-etno, jonka osallistujat totesivat ilmapiirin parantuneen viimeisten vuosien aikana huomattavasti. Syyksi tähän nähtiin pitkäaikainen ja luottamuksellinen eri toimijoiden välinen yhteistyö. Kuopiosta nostettiin erityisesti esiin monikulttuurikeskus Kompasin onnistunut työ, jonka ansiosta keskus toimii kaupunkilaisten olohuoneena taustasta riippumatta.

Toisessa työpajassa todettiin, että nykyisen hallituksen vahva arvojohtajuus ihmisoikeuksien puolesta ja rasismia vastaan on liennyttyä asenneilmapiiriä. Paikallispoliittikkojen roolista puhuttiin useammassakin työpajassa ja todettiin, että jo yksikin vahva johtaja

pystyy vaikuttamaan keskusteluilmapiiriin paikallistasolla. Keskustelijat toivoivat koulutusta kunnanvaltuustoille vihapuheesta ja antirasismista.

Vihapuheen tehokkaan torjunnan nähtiin edellyttävän aiempaa laajamittaisempaa ja systemaattisempaa puuttumista. Valtionhallinnon toivottiin näyttävän esimerkkiä vihapuheeseen ja trollaukseen reagoimisessa erityisesti, kun viestitään rasismista tai muista vastaanlaisista teemoista sosiaalisessa mediassa. Tällä nähtiin olevan suuri merkitys yhteiskunnan asenneilmapiirin kannalta. Uutena ilmiönä joillain alueilla nähtiin valeuutiset, joilla on tarkoituksellisesti lietsottu vihamielistä suhtautumista ulkomaalaistaustaisia kohtaan.

Kuulemisten perusteella eri väestöryhmien välistä vuorovaikutusta tuntuu olevan hyvin vähän, joskin eri ikäryhmien välillä on merkittävä eroja. Koulut sekä urheiluharrastukset nähtiin lasten ja nuorten välisen vuorovaikutuksen kannalta keskeisinä vuorovaikutusta edistävinä areenoina. Urheiluseurojen kokemuksista voisi saada oppia myös muun harrastustoiminnan kehittämiseen (esim. taide- ja kulttuuritoiminta), jotta nekin nuoret, joilla on muita kiinnostuksen kohteita kuin urheilu, voisivat solmia ystävyysyhteitä eri taustaisten nuorten kanssa.

### Rasismin vastaisen työn rakenteet paikallisella tasolla

Rasismin vastaista työtä tehdään kunnissa ja alueilla eri tavoin. Kuulemisten perusteella harvassa kunnassa on rasismin vastaista toimintasuunnitelmaa, ja kehittämistyö tämän osalta nähtiin tarpeellisena. Keskusteluissa pohdittiin, että rasisminäkökulmaa olisi syytää nostaa esiin yhdenvertaisuussuunnitelmissa, kotouttamisohjelmissa, hyvinvoitikerto-muksissa ja/tai muissa paikallisissa ja alueellisissa suunnitelmissa. Rahoitusta myönnetään joissakin kunnissa rasismin vastaiselle työlle, joissakin kunnissa järjestöt hyödyntävät innovatiivisesti muuta rahoitusta rasismin vastaiseen toimintaan. Suomen Punainen Risti näyttää kuulemisten perusteella merkittäväänä toimijana erityisesti rasismin vastaisen viikon toiminnan organisoijana eri puolilla maata. Erilaiset yhteistyöverkostot ja työryhmät nähtiin tärkeänä rasismin vastaisen työn organisoinnin näkökulmasta, koska ne mahdollistavat tiedonvaihdon ja yhteistyön viranomaisten ja kansalaisyhteiskunnan välillä ja auttavat toimijoita pysymään tilanteen tasalla.

Keskustelijat toivat esiin sitä, että yhdenvertaisuussuunnittelua ei ole vielä riittävässä määrin otettu käyttöön paikallistasolla ja sen tehostaminen vaatii eri tahojen välistä yhteistyötä. Useammassa alue- etnon keskustelussa toimijat toivat myös esiin tahtotilansa toimia antirasismiin ja yhdenvertaisuuden edistämisen paikallisina yhteistyökumppaneina.

## Rakenteellinen rasismi työelämässä ja koulutuksessa

Rakenteellinen rasismi nähtiin arjen rasismia ja vihapuhetta suurempana ongelmana, koska se vaikuttaa ihmisten työmarkkina-asemaan ja sosioekonomiseen asemaan. Kuulemisissa nousi esiin paljon näkemyksiä siitä, mitkä ovat suurimmat esteet yhdenvertaisuuden toteutumiselle työelämässä. Suomalaisessa työelämässä korostetaan täydellistä suomen tai ruotsin kielen taitoa, koska ei olla totuttu monikieliseen yhteiskuntaan. Tämä näyttää ongelmana erityisesti julkisella sektorilla. Yrityselämästä löytyy enemmän esimerkkejä siitä, että monipuolinen kielitaito nähdään etuna. Laajempi selkokielisyyskannustaminen voisi parantaa yhdenvertaisuuden toteutumista myös työyhteisöissä.

Suomalainen työelämä näyttää jäykänä: vain suomalaisen järjestelmän tuottamaa osaamista ja toimijoina täysin suomalaistaustaisia, suomen kieltä täydellisesti taitavia työntekijöitä arvostetaan. Uudenlainen työnhakija näyttää riskinä. Keskustelijoilla oli kokemusta siitä, että Suomessa korkeakoulutuksen hankkineilla ulkomaalaistaustaisilla (esim. opettajilla) on vaikeuksia työllistyä. Julkisessa keskustelussa puhutaan, että Suomeen halutaan kansainvälistä osaajia, mutta samalla maassa jo asuvien ulkomaalaistaustaisien osaaminen ja potentiaali jäivät hyödyntämättä. Maahanmuuttajataustaiset ovat itsekin jo menettäneet uskonsa koulutustaan vastaavaan työllistymiseen, ja monella työelämävalmennukseen tulevalla on vahva käsitys suuntautumisesta matalapalkka-aloiille.

Suurin osa työllistäjistä ovat pk-yrityksiä, joilla kynnys työllistää on lähtökohtaisesti aika korkea. Riskejä karttaaan ja esimerkiksi verkostoja hyödynnetään paljon rekrytoinnissa. Tämä on suuri rakenteellinen ongelma ulkomaalaistaustaisen näkökulmasta, joilla ei ole riittäviä omia verkostoja.

Koulutus on työelämän tavoin keskeisessä roolissa yhteiskunnallisen osallisuuden kannalta. Koulujen ja oppilaitosten osalta keskusteluissa nousi esiin osaaminen puuttua rasis-tiseen kiusaamiseen. Keskustelijat toivoivat, että edellytykset yhdenvertaisuuden toteutu-miselle luotaisiin systemaattisesti ja tasaisesti kaikkialla maassa. Tilanteisiin puuttuminen ei pitäisi olla yksittäisen opettajan päätettävissä, vaan kouluissa tulisi olla selkeät toiminta-mallit sekä johdon tuki rasististen kiusaamistilanteiden varalle. Tilanteet vaativat rohkeata vuorovaikutusta, minkä vuoksi työntekijöillä tulisi olla organisaation tuki niiden varalle.

Opinto-ohjauksen ja muiden niveltavoiheiden neuvonnan onnistuminen syrjimättömästi on tärkeää sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta. Keskusteluihin osallistuneet henkilöt olivat huolissaan tutkimustuloksista, jotka ovat antaneet viitteitä siitä, että etnisten vähemistöjen nuoria ohjataan samoille aloille. Tämä voi johtaa siihen, että ammattikoulutuk-sessa eri taustaiset opiskelijat jakautuvat eri aloille, mikä vahvistaa myös työelämän segregatiota.

Kohtaaminen ja yhdessä tekeminen on tärkeää asenteiden muuttamisessa, ja esimerkiksi oppilaitoksissa tulisi järjestää paljon enemmän nuoria osallistavia asioita siten, että eri taustaiset pääsevät tekemään yhdessä.

Työelämän tavoin myös korkeakoulujen osalta keskustelijat näkivät, että kielitaitovaatimukset ovat tarpeettoman tiukat. Kielitaito kehittyy opintojen myötä ja olisi tärkeää kannustaa nuoria haluamilleen aloille, jotta he voivat kokea yhdenvertaista osallisuutta yhteiskunnassa.

### **5.2.2 Rasismitilanne ja väestöryhmien väliset suhteet saamelaisten näkökulmasta**

Saamelaisten kohtaamassa rasismissa ja vihapuheessa on erityisiä piirteitä liittyen saamelaisten ja saamelaisten välisen väestösuheteiden historialliseen kehitykseen. Työpajassa nostettiin esiin, että saamelaisiin kohdistuva vihapuhe ja rasismi jäivät usein huomamatta ja tunnistamatta yhteiskunnan tasolla eikä sitä tuomita riittävän vahvasti.

Kielteisten asenteiden syyksi nähdään tiedonpuute, joka koskee koko suomalaista yhteiskuntaa. Erityisen keskeisessä roolissa ovat koulut, ja Saamelaiskäräjät onkin käynnistämässä Opetushallituksen rahoituksella opettajien täydennyskoulutushankkeen yhdessä romanitoimijoiden kanssa. Hyviä kokemuksia on jo saatu erilaisista kouluhankkeista (esim. Dihtosis-hanke), joiden puitteissa saamelaisnuoret ovat käyneet kertomassa eri koulutusasteille ja kansalaisopistoissa saamelaisista. Tiedolle on suuri kysyntä ja rahoitus tulisi saada kestävämmälle pohjalle.

Saamelaisalueella erityisiä kysymyksiä ovat kielteiset asenteet ja vihapuhe elinkeinonharjoittajia kohtaan sekä saamelaiskulttuurin omiminen matkailussa. Saamelaiset nähdään kehityksen jarruna, kun he yrittävät peräänsuuluttaa kestävää matkailua. Laajemmin keskusteluilmapiiri on myös muuttunut ja epäasiallinen käytös yleistynyt myös kuntapolitiikassa. Poliitikoille olisikin hyvä suunnata koulutusta, sillä he toimivat esikuvina ja mielipidevaikuttajina.

Yhdenvertaisuussuunnitelmia voitaisiin hyödyntää paremmin systemaattisen toiminnan viitekehyskenä. Nykyisellään niissä ei joko lainkaan huomioida saamelaisia tai toimenpiteitä on niin paljon, että niiden toimeenpano ei onnistu.

Tärkeänä asiana työpajassa nostettiin esiin saamelaiskärjälain 9 § mukaisen neuvotteluvolvollisuuden edistäminen eri tavoin. Yleistä tietoisuutta saamelaisista ja saamelaisten alkuperäiskansaoikeuksista olisi hyvä lisätä, koska saamelaiskärjien kokemuksen mukaan nykyisellään tavalliset suomalaiset luulevat, että saamelaiset vaativat itsellensä

erityisoikeuksia. Saamelaisten toiminta oman kielen, kulttuurin ja identiteetin puolustamiseksi nähdään poliittisena toimintana, eikä sen oikeutusta tunnusteta.

Toimenpiteistä keskusteltaessa todettiin, että on tärkeää muistaa saamelaisten osallisuus kaikissa toimenpiteissä, kuitenkin huomioiden viranomaisten omat velvollisuudet ja Saamelaiskäräjien rajalliset resurssit. Esimerkiksi koulutusten järjestämisessä Saamelaiskäräjät mielellään antaa asiantuntija-apua, mutta viranomaisten tulisi sitoutua koulutusten toteuttamiseen.

### **5.2.3 Nuorten näkemyksiä rasismilanteeseen ja väestöryhmien välisiin suhteisiin**

Eri puolella Suomea asuville yläkouluikäisille ja toisella asteella opiskeleville nuorille järjestettiin Digiraateja. Heiltä kysyttiin palautetta toimintaohjelmakokonaisuudesta sekä yleisemminkin näkemyksiä rasismin näkymisestä nuorten arjessa sekä eri väestöryhmiä edustavien nuorten vuorovaikutuksen toteutumisesta. Nuoret pitivät raadin aihetta erittäin tärkeänä, ja kokivat hyvänä, että asiaa käsitellään perusteellisesti, ja että myös he pääsevät aiheesta kertomaan. Teemoina keskustelussa nousi esille erityisesti koulu ja opettajat, media ja turvallinen tila.

Keskustelussa nousi tärkeäksi teemaksi tietoisuuden lisääminen ja erilaisten koulutusten ja työpajojen järjestäminen. Tällaista toimintaa toivottiin erityisesti kouluihin. Konkreettisina toimina nuoret nostivat esiin, että koulutuksia ja työpajoja vetämään olisi hyvä saada ulkopuolisia tahoja, jotta oppilaat saavat varmasti ammattimaista tietoa asioita sekä kokemuksiantuntijoiden käytötä. Toiveena oli, että näihin työpajoihin osallistuisivat oppilaiden kanssa myös opettajat, ja asioita pohdittaisiin yhdessä.

Raatien mukaan on iso tarve sille, että rasismista puhutaan enemmän niin yhteiskunnan tasolla kuin nuorten arjessakin. Median (sekä perinteinen että sosiaalinen media) rooli nähtiin todella suurena kielteisten asenteiden levittämisessä ja medialta toivottiin vastullisuutta. Monet nuoret toivat esiin sitä, että asenteita opitaan myös kotona, joten myös vanhemmille pitäisi saada viestiä rasismista ja syrjinnästä. Nuoret toivoivat myös lisää luontevia kohtaamisen paikkoja ja tilanteita eri taustaisten nuorten välttelylle.

Nuorten mielestä olisi erityisen tärkeää, että rasismi-, syrjintä- ja häirintäkokemuksista voisi turvallisesti kertoa luotettavalle aikuiselle matalalla kynnyksellä. Näiden ilmoituskanavien tulisi olla myös selkeät ja toimivat, mikä edistäisi nuorten ilmoittamishalukkuutta. Keskustelussa toivottiin erityisesti konkreettista tilanteisiin puuttumista ja esimerkiksi opettajille ja muille ammattilaisille välineitä tähän.

Keskustelussa nousi esille, kuinka eri vähemistöjen avun hakemista ja kaikenlaiseen toimintaan mukaan tulemista voidaan helpottaa turvallisen tilan luomisella. Tärkeää on, että nuoria kohtaavat ammattilaiset ovat vähemistöasioihin liittyen koulutettuja ja heillä on tietoa ja kykyä kohdata erilaisia ihmisiä. Tämä on tärkeää ilmaista vähemistöjen suuntaan, esimerkiksi kertomalla millaista koulutusta työntekijöillä on.

Nuoret nostivat esille, että esimerkiksi erilaiset julisteet tai sateenkaariliput ovat hyvä tapa kertoa, että vähemistöjen edustajat ovat tervetulleita. Näissä julisteissa voisi olla myös vähemistönuorten omia kommentteja kyseisestä paikasta ja palvelusta, kuten ”Paikassa X itsemääriämisoikeuttani kunnioitettiin.” Lisäksi esitettiin toive, että julisteissa käytettäisiin kuvia myös esimerkiksi tummaihoisista tai vammaisista nuorista. Myös erilaisten videoiden tekeminen esimerkiksi sosiaaliseen mediaan tuli esille.

Nuoria kohtaavien ammattiryhmien kohdalla mainittiin esimerkiksi koulutterveydenhoitajat ja poliisit, joilta toivottiin erityisesti osaamista ja kykyä kohdata eritaustaisia nuoria.

#### **5.2.4 Kansalaisjärjestöjen näkemyksiä rasismiin ja väestöryhmien välisiin suhteisiin**

Kansalaisyhteiskunnan toimijoille järjestetyssä virtuaalisessa kuulemisessa saatuiin kattavasti näkökulmia yhteiskunnan eri osa-alueilta. Erityisen vahvasti nousi esiin yhdenvertaisuden edistämislleollisuuden tehokkaampi toimeenpano ja valvonta. Myös eri koulutusasteilla toimivien ammattilaisten sekä turvallisuusalan ammattilaisten kouluttamisen tarve nousi esiin lukuisissa puheenvuoroissa. Rakenteelliseen rasismiin ja syrjintään puuttuminen korkeakouluissa nousi esiin useissa puheenvuoroissa. Ylipäätään tarve fokusoida toimenpiteitä ennenminkin rakenteellisen rasismin torjuntaan oli monen osallistujan viesitinä valmistelutyöryhmälle. Lisäksi muistutettiin intersektionaalisen lähestymistavan tarpeellisuudesta, esimerkiksi ikääntyneiden maahanmuuttajien kokema rasismi usein unohdetaan. Lukuisissa puheenvuoroissa peräänskuulutettiin tehokasta puuttumista työelämän rakenteelliseen rasismiin, sekä syrjimättömen rekrytointikäytäntöjen ja monimuotoisuusjohtamisen käytäntöjen kehittämistä. Aktiivisia toimia tarvitaan monimuotoisuuden ja eri taustaisten henkilöiden edustuksellisuuden lisäämiseksi sekä julkisissa viroissa että yksityisellä sektorilla.

Lisäksi kuulemisessa muistutettiin tarpeesta vahvistaa antirasistista näkökulmaa eri ammattilaisten koulutuksissa. Ratkaisujen löytämisen kannalta on tärkeää, että rasismi ja siihen liittyvät ongelmat tunnustetaan avoimesti. Poliitikkojen ja virkamiesten osaamista tunnistaa vihapuhetta ja puuttua siihen tulisi lisätä. Samoin korostettiin eri väestöryhmien välisen vuorovaikutuksen ja toiminnan mahdollistavien mallien kehittämistä, esim. harrastustoiminnassa.

### ***Rasismikokemuksiin liittyvät toimintaohjelman linjaukset***

- Edistetään väestön tietoisuutta rasismista ja siihen puuttumisesta sekä vahvistetaan aikuisten medialukutaitoa ja kykyä tunnistaa valeuutiset ja vihapuhe
- Lisätään opettajien ja muun kouluhenkilökunnan osaamista antirasistisesta kasvatustyöstä
- Edistetään antirasismia ja hyviä väestösuhteita kulttuurin ja taiteen alan toiminnassa
- Vahvistetaan rasismiin ja viharikosten uhreille suunnattuja matalan kynnyksen palveluita
- Edistetään tutkimusta ja systemaattista tiedonkeruuta rakenteellisesta rasismista ja syrjinnästä sekä sen vaikutuksista yhteiskunnalle ja vähemmistöryhmille

## 6 Toimintaohjelman linjaukset ja toimenpiteet: Kohti rasismista vapaata Suomea

Suomalainen yhteiskunta rakentuu perusoikeuksien, demokratian ja oikeusvaltioperiaatteen muodostamalle pohjalle. Suomen perustuslaki antaa vahvan suojan jokaisen yksilön ihmisarvolle ja koskemattomuudelle sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen edellyttää yhdenvertaisten mahdollisuuksien turvaamista sekä tosiasiallisena yhdenvertaisuuden tiellä olevien esteiden poistamista. Rasismi ja syrjintä ovat ilmiöitä, jotka estävät oikeudenmukaisuuden toteutumista suomalaisessa yhteiskunnassa.

Toimintaohjelman valmistelussa toteutettu laaja tiedonkeruu on selkeästi tehnyt näkyväksi keskeisimmät haasteet liittyen rasismiin ja väestöryhmien välisiin suhteisiin. Toimintaohjelmaa edeltävinä vuosina on julkaistu useita merkittäviä tutkimus- ja selvitysraportteja, jotka tuovat lisätietoa rasismin ilmenemisestä Suomessa. Esimerkiksi vuonna 2018 julkaisut EU:n perusoikeusvirasto FRA:n Being Black in the EU -raportin mukaan 63 % suomalaisista vastaajista oli kokenut rasistista häirintää edeltäneiden 5 vuoden aikana. 13 % vastaajista oli kokenut rasistista väkivaltaa. Molemmat luvut olivat korkeimmat vertailussa, jossa tarkasteltiin 12 EU-maan tilannetta. Valmistelun pohjana käytettyä tietopohjaa kuvataan luvussa kuusi.

Rasismi koskettaa henkilötä, jotka eroavat ihonväristään tai oletetulta etniseltä taustaltaan, uskonnoltaan, kieleltään tai jopa vain nimensä perusteella oletetusta kantsuomalaisesta. Nykypäivän monimuotoisessa Suomessa tämä tarkoittaa hyvin laajaa ja alati kasvavaa joukkoa ihmisiä, joista suuri osa on syntynyt ja kasvanut Suomessa. Rasismi ei ole ongelma vain vähemmistötaustaisten henkilöiden näkökulmasta. Määrätieloinen antirasmin ja hyvien väestösuheteiden edistäminen vahvistaa koko yhteiskunnan myönteistä kehitystä.

Toimintaohjelmassa asetetaan kahdeksan keskeistä tavoitetta sekä toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi. Toimenpiteet pohjautuvat arviontivaiheessa kerättyyn tutkimustietoon, kuulemisissa nousseisiin keskeisiin sidosryhmähavaintoihin sekä kansainvälisiltä ihmisoikeuksien toteutumista valvovilta sopimusvalvontaelimiltä saatuihin toimenpidesuosituksiin.

### **Tavoite 1: Tunnistetaan ja puretaan yhteiskunnan eriarvoistavia rakenteita**

Toimintaohjelman valmistelu on tuonut esiin paljon tietoa siitä, että suomalaisen yhteiskunnan rakenteissa piilee syrjintää ja rasismia, jotka estävät yhdenvertaisen osallisuuden toteutumista. Erityisesti heikommalla pääsyllä halutulle koulutusalalle tai työelämään voi olla merkittäviä väillisiä vaikutuksia toimeentuloon, yhteiskunnalliseen asemaan ja terveyteen. Tarvitsemme lisää systemaattista seurantatietoa väestöryhmien välisistä eroista näiden osalta, jotta voimme tunnistaa ongelmakohdat ja etsiä niihin tehokkaita ratkaisuja.

Yhdenvertaisuuslaki ja sen tarjoama keinovalikoima on erittäin keskeisessä roolissa rasisaille ja syrjinnälle alittiiden väestöryhmien yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta. Lain toteutuessa optimaalisesti yhteiskunnan keskeiset rakenteet tukevat jokaisen yksilön yhdenvertaisuutta taustasta riippumatta. Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työantajien yhdenvertaisuussuunnittelua tulee tukea ja tehostaa, jotta päästään lähemmäksi lain tavoitteita. Edellä mainitut toimijat ovat aivan keskeisessä roolissa yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumisen kannalta. Erityisesti julkisen sektorin työantajien tulisi toimia edelläkävijoinä, ja pyrkiä systemaattisesti ja aktiivisesti edistämään työelämän monimuotoisuutta.

### **Tavoite 2: Edistetään suomalaisen työelämän monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä**

Työelämän yhdenvertaisuuden toteutuminen on mitä keskeisimmässä roolissa yhteiskunnallisen osallisuuden kannalta. Työ antaa toimeentuloa ja hyvinvointia, sekä luo mahdollisuuksia osallisuuteen, harrastamiseen ja verkostoitumiseen. Monien etnisten vähemmistöjen työelämäosallisuus on matalammalla tasolla kuin kantaväestön kohdalla. Viime aikaiset tutkimukset ovat antaneet vahvaa tutkimusnäytöä rekrytointivaiheessa ilmenevästä syrjinnästä, mikä tarkoittaa, että vähemmistötaustainen työnhakija joutuu ponnistelemaan enemmän työpaikan saamiseksi. Työelämän yhdenvertaisuutta edistetään toimintaohjelmassa monilla eri toimenpiteillä: tietoisuuden lisäämisellä niin työantajien, työhallinnon asiantuntijoiden kuin etnisten vähemmistöjenkin keskuudessa, konkreettisten ohjeistusten, työkalujen ja koulutusmallien luomisella sekä tilanteen jatkuvalla seurannalla. Työelämän monimuotoisuus tulee ymmärtää potentiaalina, joka hyödyttää sekä yhteisöjä että yhteiskuntaa.

### **Tavoite 3: Vahvistetaan viranomaisten yhdenvertaisuusosaamista eri tasoilla**

Opettajien ja muiden kasvatusalan ammattilaisten osaaminen edistää yhdenvertaisuutta ja antiriasmia nousi arvioinnin keskeiseksi teemaksi. Toimintaohjelman monissa kuulemissa huolta kannettiin erityisesti vähemmistötaustaisista nuorista, joiden tulevaisuuden näkymiä rasismi heikentää. Rodullistaminen ja toiseuttaminen ilmenevät arjen eri tilanteissa, heikentäen itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihin. Rakenteellinen rasismi on

haitallisinta elämän niveltävissä ja muissa tilanteissa, joihin liittyy vallankäyttöä, esimerkiksi erilaiset palveluohjaustilanteet.

Yhdenvertaisuusosaaminen pitää sisällään monenlaisia teemoja, joista keskeisin kuitenkin on halukkuus kehittää omaa ymmärrystään ja osaamistaan antirasismista sekä toimia turvallisena aikuisena lasten ja nuorten suuntaan, jotka ovat kokeneet tai havainneet rasismia. Yksittäisen opettajan tulee voida nojata johdon ja organisaation tukeen, niin että toiminta on tavoitteellista ja tietoista. Toimintaohjelman aikana kehitetään eri alojen ammattilaisille suunnattua antirasismi- ja yhdenvertaisuuskoulutusta.

#### **Tavoite 4: Kasvatetaan tietoisuutta rasismista ja sen eri muodoista**

Yksi toimintaohjelman päämääristä on lisätä tietoisuutta rasismin historiallisesta ulottuvudesta, rasismin ilmenemisestä sekä sen vaikutuksista yksilölle ja koko yhteiskunnalle. Tietoisuuden kasvattaminen tukee myös edellytyksiä puuttua rasismiin eri muotoihin. Yhteiskunnan muuttuessa jatkuvasti, myös tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen tulee nähdä jatkuvana tavoitteena.

Rasismin eri muodot ilmenevät eri tavoin suomalaisessa yhteiskunnassa. Esimerkiksi islamofobiaa esiintyy erityisesti verkkovihapuheen muodossa, romaneihin kohdistuva rasismi näkyy erityisesti rekrytointisyrjintänä, antisemitismi ilmenee uskontoon liittyväni häirintänä ja viharikoksina ja saamelaisten kohtaama rasismi alkuperäiskansaoikeuksien vähättelynä. Toimintaohjelman toimenpiteissä pyritään läpileikkaavasti huomioimaan rasismiin eri muodot, jotta niihin pystytään puuttumaan tehokkaasti. Joissakin toimenpiteissä huomio kohdistetaan myös yksinomaan tiettyihin erityiskysymyksiin.

Rasismiin rinnalla on tärkeää tarkastella moniperusteista syrjintää ja yksilön erilaisia taustatekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön yhteiskunnalliseen asemaan. Sukupuoli on usein syrjintätilanteissa merkittävä tekijä. Ikääntyneet henkilöt voivat altistua erilaiselle syrjinnälle ja rasismille kuin nuoremmat, esimerkiksi palveluiden saavutettavuuteen liittyen. Myös sek-suaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat erityisen haavoittuvassa asemassa ja voivat kohdata syrjintää eri tavalla erilaisissa yhteyksissä. Toimintaohjelmalla pyritään lisäämään tietoisuutta moniperusteisesta syrjintästä ja syrjinnän intersektionaalisuudesta, sekä huomioimaan erityisen haavoittuvat ihmisyryhmät toimintaohjelman toimenpiteissä.

## **Tavoite 5: Jatketaan hyvien väestösuhteiden poliikan kehittämistä ja varmistetaan turvallinen arki kaikille**

Hyvien väestösuhteiden poliikkalla edistetään hyvää asenneilmapiiriä, parannetaan turvallisuuden kokemusta, lisätään vuorovaikutusta ja mahdollistetaan jokaiselle yhteiskunnallisen osallisuuden kokemus.

Eri taustaisten ihmisten kohtaaminen luontevasti arjen tilanteissa voi murtaa ennakkoluuloja. Tutkimusten mukaan moni ulkomaalaistaustainen kokee olevansa täysin osa suomalaista yhteiskuntaa, mutta samalla kertoii, ettei heillä ole lainkaan suomalaisia ystäviä tai tuttavia. Työelämän, koulutusalojen ja asuinalueiden erityyminen estää eri taustaisten ihmisten kohtaamisten syntymistä ja ylläpitää vähemmistötaustaisiin kohdistuvia kielteisiä asenteita. Nämä taas toimivat otollisena maaperänä vihapuheelle ja vihateoille.

Hyvien väestösuhteiden malli on tutkimustietoon perustuva ratkaisukeskeinen työkalu paikallisen väestöryhmien välisen yhteistyön parantamiseksi. Mallia tullaan toimintaohjelman aikana jatkokehittämään paikallistason toimijoille vihatekojen ja häirinnän ennalteehäkisemiseksi. Paikallisista dialogeista toimintaohjelman teemoista järjestetään, jotta voidaan rakentaa siltoja eri väestöryhmien välillä ja luoda yhteistä ymmärrystä.

Hyvät väestösuhteet perustuvat paitsi vuorovaikutukseen ja osallisuuteen myös ongelmien tunnustamiseen ja erimielisyyskien rakentavaan käsittelyyn. Suuri osa ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta tapahtuu paikallistasolla. Tämän lisäksi on syytä huomioida rakenteellisia tekijöitä, jotka joko edesauttavat tai vaikeuttavat hyvien väestösuhteiden rakentamista. Kaikille jäsenilleen oikeudenmukaiseksi koettu yhteiskunta luo edellytyksiä toimiville suhteille eri väestöryhmien välillä.

Hyvien väestösuhteiden edistämiseksi tarvitaan nykyistä enemmän myönteistä vuorovaikutusta eri ryhmien välille: tilaisuuksia, joissa eri tavalla ajattelevat voivat aidosti vaihtaa ajatuksia sekä perustella ja argumentoida omia näkökantojaan. Eri tavalla ajattelevien ihmisten ääni tulisi saada rakentavasti kuuluviin. Dialogin ja vuorovaikutuksen avulla voidaan löytää erottavien asioiden rinnalle yhdistäviä tekijöitä.

## **Tavoite 6: Kannustetaan kuntia aktiiviseen yhdenvertaisuuden ja antirasismin edistämiseen**

Yhdenvertaisuus toteutuu ihmisten arjessa ja sen vuoksi kunnat ovat avainasemassa luumassa yhdenvertaisia mahdollisuksia, turvallista arkea ja luontevia kohtaamisia eri taustaisten ihmisten välillä. Kunnilla on lakisäädteisiä velvollisuuksia yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuhteiden edistämiseen, ja niiden toimeenpanoon toimintaohjelma tuo lisää konkreettisia työvälaineitä. Toimintaohjelman puitteissa pyritään luomaan uusia kumppaniuksia ja uudenlaista yhteistyötä kansalaisyhteiskunnan, kuntien viranomaisten, yritysten sekä työnantajien kesken yhdenvertaisuuden ja antirasismin edistämistyössä.

### **Tavoite 7: Puututaan vihapuheeseen systemaattisella toiminnalla ja yhteistyöllä**

Vihapuhe ja häirintä heikentävät yhteiskunnallista koheesiota ja turvallisuutta. Arvointivaiheessa tuotiin esille, että viime vuosina erityisesti verkkovihapuhe on arkipäiväistynyt ja kovempaan puhetapaan on totuttu. Vihapuheeseen puuttumisesta toivottiin systemaattisempia keinoja. Päättäjiltä ja poliitikoilta toivottiin erityisen aktiivista roolia vihapuheen vastaisessa työssä. Toimintaohjelman aikana vahvistetaan kotimaisten verkkoalustojen osaamista puuttua vihapuheeseen. Lisäksi tuetaan eri tasolla toimivia viranomaisia ja poliittisia päätäjiä vihapuheeseen puuttumisessa.

### **Tavoite 8: Kehitetään rasismiin liittyvää tutkimusta ja tiedonkeruuta**

Arvointivaiheessa tehty tutkimuskatsaus osoitti, että syrjintään liittyvät tiedonkeruun rakenteet ovat kehittyneet viimeisten 10 vuoden aikana merkittävästi, mutta rasismiin liittyvä tiedonkeruu on vähäistä. Rasismia ja antirasismia koskevan käsitteellisen tiedon ja akateemisen tutkimuksen vahvistaminen on tärkeää, koska se auttaa tulkitsemaan ja yhdistämään eri näkökulmista eri menetelmillä tuotettua tietoa.

Toimintaohjelman aikana edistetään erityisesti rakenteellisen rasismin seurantaa ja pyritään luomaan seurantamalli, joka tuottaa tietoa eri viranomaisille oman toiminnan arviomiseksi ja kehittämiseksi. Tämä tukee myös Sanna Marinin hallitusohjelman tavoitetta kehittää syrjinnän ja viharikosten systemaattista kansallista ja kansainvälistä seurantaa.

## 6.1 Linjaukset ja toimenpiteet eri hallinnonaloilla

Valmistellaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus ja tehostetaan yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuden toimeenpanoa

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
1. Tarkastellaan mahdollisuksia vahvistaa edistämisvelvollisuutta osana yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta.	2021–2022	OM		Hallitusohjelma, OM
2. Tuotetaan yhdenvertaisuuden edistämisen sähköisiä työkaluja (koulutus, prosessiopas, webinaarit).	2021–2022	THL	OM, YVV	OM ja EU-rahoitus (REC-ohjelma)

Parannetaan valtioneuvoston sisäistä koordinaatiota rasismiin ja syrjinnän torjunnan tehostamiseksi

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
3. Poikihallinnollisen rasismiin vastaisen asiantuntijaryhmän asettaminen osaksi valtioneuvoston perus- ja ihmisoikeustyön rakenteita.	2022	OM	muut ministeriöt	OM
4. Konseptoidaan kansallisen syrjinnän vastaisen osaamiskeskuksen malli ja pilottoidaan sen toimintaa (eri toimijoiden välinen koordinaatio, viestintä, aiheeseen liittyvä tiedonkeruu ja koulutukset).	2021–2023	OM	VNK, ministeriöt	OM ja EU-rahoitus (REC-ohjelma)

Huomioidaan syrjinnän ja rasismiin vastaisen työn vahvistaminen teemana osana tulosohjausprosesseja kaikilla hallinnonaloilla

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
5. Laaditaan yleisluontoinen ohjeistus ministeriöille yhdenvertaisuuden edistämistä hallinnonalan tulosohjauksessa (erityisesti painopistealueina yhdenvertaisuusosaamisen kehittäminen ja monimuotoisuuden lisääminen henkilöstössä); Koulutetaan ministeriöitä tulosohjaus-ohjeen jalkauttamiseksi.	2021–2022	OM	muut ministeriöt	OM
6. Selvitetään nuorisoalan järjestöjen yhdenvertaisuussuunnitelmiien laataua ja vaikuttavuutta ja selvityksen pohjalta laaditaan suositukset ja yhdenvertaisuussuunnitelmiien seurantamalli, myös muiden ministeriöiden hyödynnettäväksi.	2021–2022	OKM	OM, YVV	OKM

**Kehitetään hyvien väestösuhteiden edistämisen keinoja erityisesti kunnille ja muille paikallistoimijoille ja edistetään paikallista vuoropuhelua**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
7. Selkeytetään ja vahvistetaan hyvien väestösuhteiden edistämistä koskevaa sääntelyä osana kotouttamislain uudistamista.	2021–2022	TEM		TEM
8. Tuotetaan kunnille opas hyvien väestösuhteiden edistämisen osana kotouttamisohjelmia ja yhdenvertaisuussuunnittelua.	2022	TEM	OM, THL, Kuntaliitto, Etno	TEM, OM ja EU-rahoitus (REC-ohjelma)
9. Tuotetaan toimintaohjelmasta kunnille erillinen tiivistelmä, johon kootaan tietoa erityisesti paikallistasoa koskettavista asioista sekä kunnille tarjolla olevista koulutuksista ja materiaaleista. Pakettia markkinoidaan mm. Kuntamarkkinoilla 2021 ja 2022.	2021	OM	Kuntaliitto, Etno ja Alue-Enot, TEM	OM, Kuntaliitto
10. Pyritään lisäämään monimuotoisuusjohtamisen osaamista kunnissa lisäämällä aiheeseen liittyvää koulutusta ja jalkauttamalla aiheeseen liittyviä materiaaleja.	2021–2023	OM	Kuntaliitto, FCG, Kuntatyönantajat, Alue-Enot	OM, Etno
11. Tuotetaan paikalliset viharikosten ja vihatekojen seurantaindikaattorit ja opas kunnille ja muille paikallistoimijoille.	2021	OM	SM, THL, Riku, Anti-racist Forum	OM ja EU-rahoitus (REC-ohjelma)
12. Tuetaan alueellisten etnisten suhteiden neuvottelukuntien toimijoiden roolia paikallisina asiantuntijoina: lisäresurssit joiden turvin 1) järjestetään koulutusta eri kohderyhmille, 2) tuotetaan tietoa viranomaisille rasismilanteesta, 3) toteutetaan viestintätoimia eri puolilla Suomea, 4) toteutetaan paikallisia/alueellisia keskusteluita hyvästä väestösuhteista, kytketynä paikallisesti/alueellisesti ajankohtaiseen asiaan.	2021–2022	OM	TEM, YLE, Erätakosäätiö, Etno, Alue-Enot	OM, TEM valtionavustukset ja EU-rahoitus, Hyvin sanottu -hanke
13. Vahvistetaan yhdenvertaisuus- ja antirasismiosamista kaupunkisuunnittelussa: Helsingin kaupungin pilottihankkeen tulosten levittäminen valtakunnallisella tasolla osana Lähiöohjelmaa: toteutetaan valtakunnallinen seminaari.	2022	YM	Helsingin kaupunki, OM	YM/Lähiöohjelma

**Viranomaisten osaamista ja tietoisuutta vähemmistöasioissa ja yhdenvertaisuussuunnittelusta sekä eri ryhmien osallisuuden edistämisestä lisätään kaikilla hallinnonaloilla**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
14. Luodaan pohjakoulutusmateriaali ministeriöiden käyttöön: aiheina rasismiin eri muodot ja vaikutukset, yhdenvertaisuuden edistäminen osana viranomaistyötä	2021	OM	THL	OM ja EU-rahoitus (REC-ohjelma)
15. Ministeriöt toteuttavat hallinnonaloillaan koulutuksia keskeisille kohderyhmille:	2022	kaikki ministeriöt		kaikki ministeriöt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LVM: Alueelliset julkisen liikenteen vastuuviranomaiset</li> <li>• SM: muu hallinnonala poliisin verkkokoulutuksen pohjalta</li> <li>• YM: Kuntien asuntotoimet</li> <li>• TEM: Työvoimaneuvojat</li> <li>• OM: Syttäjät/ tuomioistuinvirasto</li> <li>• PLM: Puolustusvoimien henkilöstö</li> </ul>				
16. Pilottikoulutuksen kehittäminen ja testaaminen alue- ja paikallistason viranomaisille saamelaisasioista, mallinnus jatkokäytöö varten.	2022–2023	OM	Saamelaiskäräjät	OM
17. Sote-henkilöstölle suunnatun antiracismia ja syrjimättömyyttä käsittelevän laajan verkkokoulutuskokonaisuuden suunnittelu, tuotanto ja levittäminen. (Toteutus ehdollinen EU-rahoituksen toteutumiseen)	2022–2023	THL	STM, OM	EU-rahoitus (haetaan AMIF), STM

**Kehitetään saavutettavampia kuulemisen rakenteita ja keinoja, joiden avulla varmistetaan syrjinnän vaarassa olevien ryhmien vaikuttamismahdollisuudet**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
18. Kehitetään uusia keinoja vähemmistönuorten (esim. romaninuoret) osallistumisen edistämiseksi Suomen ihmisoikeusvelvoitteiden täyntöönpanon valvonnassa.	2022–2023	UM	STM/RONK, Allianssi	UM

**Työelämän monimuotoisuutta lisätään suunnitelmallisesti ja rekrytointisyryjinnän torjunnan keinona vahvistetaan**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
19. Rekrytointisyryjinnän vastaisia ja anonymiä rekrytointia edistäviä toimenpiteitä sisällytetään läpileikkaavasti työelämän monimuotoisuusohjelman koulutuksiin, oppaisiin, kampanjoihin ja ratkaisuklinikoihin. Suunnitellaan tarvittaessa lisätoimenpide "Tavoitteena syrjimätön työelämä" -selvityksen tulosten pohjalta.	2022	TEM		TEM
20. Kehitetään valtioneuvoston monimuotoisuusjohtamista ja tuetaan koko valtioneuvoston henkilöstön osaamista (aiheen käsitteily perehdytyksessä ja koulutuksissa, VN-intran tietopankki).	2022-	VNK	OM, VM	
21. Suunnitellaan rekrytointisyryjinnän vastainen EU-hanke	2022	OM	TEM	OM, EU-rahoitus (CERV-ohjelma)
22. Toteutetaan työnantajille mediakampanja (Työelämän monimuotoisuusohjelma), jonka avulla markkinoidaan työnantajille tarjolla olevia koulutuksia ja muita työkaluja.	2021	TEM		TEM
23. Tuotetaan työnantajille työkaluja monimuotoisuusjohtamiseen ja syrjimättömään työelämään: monimuotoisuusjohtamisen laatuindikaattorit, työpaja-aineistot, verkkosivusto, virtuaalinen opas	2021–2022	OM, TEM, FiBS		OM, TEM ja EU-rahoitus (REC-ohjelma)
24. Toteutetaan valtioneuvostossa TET-harjoittelukampanja romaninuorten ja muiden etnisiä vähemmistöjä edustavien nuorten yhdenvertaisten harjoittelumahdollisuuksien edistämiseksi.	2022	OM	muut ministeriot	ministeriot
25. Pilottihanke (suunnitelmavaiheessa): Kielitaitovaatimusten saavuttaminen virkasuhteen aikana osaksi urapolkuajattelua (työnantajan tuki, esim. palkaton virkavapaa koulutuksen saamiseksi, työnantajan järjestämä koulutus). Pilotti koulutettujen, mutta puutteellisen kielitaidon omaavien ryhmien kanssa.	2021–2022	VM	OM, TEM, VNK	VM
26. Monimuotoisuuden edistämishanke poliisiorganisaatiossa, jatketaan v. 2020 hankkeen päättyttyä virkytönä.	2021	POLAMK	POHA	POHA

**Edistetään syrjimättömyyttä lainvalvonnassa ja vahvistetaan lainvalvontaviranomaisten kykyä tunnistaa viharikokset ja puuttua niihin**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
27. Koulutukset kaikilla poliisilaitoksilla syrjimättömästä poliisityöstä, erit. ulkomaalaismuuttajien valvonnasta.	2021	OM, SM, Helsingin poliisilaitos	POHA	EU-rahoitus (REC-ohjelma)
28. Etsitään keinoja vahvistaa yhdenvertaisuuden toteutumista vartiointiliikkeiden toiminnassa (koulutukset/opetussuunnitelmien kehittäminen).	2021–2022	SM	POHA, OM, YVV, OPH	SM
29. Tuotetaan poliisilaitoksiin materiaalia (esim. esitteet, julisteet) viharikosindikaattoreista (esim. antisemitiset ja islamofobiset indikaattorit) ja viharikostilastoista.	2022	SM	POHA, OM	EU-rahoitus (REC-ohjelma)

**Vahvistetaan julkisten organisaatioiden viestijöiden ja kansallisten sosiaalisen median toimijoiden osaamista puuttua ja reagoida vihapuheeseen**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
30. Koulutuspaketti ja koulutustilaisuudet (5–10) vihapuheesta ja siihen reagoimisesta (ministeriöt, kunnat, muut viranomaiset).	2021–2022	VNK	OM	VNK
31. Koulutuspaketti ja koulutustilaisuus sosiaalisen median moderointille vihapuheen eri muodoista sekä siihen liittyvästä lainsäädännöstä.	2022	OM	OPH, OKM, SM, LVM	OM
32. Lisätään paikallispoliittikkojen tietoisuutta vihapuheesta ja osaamista puuttua siihen: verkkokoulutus uusille kunnanvaltuutetuille.	2021–2022	Kuntaliitto, OM		
33. Järjestetään julkishallinnon työntekijöille medialukutaitoa koskevaa koulutusta, tuotetaan tietoa aikuisten medialukutaidon edistämisen nykytilasta, kehittämiskohteista ja vahvuksista. Valmistellaan tiedon pohjalta tulevaisuuden aikuisten medialukutaitotyön suuntaviivat. Tuotetaan materiaalia ja toimintamalleja aikuisten medialukutaidon edistämisen tueksi.	2021–2022	OKM, Kavi		OKM, Kavi

## Parannetaan kansalaisyhteiskunnan rahoitusmahdollisuuksia rasismin vastaisessa työssä kansallisen ja EU-rahoituksen avulla

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
34. Perustetaan kansallinen kontaktipiste, joka opastaa erityisesti Kansalaiset, tasa-arvo, perusoikeudet ja arvot- rahoitusohjelman (2021–2027) hakijoita.	2021	OM	EU, OKM, STM	EU-rahoitus (CERV-ohjelma)
35. Toteutetaan rahoitushaku, jolla tuetaan kansalaisyhteiskunnan toimijoiden osallisuutta rasismin vastaisessa työssä.	Haku toukokuu 2021	SM	OM, TEM	AMIF-rahoitushaku
36. Sisällytetään vuoden 2022 liikuntaa edistävien järjestöjen yhdenvertaisuusavustuksen yhdeksi hakukriteeriksi rasismin vastaisen toiminnan edistäminen.	2022	OKM	OM	OKM
37. Pyritään käynnistämään VN TEAS-hanke, jonka avulla selvitetään olemassa olevia kansallisia rahoituslähteitä ja niiden saavutettavuutta sekä kehittämistarpeita	2022	OM	OKM, STM	VN TEAS

64

## Edistetään koko väestön tietoisuutta rasismista ja siihen puuttumisesta sekä vahvistetaan aikuisten medialukutaitoa ja kykyä tunnistaa valeuutiset ja vihapuhe

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
38. Toteutetaan mediakampanja (sosiaalinen media ja YLE) antirasismista suurelle yleisölle.	2021–2022	OM	YVV, LAPS, VNK, Koripalloliitto, OPH, YLE	EU-rahoitus (REC-ohjelma)
39. Toteutetaan verkkosivusto (osana yhdenvertaisuus.fi -sivustoa) antirasismi-tietopankiksi.	2021	OM	YVV	EU-rahoitus (REC-ohjelma)
40. Toteutetaan rasismin vastaisen viikon kampanja.	Maaliskuu 2022 Maaliskuu 2023	SPR	TEM, OM	TEM
41. Konseptoidaan ja toteutetaan kansalliset moninaisuuspäivät asiantuntijoille ja suurelle yleisölle.	Suunnittelu 2021 Toteutus 2022	OM	THL, STM, TEM, OKM, YVV, IOK,	EU-rahoitus (REC-ohjelma)

**Edistetään antirasismia ja hyviä väestösuhteita kulttuurin ja taiteen alan toiminnassa**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
42. Luodaan taide- ja kulttuurilaitoksielle ja -organisaatioille kulttuurien välistä vuoropuhelua ja moninaisuustyötä tukeva kompassi-työkalu.	2021-	OKM, Taike	OM	OKM, Taike
43. Lastenkulttuurin avustuskriteereihin kirjataan eri taustaisten lasten ja nuorten välisen vuorovaikutuksen tukeminen.	2022	OKM		OKM

**Lisätään opettajien ja muun kouluhenkilökunnan osaamista antirasistisesta kasvatustyöstä**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
44. Laaditaan yhdenvertaisuussuunnitelun opas perusopetuksen ja järjestetään koulutustilaisuudet oppaan jalkauttamiseksi.	2021–2022	OPH	OM, YVV	
45. Levitetään opettajille ja muille opetusalan ammattilaisille tietoa hyvästä käytännöistä edistää yhdenvertaisuutta: 1) koottaan tietoa yhdenvertaisuus.fi-sivulle, 2) järjestetään hyvien käytäntöjen seminaarit osana Educa2022-messuja, Kuntamarkkinoita sekä kuntien hyvinvointiseminaaria 2022.	Valmistelu 2021 Toteutus 2022	OM	OPH, OKM, Kuntaliitto, YVV	OPH, OM, Kuntaliitto
46. Asetetaan osaksi vuoden 2022 täydennyskoulutuksen kriteereitä antirasismi ja yhdenvertaisuussuunnitelu.	2022	OKM, OPH	OM	Rahoitus valtion rahoittamasta opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstö-koulutuksesta

**Vahvistetaan rasismiin ja viharikosten uhreille suunnattuja matalan kynnyksen palveluita**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
47. Voimavaraisistaan järjestöjä matalan kynnyksen palveluntarjoajina (tuki ja neuvonta) rasismiin ja viharikosten uhreille: koulutukset, infomateriaali.	2021–2023	OM	Riku	OM, EU-rahoitus (REC-ohjelma)

**Edistetään systemaattista tiedonkeruuta rakenteellisesta rasismista ja syrjinnästä sekä sen vaikutuksista yhteiskunnalle ja vähemmistöryhmille**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
48. Luodaan rakenteellisen syrjinnän seurantamalli: työpajat, tiedonkeruu ja esiselvitys (ml. tutkimuskatsaus rasismiin Suomen historiassa ja sen heijastumiin nyky-yhteiskunnassa).	2021–2022	OM	Syrjinnän seurannan asiantuntijaryhmä	OM, EU-rahoitus (REC-ohjelma)
49. Edistetään Valtioneuvoston tiedontuotantoa koskien rasismia ja sen vaikutuksia.	2021–2022	OM	TEM, STM, SM, OKM	VN TEAS/ ministeriot
50. Käydään dialogia laajasti sidosryhmien kanssa rasismiin liittyvästä tiedonkeruusta, teemat: disaggregoidun tiedon saatavuuden parantaminen etnisten vähemmistöryhmien (ml. saamelaiset ja romanit) yhdenvertaisuuden toteutumisesta, rasismin historiallinen ulottuvuus Suomessa, ihmisoikeusperiaatteet tiedonkeruussa. Toteutetaan viisi pyöreän pöydän keskustelua ja tuotetaan kansalliset suositukset.	2022	OM	THL, Tilastokeskus, HY	OM, EU-rahoitus (REC-ohjelma)
51. Kehitetään Ketään ei jätetä (LNOB)-periaatteen toteutumisen seurantaa osana rasismin ja syrjinnän seurantaa sekä kestävän kehityksen seurantaa.	2021–2022	OM ja VNK		OM ja VNK
52. Toteutetaan seurantaselvitys vihapuheen vaikutuksista ja ilmenemisestä, erityisfokus COVID19-kriisin vaikutuksissa.	Käynnistäminen 2021 Valmis 2022	OM	Syrjinnän seurannan asiantuntijaryhmä	OM, Syrjinnän seurantajärjestelmä

## 7 Toimintaohjelman toimeenpano ja seuranta

Toimintaohjelman toimenpiteet toteutetaan vastuullisten ministeriöiden toimesta. Toimintaohjelman valmistelutyöryhmä jatkaa toimeenpanon seurantatyöryhmänä ja laatii ohjelmaa koskevat seurantatiedot hallitusohjelman seurannan mukaisesti. Ohjelman toteutumisesta raportoidaan hallituksen oikeusvaltion kehittämisen ja sisäisen turvallisuuden ministerityöryhmälle.

Toimenpiteiden toteutumisen seurannan tueksi seurantatyöryhmä laatii toimeenpanosuunnitelman, jossa tarkennetaan toimenpiteiden aikataulutus, kohderyhmät, kustannusvaikutukset sekä läpileikkaavien teemojen (tasa-arvo ja intersektionaalisuus) toteutumisen seuranta. Suunnitelmassa tarkennetaan myös kunkin toimenpiteen taustalla olevat perustelut (esim. kv-sopimusvalontaelinten suositukset).

Toimeenpanosuunnitelmaa varten laaditaan myös ryhmä- ja teemakohtaisten erityiskysymyksien (kuten antisemitismi, islamofobia, afrofobia, saamelaisiin ja romaneihin kohdistuva rasismi ja vihapuhe jne.) huomioimista varten arvointimatriisi. Seurantaryhmä osallistaa vaikuttavuusarvointiin eri väestöryhmiä edustavia kansalaisjärjestöjä, alueellisia etnisten suhteiden neuvottelukuntia sekä syrjinnän seurannan asiantuntijaryhmän.

## 8 Käsitteet

KÄSITTEET	MÄÄRITELMÄT
<b>Rasismi</b>	<p>Rasismi on ajatusmalli, joka perustuu ihmisryhmien määrittelyyn alempiarvoiseksi esimeriksi etnisen alkuperän,ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnnon perusteella. Rasismi voi näyttäytyä eri yhteiskunnan alueilla yksilöiden ja ryhmien välisenä tahallisena tai tahattomana ennakkoluuloihin ja vierauden pelkoihin perustuvana käytöksenä tai yhteiskunnan rakenteissa olevina syrjivinä käytäntöinä.</p> <p>Rasismi ylläpitää eriarvoisuutta ja lisää sitä yhteiskunnassa myös laajemmin, ja vahingoittaa sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa.</p> <p>Rasismi määritellään tässä toimintaohjelmassa järjestelmänä, jossa poliittinen, institutionaaliset käytännöt, kulttuuri ja muut normit ylläpitävät yhteiskunnallisia valta-asetelmia, joissa tiettyjä ihmisiä ihmisiä pidetään toisia ihmisiä alempiarvoisempina.</p>
<b>Antirasismi</b>	<p>Aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismin muotoja vastaan.</p> <p>Antirasistinen toiminta pyrkii vähentämään etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja.</p>
<b>Rodullistaminen</b>	<p>Rodullistaminen on prosessi, jonka kautta ihmisiin liitetään yhteiskunnan toimesta esimeriksi ihonvärin tai oletetun etnisen taustan takia hierarkioita, oletuksia, stereotypioita ja ennakkoluuloja liittyen esimeriksi ihmisten kykyihin, tapakulttuuriin ja moraaliihin. Rodullistamista tapahtuu muun muassa silloin, kuin afrosuomalainen ( tai afrikkalaistaustainen suomalainen) kokee ihonvärinsä perusteella ulossulkemisen tilanteita arkisissakin ympäristöissä. Se syntyy ajatuksesta, että tietyt piirteet omaavat yksilöt olisivat perustavanlaatuiseksi erilaisia valtaväestöön nähdyn.</p>
<b>Syrjintä</b>	<p>Toiminta, jossa ihmistä kohdellaan henkilöön liittyvän tekijän perusteella huonommin kuin toista ilman hyväksytävää syytä. Syrjintää voidaan tarkastella esimeriksi seuraavien henkilön liittyvien tekijöiden perusteella: ikä, sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen, perhesuhteet, asuinpaikka, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, vammaisuus, terveydentila, toimintarajoitteisuus ja sosioekonominen asema. Viranomaisen on pyrittävä ehkäisemään ennakkolta mahdollista syrjintää muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien avulla. Syrjinnän estäminen on organisaation vastuulla. Syrjintä ilmentää eriarvoisuutta. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Syrjintä määritellään tarkemmin mm. yhdenvertaisuuslaisissa.</p>

KÄSITTEET	MÄÄRITELMÄT
<b>Häirintä</b>	Käyttäytyminen, jolla loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön ihmisorvoa. Käyttäytymisellä luodaan kiellettyyn syrjintäperusteseen liittyvä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Tasa-arvolaki (7 §) kieltelee seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän.
<b>Moniperusteinen syrjintä</b>	Syrjintä, jossa henkilöä kohdellaan samassa tilanteessa kahden tai useamman tekijän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta. Moniperusteista syrjintää on esimerkiksi se, että ulkomaalaistaustaista naista syrjitään työnhakutilanteessa sekä alkuperänsä että sukupuolensa perusteella. Moniperusteisen syrjinnän tunnistaminen edellyttää intersektionaalista tarkastelutapaa.
<b>Rakenteellinen rasismi</b>	Yhteiskunnallisissa normeissa ja käytännöissä sekä yhteiskunnan rakenteissa, kuten instituutioissa, organisaatioissa, virastoissa, sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa, olevaa piilevää tai avointa rasismia. Eroaa rakenteellisesta syrjinnästä siten, että toiminnan taustalla vaikuttavat ajatusmallit siitä, että tietyt ihmisyhdykset ovat alempiarvoisempia esimerkiksi etnisen alkuperän, ihanvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnnon perusteella.
<b>Rakenteellinen syrjintä</b>	Syrjintä, joka perustuu eriarvoistaviin käytäntöihin ja säätöihin, ja ilmenee kiinteänä osana yhteiskuntaa. Syrjintä voi olla sekä tahallista tai tahaton. Rakenteellista syrjintää voi esiintyä muun muassa viranomaistoimintaan, työelämään, koulutukseen ja palveluiden toteutukseen liittyvissä sopimuksissa, toimintatavoissa ja lainsäädännössä, joita erilaisissa organisaatioissa noudatetaan. Rakenteellinen syrjintä voi ilmetä median toiminnassa ja vaikuttaa siihen, miten yhteiskunnallisia aiheita otetaan esiin, miten rodullistetuista vähemmistöistä puhutaan mediassa. Rakenteellista syrjintää voi olla vaikea osoittaa tai tunnistaa yksittäistapauksessa, mutta se tulee ilmi laajemmassa kontekstissa, tutkimuksissa, selvityksissä ja tilastollisissa tarkasteluissa. Rakenteellinen syrjintä johtaa eroihin koulutustasossa, työmarkkina-asemassa, toimeentulossa, terveydessä ja asumisessa, ja voi lisätä yhteiskunnan segregointumista.
<b>Intersektionalisuus</b>	Tarkastelutapa, jossa monien tekijöiden katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteettiin ja asemoitumiseen yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Intersektionaalisen ajattelutavan mukaan vain yhtä tekijää, kuten esimerkiksi sukupuolta, yhteiskuntaluokkaa, ikää, etnistä taustaa, toimintakykyä tai seksuaalista suuntautumista ei voida analysoida erillään muista. Intersektionalisuudessa arvioidaan sekä eriarvoistavia että etuoikeuttavia tekijöitä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että eri tekijöiden vaikutusta tarkastellaan myös suhteessa toisiinsa.

KÄSITTEET	MÄÄRITELMÄT
<b>Hyvät väestösuhteet</b>	Väestöryhmien väliset suhteet, jotka perustuvat myönteisiin asenteisiin, toimivaan vuorovaikutukseen, turvallisuuden tunteeseen ja osallisuuteen yhteiskunnassa
<b>Hyvien väestösuhteiden edistäminen</b>	Toiminta, jolla tuetaan aktiivisesti hyvien väestösuhteiden kehittymistä väestöryhmien välille.
<b>Monimuotoisuus</b>	Tila, jossa ihmisiä toisistaan erottavat ominaisuudet ja piirteet tunnistetaan. Erottavia tekijöitä ovat muun muassa ikä, sukupuoli, etninen tausta, kulttuuri, uskonto, koulutus, siviilisääty, seksuaalinen suuntaus, asenteet ja arvot, persoonallisuus sekä poliittinen ja taloudellinen asema.
<b>Vihapuhe</b>	Vihapuhe on sellaista ilmaisua, jolla levitetään, yllitetään, edistetään tai oikeutetaan rotuvihaa, muukalaisvihaa, antisemitismiä tai muunlaista vihaa, joka perustuu suvitsemattomuuteen mukaan lukien suvitsemattomuus, jota ilmaistaan vihamielisenä kansallismielisyynä ja etnosentrisyynä, syrjintänä ja vihamielisyynä vähemmistöjä, maahanmuuttajia ja maahanmuuttajataustaisia kohtaan.
<b>Viharikollisuus</b>	Viharikos on henkilöä, ryhmää, jonkin omaisuutta, instituutiota tai näiden edustajaa kohtaan tehty rikos, jonka motiivina ovat ennakkoluulot tai vihamielisyys uhrin oletettua tai todellista etnistä tai kansallista taustaa, uskonnollista vakaumusta tai elämänkatsomusta, seksuaalista suuntautumista, sukupuoli-identiteettiä, sukupuolen ilmaisua tai vammaisuutta kohtaan.
<b>Etninen profilointi</b>	Etninen profilointi tarkoittaa kontrollitoimien kohdistamista yksilöön etnisyyden, ihonvärin, uskonnnon tai kielen perusteella.

Lähteenä hyödynnetty työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimaa kotouttamisen käsitetyö-prosessia.

Oikeusministeriö  
PL 25  
00023 Valtioneuvosto  
[www.oikeusministerio.fi](http://www.oikeusministerio.fi)

Justitieministeriet  
PB 25  
00023 Statsrådet  
[www.justitieministeriet.fi](http://www.justitieministeriet.fi)

ISSN 2490-1172 (PDF)  
ISBN 978-952-259-808-0 (PDF)