

# Yhdenvertainen Suomi

Valtioneuvoston toimintaohjelma rasismin torjumiseksi  
ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi



# Yhdenvertainen Suomi

Valtioneuvoston toimintaohjelma  
rasismin torjumiseksi ja hyvien  
väestösuhteiden edistämiseksi

**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 rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi

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

#### Tiivistelmä

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

Toimintaohjelman laatimista varten asetettiin 21.3.2020 laajapohjainen valmistelutyöryhmä, jossa ovat olleet edustettuina kaikki ministeriöt ja valtioneuvoston kanslia, Kuntaliitto, Saamelaiskäräjät, Etnisten suhteiden neuvottelukunta, Romaniasiaain neuvottelukunta, Folktinget, 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 liittyvää tutkimusta ja tiedonkeruuta.

**Asiasanat** rasismien ehkäisy, etniset suhteet, yhdenvertaisuus, poikkihallinnollisuus, syrjintä

**ISBN PDF** 978-952-259-808-0 **ISSN PDF** 2490-1172

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

## Ett jämlikt 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 rasism och diskriminering ska bekämpas inom alla delområden i samhället och att regeringen ska utarbeta ett handlingsprogram mot rasism 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 rasism 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 rasism och dess olika former samt utveckla forskningen och datainsamlingen om rasism.

**Nyckelord** bekämpning av rasism, etniska relationer, jämlikhet, 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>

---

## 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>Language</b>	Finnish	<b>Pages</b> 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 Sámi 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

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

## ESIPUHE

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

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

Monet kansalaiset ovat esittäneet minulle huolensa yhteiskunnallisen keskusteluilmapiiirin kärjistymisestä ja väestöryhmien välisten jännitteiden lisääntymisestä. Yhteiskunnallinen toimintakyky voi olla uhattuna, mikäli eri yhteisöt ja kieliryhmät eivät koe olevansa osa yhteiskuntaa. Vihapuhe ja maalittaminen ovat esimerkkejä ilmiöistä jotka voivat kertoa väestösuhteiden tilan heikkenemisestä ja luottamuksen laskusta. Tällä kehityksellä on tutkitusti kielteisiä vaikutuksia yhteiskunnallisiin asenteisiin ja eri ryhmien kokemaan turvallisuuden tunteeseen. Demokratian lujutusta 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 väestösuhteiden kehityksen kannalta. Yhteiskunnalliset rakenteet tunnustavat 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, koulutusjärjestäjien 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 väestösuhteiden 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 rasismia ja syrjinnän vastaisen toimintaohjelman. Lisäksi hallituskaudella laaditaan laaja-alainen hyvien väestösuhteiden edistämisen toimintaohjelma täydentämään valtion kotouttamisohjelmaa sekä arvioidaan tarve puuttua vakavimpiin järjestäytyneen rasismia muotoihin lainsäädännön keinoin. Perustuslain 22 § mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Rasismi ja syrjintä ovat ilmiöitä, jotka loukkaavat sen kohteena olevien ihmisarvoa ja estävät oikeuksien toteutumista. Rasismi ja syrjintä vaikuttavat myös kielteisesti eri väestöryhmien välisiin suhteisiin, vähentävät luottamusta eri ryhmien välillä ja lisäävät turvattomuuden tunnetta ja riskiä syrjäytyä yhteiskunnasta.

Valtioneuvoston toteuttamaa rasismia ja syrjinnän vastaista politiikka on viime vuosina tehty osana laajempaa kansallista perus- ja ihmisoikeuspolitiikkaa. Erillistä rasismia ja syrjinnän vastaista toimintaohjelmaa ei ole tehty sitten vuoden 2001 Paavo Lipposen II hallituksen etnisen syrjinnän ja rasismia vastainen toimintaohjelman. Suomi on saanut lukuisia suosituksia kansainvälisiltä ihmisoikeussopimusten valvontaelimiltä liittyen rasismiin ja syrjintää puuttumiseen sekä viharikosten ja viharikollisuudet 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 rasismia 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 mahdollisuuksia saada äänensä kuuluville. Komissio aikoo käyttää politiikkatoimia ja rahoitusohjelmia rasismia ja syrjinnän torjumiseksi mahdollisuuksissa työhön, koulutukseen, terveydenhuoltoon, sosiaaliseen suojeluun ja asumiseen. Komissio kehottaa jäsenvaltioita tehostamaan toimia, joilla ehkäistään lainvalvontaviranomaisten syrjiviä asenteita ja lisäämään viharikosten vastaisen lainvalvontatyön uskottavuutta. Edelleen komissio kehottaa kartoittamaan väkivaltaisen ääriliikkeen torjumiseksi toteutetut kansalliset toimet ja määrittelemään puutteita ja parhaita käytäntöjä siihen puuttumisessa. Komissio pitää tärkeänä toteuttaa toimia, joilla puututaan rodullisiin ja etnisiin stereotyyppioihin ja kehottaa myös jäsenvaltioita toimimaan samoin. Tiedonanto sisältää lisäksi toimia tiedonkeruun kehittämiseksi, erityisesti rodullisen tai etnisen alkuperän mukaan

eriteltyjen tietojen keruuta. Komissio kehottaa jäsenvaltioita hyväksymään kansalliset rasismiin 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 rasismiin vastaisten toimintasuunnitelmien laatimiseksi. Komissio painottaa kansalaisyhteiskunnan edustajien ja tasa-arvoelinten osallistumisen tärkeyttä kansallisten toimintasuunnitelmien suunnitteluun, täytäntöönpanoon ja arviointiin.

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

Euroopan rasismiin vastaisten järjestöjen kattojärjestö European Network Against Racism (ENAR) on kerännyt omaan oppaaseensa hyviä käytäntöjä eri maiden rasismiin vastaisista ohjelmista sekä määritellyt kriteerit toimintaohjelmien sisältöjen ja valmisteluprosessin osalta. ENAR:in ohjeen mukaan hyvän toimintaohjelman tulisi sisältää tarkat määritelmät käsitteistä, eri rasismien muotojen läpikäyntiä (afrofobia, islamofobia, antisemitismi jne.), tutkimustietoa rasismien 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 rasismiin vastaisista toimintaohjelmista. Esimerkiksi Ruotsin rasismiin vastainen toimintaohjelma sisältää toimenpiteitä tietoisuuden lisäämisen, kasvatuksen ja koulutuksen, rasismiin vastaisen poliittikan koordinaation kehittämisen, kansalaisyhteiskunnan toimintaedellytysten parantamisen, verkkovihapuheen ennaltaehkäisyn ja lainsäädännön vahvistamisen osalta. Norjassa hallituksen rasismiin vastaisen toimintaohjelman painopisteinä ovat esimerkiksi kohtaamisen lisääminen, työelämän rasismien torjunta ja lasten ja nuorten kokemaan rasismiin puuttuminen.

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

## 2 Toimintaohjelman valmisteluprosessi

Oikeusministeriö asetti 18.3.2020 toimintaohjelmaa valmistelevalle laajapohjaiselle työryhmälle. Työryhmän tehtävänä oli toteuttaa tilannearvio rasismista, syrjinnästä ja väestösuhteiden tilasta politiikkaohjelman valmistelun tueksi sekä valmistella toimintaohjelma, joka sisältää eri yhteiskunnan osa-alueita koskevat toimenpiteet rasismista ja syrjinnän torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi. Lisäksi tehtävänä oli seurata toimintaohjelman etenemistä ja laatia yhteenveto toteutetuista toimenpiteistä hallituksen puolivälitiedotustilaisuuden varten ja tehdä muut tarpeelliseksi katsomansa ehdotukset koskien rasismista ja syrjinnän torjuntaa. Valmistelua ohjasi hallituksen oikeusvaltion kehittämisen ja sisäisen turvallisuuden ministerityöryhmä, joka käsittelee 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. Arviointivaihe</b>	1.6.2020–31.12.2020	Arviointiraportit
<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 demokraatia ja julkisoikeusosastolta). Toimenpide-esitykset esitettiin ministerityöryhmälle vuoden 2021 syksyllä. Toimintaohjelma annetaan valtioneuvoston periaatepäätöksensä. Valmistelutyöryhmä jatkaa toimintaohjelman toimeenpanon seurantaan.

Valmisteluprosessin keskeinen osa oli arviointivaihe, jonka aikana pyrittiin rakentamaan kuvaa rasismista ja väestöryhmien välisiin suhteisiin liittyvistä keskeisistä haasteista Suomessa. Ohjelman sisältöaluetta tarkasteltiin YK:n ihmisoikeusindikaattorimallin mukaisesti rakenteiden, prosessien ja lopputulosten näkökulmista.

**TIETOLAATIKKO: YK ihmisoikeusindikaattoritasot**

Indikaattoritaso	Indikaattoritason kuvaus
Rakenne	Rakenneindikaattorit, joilla kuvataan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden sekä rasismien torjunnan toteutumista tukevia rakenteita (mm. lainsäädäntö, laillisuusvalvonta, väestöryhmien osallistaminen ja vaikuttamismahdollisuudet).
Prosessi	Prosessi-indikaattorit, jotka tarkastelevat rasismien torjunnan keinoja eri elämänaalueilla ja viranomaisissa (mm. rasismien vastainen politiikka, valtionavustukset).
Lopputulos	Lopputulospindikaattorit, joilla kuvataan kokemuksia siitä, miten rasismi ja syrjintä koetaan yksilöiden ja yhteisöjen näkökulmista (eri ryhmien omakohtaiset kokemukset).

Arviointi perustuu pääasiassa kansallisella ja kansainvälisellä 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 tilannekuvaa väestöryhmien välisten suhteiden tilasta Suomessa.

Tietoa on koottu myös suoraan tutkijoilta sekä asiantuntijoilta ja kansalaisyhteiskunnan toimijoilta, jotka työskentelevät ruohonjuuritasolla 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 romani-asiain neuvottelukunnille (4) sekä Saamelaiskäräjille järjestettiin virtuaalisia työpajoja, joissa keskusteltiin rasismien ilmenemisestä ja rasismien vastaisen työn rakenteista eri alueille. Lisäksi järjestettiin viisi Digiraatia nuorille eri puolella Suomea. Heiltä kysyttiin palautetta toimintaohjelmakokonaisuudesta sekä yleisemminkin näkemyksiä rasismien näkymisestä nuorten arjessa sekä eri väestöryhmiä edustavien nuorten vuorovaikutuksen toteutumisesta.

Oikeusministeriö koordinoi kansallista syrjinnän seuranta järjestelmää, 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 suunnitteluun. Oikeusministeriö lanseerasi ideakilpailun, jossa pyydettiin ehdotuksia toimenpiteistä. Kilpailun sääntöjen mukaisesti hakija haki valtionavustusta idealle, joka tuli toteuttaa viranomaistahon

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 molemmille myönnettiin avustus. Lisäksi haaste-kategoriaan tuli yhdeksän ideaa, joita käsiteltiin eri ministeriöiden kanssa toimenpiteistä neuvoteltaessa.

Toimenpiteistä käytiin 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.

Toimintaohjelmaluonnos lähetettiin työryhmän täydennettäväksi ja kommentoitavaksi 8.2.2021. Korjattu toimintaohjelmaluonnos lähetettiin työryhmän hyväksyttäväksi 9.3.2021.

## 3 Rasismin vastaisen työn rakenteet Suomessa

### 3.1 Rasismin vastainen lainsäädäntö ja laillisuusvalvonta

Rasismin vastaisuuteen ja väestösuhteiden edistämiseen liittyvä oikeudellinen normisto koostuu kansainvälisistä sopimuksista, perustuslaillisista oikeuksista sekä lukuisista erityislaeista, joilla kielletään syrjintä, häirintä tai erilainen kohtelu alkuperän, uskonnon 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 sopimuksista, EU- ja kansallisesta lainsäädännöstä liittyen rasismin torjuntaan ja väestösuhteisiin.

Kansallinen lainsäädäntö	EU-oikeus	Kansainvälinen oikeus
<p><b>ESIMERKIKSI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perustuslaki</li> <li>Tasa-arvolaki</li> <li>Yhdenvertaisuuslaki</li> <li>Rikoslaki</li> <li>Hallintolaki</li> <li>Työturvallisuuslaki</li> <li>Työsopimuslaki</li> <li>Palvelussuhdelainsäädäntö</li> <li>Laki kotoutumisen edistämisestä</li> <li>Koulutuslainsäädäntö</li> </ul>	<p><b>ESIMERKIKSI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perusoikeuskirja</li> <li>Rasimidirektiivi</li> <li>Työsyrjintädirektiivi</li> <li>Sukupuolten tasa-arvoa koskevat direktiivit (7)</li> <li>Rasismipuitepäätös</li> <li>Uhrin oikeuksia koskeva direktiivi</li> </ul>	<p><b>ESIMERKIKSI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>YK:n ihmisoikeussopimukset</li> <li>YK:n sopimusvalvontaelinten tulkintakäytäntö</li> <li>YK:n julistukset</li> <li>Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukset</li> <li>Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntö</li> <li>EN:n sopimusvalvontaelinten tulkintakäytäntö</li> </ul>

**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 työnantajille velvollisuuksia edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielihyvänsä, 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:

- **Välitön syrjintä (10 §):** Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.
- **Välillinen syrjintä (13 §):** Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- **Häirintä (14 §):** Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava 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 opastus, toimintaohje tai velvoite.
- **Kohtuullisten mukautusten epääminen (15 §):** Viranomainen, koulutuksen järjestäjä, työnantaja sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoaja, joka jättää tekemättä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, joilla vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus turvataan, syylistyy syrjintään.
- **Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö (17 §):** Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.
- **Vastatoimen kieltö (16 §):** Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, 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 (moniperusteinen syrjintä). Tällaisesta tilanteesta voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun henkilöä ilman hyväksyttävää syytä kohdellaan muihin verrattuna eri tavalla sekä hänen sukupuolensa 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 moniperusteinen syrjintä, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka vain yhdessä johtavat siihen, että henkilön erilainen kohtelu on kiellettyä syrjintää (risteävä syrjintä). Näissä tilanteissa sukupuoli sinänsä 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 ryhdyttävä 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 ryhdyttävä 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 mietinnössään huomiota yhdenvertaisuuslain kehittämistarpeisiin<sup>1</sup>. Molemmat valiokunnat ovat nähneet tarpeelliseksi selvittää, liittyykö työelämän valvonnan jättämiseen yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan ulkopuolelle ongelmia. Valiokunnat ovat myös katsoneet tarpeelliseksi selvittää hyvityksen käsittelyä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on nostanut eduskuntakertomuksessaan esille lainsäädännön kehittämistarpeita. Valtuutetun mukaan yhdenvertaisuuslain uudistamisessa tulisi esimerkiksi vahvistaa syrjinnän kieltoja, syrjinnän uhrin oikeussuojaa 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 arviointihankkeessa tarkasteltiin vuonna 2015 uudistetun yhdenvertaisuuslain vaikutuksia syrjintää kokeneiden oikeussuojaan, syrjinnän ehkäisemiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Arvioinnin aineisto koostui tuomioistuinten, valvontaviranomaisten ja laillisuusvalvojien kantelu- ja ratkaisuaineistoista, asiantuntija- ja sidosryhmähaastatteluista sekä työelämälle suunnatuista haastatteluista ja kyselyistä. Tutkimuksessa tunnistettiin säädöstason kehittämistarpeita, jotka liittyvät muun muassa häirinnän määrittelmään, yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuuden viedä syrjintäasioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan uhria nimeämättä ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteisiin työelämässä. Suurimmat haasteet yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutumiselle liittyivät selvityksen mukaan kuitenkin lain täytäntöönpanoon ja siihen, miten eri syrjintäperusteilla tapahtuva syrjintä valikoituu eri oikeussuojakanaviin. Valikoitumisen vuoksi syrjinnän seuraamuksetkin ovat käytännössä syrjintäperusteittain eriytyneitä. Lain

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

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

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

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

**Kansainväliset ihmisoikeussopimusten valvontaelimet** ovat antaneet Suomelle lukuisia suosituksia liittyen rasismien torjuntaan sekä väestösuhteiden edistämiseen liittyvään lainsäädäntöön.

**Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia** koskevaa 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 suojaa sekä laillisuusvalvojien asemaan lainsäädännön tehokkaaksi toimeenpanemiseksi. Komitea myös suosittaa ihmisoikeuksia koskevaa koulutusta tuomareille ja muille lainkäyttöviranomaisille sekä pitää tärkeänä, että Suomessa valmistellaan kansallinen rasismien ja syrjinnän torjunnan toimintaohjelma.

**Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia** koskevaa kansainvälistä yleissopimusta valvova YK:n ihmisoikeuskomitea antoi niin ikään Suomen seitsemättä maaraporttia koskevat suosituksensa maaliskuussa 2021. Komitea muun muassa katsoo, että Suomen tulisi vahvistaa perus- ja ihmisoikeusvaikutusten arviointia säädösvalmistelussa, 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 tasoilla. 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 tietoisuutta vihapuheen ja viharikollisuuden osalta.

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

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

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

Valtioneuvosto pitää **Euroopan unionin rasismia ja muukalaisvihaa koskevan puitepäätöksen** (2008/91/JHA) tehokasta täytäntöönpanoa tärkeänä keinona rasismia torjumiseksi. Suomi on pannut puitepäätöksen kansallisesti täytäntöön vuonna 2011 samaan aikaan Euroopan neuvoston tietoverkkorikoksia koskevan sopimuksen rasismivastaisen 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 seurauksia, joilla voidaan kitkeä rasismia ja muukalaisvihaa. Komission arvion mukaan keskeisiä ongelmia on esimerkiksi se, että rasismiin 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 säännös väkivaltaan yllyttämisestä koskevasta vihapuheesta. Lisäksi Suomessa ei komission mukaan ole kriminalisoitu vihapuhetta, joka kohdistuu rodun, ihonvärin, uskonnon, syntyperän taikka kansallisen tai etnisesti määräytyvän ihmisryhmän yksittäiseen jäseneseen. Suomessa ei ole myöskään kriminalisoitu vihapuheen erityisten muotojen eli kansainvälisten rikosten ja holokaustin julkista puolustelua, kieltämistä tai törkeää vähättelyä. 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 järjestäytyneen rasismien muotoihin lainsäädännön keinoin. Oikeusministeriö asetti syksyllä 2019 hankkeen, jonka tehtävänä on laatia arviomuistio siitä, vastaavatko järjestäytyneeseen rasismiin liittyvät rikoslain säännökset 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 koventamisperusteiden listalle.

### 3.2 Valtioneuvoston osallistavat rakenteet rasismien ja syrjinnän torjunnan ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi

Valtioneuvoston yhteydessä toimii useita neuvottelukuntia, joissa käsitellään rasismien ja väestösuhteiden 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 terveystieteiden ministeriössä 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 edustavia kansalaisjärjestöjä.

Kansalaisjärjestöjen mahdollisuutta osallistua politiikan valmisteluun tuetaan myös kuulemismenettelyn avulla. Valtioneuvoston antoi periaatepäätöksen säädösvalmistelun kuulemisohjeeksi vuonna 2016. Kuulemisohje ohjaa ministeriöiden säädösvalmistelua. Kuulemisessa sidosryhmille ja kansalaisille annetaan mahdollisuus ottaa kantaa valmisteilla olevaan säädösehdotukseen. Valmistelussa tulisi kuulla tasapuolisesti eri sidosryhmiä ja intressitahoja. Menetelmiä valittaessa tulee huomioida yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet ja kielelliset oikeudet. Kuuleminen voidaan tehdä esimerkiksi kuulemistilaisuudessa, sähköisesti hyödyntämällä [demokratia.fi](https://demokratia.fi) -palveluita tai perinteisellä

lausuntopyynnöllä. Säädosvalmistelun yhteydessä tulisi toteuttaa yhdenvertaisuusvaikutusten arviointeja, joissa arvioidaan säädösesitysten vaikutuksia eri syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kuten etnisten ja uskonnollisten ryhmien näkökulmista. Useat ministeriöt ovat hyödyntäneet Erätauko-säätiön Erätaukodialogeja ([www.eratauko.fi](http://www.eratauko.fi)) vuorovaikutuksen 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 edistämisvelvollisuuden toimeenpanoa
- Parannetaan valtioneuvoston sisäistä koordinaatiota rasismien ja syrjinnän torjunnan tehostamiseksi
- Huomioidaan syrjinnän ja rasismien vastaisen työn vahvistaminen teemana osana tulosohtausprosessia kaikilla hallinnonaloilla.
- Vahvistetaan paikallisia ja alueellisia rasismien vastaisen ja hyvien väestösuhteiden työn rakenteita
- Kehitetään saavutettavampia kuulemisen 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, rasismin koskevan tiedon keräämiseen sekä toimenpiteisiin, jotka kohdistuvat eri väestöryhmien kuten eri kieli- ja uskonnollisten ryhmien, saamelaisten, romanien ja maahanmuuttajaryhmien oikeuksien edistämiseen. Eri hallinnon aloilla on tehty, on meneillään tai valmis-teilla erilaisia toimenpiteitä, jotka liittyvät toimintaohjelman tavoitteisiin.

Ministeriöt ohjaavat hallinnonalojaan yhdenvertaisuuden edistämisessä tulos- ja informaatio-ohjauksen keinoin. Varsinaista ministeriöiden välistä koordinaattorakennetta rasismin vastaisen politiikan osalta ei tällä hetkellä ole. Rasismiin liittyviä kysymyksiä käsitellään erityisesti valtioneuvoston perus- ja ihmisoikeusverkostossa, kotouttamisen yhteistyöryhmässä sekä sisäisen turvallisuuden ryhmässä. Lisäksi oikeusministeriö on asettanut syrjinnän seurantajärjestelmän, joka koordinoi ja kehittää syrjintään liittyvää tiedonkeruuta ja kansallista seurantaa.

### 4.1 Rakenteellisen rasismin torjunta

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

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu 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 tulosohtausprosessia.
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 edistämässä 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 rakenteellisista esteistä joidenkin väestöryhmien osalta. Ministeriössä on tunnustettu tarve lisätä moninaisuutta henkilöstössä sekä kehittää eri hallinnonalojen viranomaisten osaamista yhdenvertaisuus- ja vähemmistökysymyksissä. Työ- ja elinkeinoministeriön vetämän työelämän monimuotoisuusohjelman puitteissa toteutetaan lukuisia toimenpiteitä, joilla lisätään työnantajien monimuotoisuusosaamista. Tavoitteena on, että ohjelmalla parannetaan rasismiin ja syrjintään liittyvää osaamista ja ymmärrystä julkisella sektorilla sekä työllistymistä edistävässä julkisissa palveluissa. Sisäministeriön hallinnonalalla Poliisiammattikorkeakoulussa on käynnissä kehittämisshanke, jonka tavoitteena on vahvistaa etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien henkilöiden rekrytointia poliisiopintoihin. Ulkoministeriö käyttää ulkoista asiantuntijapalvelua avoimissa ulkopuolisissa ministeriörekrytoinneissa, jonka tarkoituksena on muun muassa vahvistaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisäksi ulkoministeriö selvittää mahdollisuutta anonyymien rekrytoinnin käyttöön mahdollisuuksien mukaan. Myös VM:ssä on käynnistetty pohdintaa keinoista lisätä valtionhallinnon henkilöstön monimuotoisuutta.

Eri hallinnonaloilla on toteutettu koulutuksia viranomaisten osaamisen kehittämiseksi yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymyksissä. Esimerkiksi valtionvarainministeriö pyrkii lisäämään henkilöstönsä osaamista yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi. Virkamiehiä on osallistunut Erätauko-menetelmän koulutuksiin ja lainvalmistelijoille on järjestetty koulutusta yhdenvertaisuudesta. Ulkoministeriön kansainvälisten asioiden valmennuskurssilla, jonka kautta pääsääntöisesti rekrytoidaan uusia virkamiehiä, on koulutusmoduuli ihmisoikeuksista, jossa käsitellään myös väestöryhmien yhdenvertaisuutta ja rasismia 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 perehdyttämisineistoa VN-passia ja siihen on lisätty koulutuspaketti tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Hallitusohjelman mukaisesti laadittiin Kuntaliiton johdolla Julkisen hallinnon strategia, jolla pyritään uudistamaan suomalaisen julkisen hallinnon toimintatapoja 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 legitimitettä.

Rakenteellinen rasismi voi heikentää eri taustaisten ihmisten luottamusta viranomaisiin. VM on tilannut OECD:ltä Suomen hallintoa koskevan luottamusarvioinnin, jonka tulokset julkaistiin toukokuussa 2021. Arviointi tarkastelee kansalaisten luottamusta hallinnon instituutioihin 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. Arviointi tarjoaa suosituksia, jotka auttavat edistämään ja suojelemaan kansalaisyhteiskunnan toimintamahdollisuuksia Suomessa. Arvioinnissa tarkastellaan myös rasismia, syrjinnän, vihapuheen ja viharikosten vastaisia toimia.

## 4.2 Rasismia vastainen politiikka 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-, työelämä-, maahanmuutto-, kotoutumis-, asunto-, kulttuuri-, liikunta-, koulutus- ja nuorisopolitiikan aloilta sekä väestöryhmäkohtaisessa politiikassa kuten romani- ja saamelaispolitiikassa.

### Ulko- ja turvallisuuspolitiikka, kansainvälinen ihmisoikeuspolitiikka, kehityspolitiikka 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 arviointia kaikessa ulko- ja turvallisuuspoliittisessa toiminnassa.

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

Suomen kansainvälisen ihmisoikeuspolitiikan johtajatuksena on puolustaa yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa sekä kansalaisyhteiskunnan osallistumisoikeuksia. Näin 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 tätä tukevia kirjauksia kansainvälisessä ja EU:n päätöksissä. Näihin väestöryhmiin kiinnitetään ulko- ja turvallisuuspolitiikassa erityistä huomiota silloin kun kyse on moniperusteisesta/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.

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

Ulkoministeriö edistää Suomen ja suomalaisten 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, uskonnon, kansallisen tai yhteiskunnallisen aseman, syntyperän tai muun aseman perusteella.

### **Ihmisoikeussopimusten täytäntöönpanon valvonta**

Yhdistyneiden kansakuntien ja Euroopan neuvoston keskeisten ihmisoikeussopimusten täytäntöönpanosta raportoidaan määräajoin itsenäisille ja riippumattomille sopimusvalvontaelimille. Määräaikaisraportointi 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 rasismien 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 määräaikaisraportin tarkastelun yhteydessä

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

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

Oikeusministeriö yhteen sovittaa valtioneuvoston yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyspolitiikkaa ja on sen osana ylläpitänyt kansallista syrjinnän seurantajärjestelmää, jonka avulla kerätään tietoa eri väestöryhmiin kohdistuvasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuspolitiikan keskeiset osa-alueet ovat yhdenvertaisuuslainsäädännön 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 kohdistuvaa syrjintää ja häirintää. Hankkeessa muun muassa tuetaan oppilaitoksia niiden tehtävässä edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä lisätään koulutusten avulla työnantajien ja ammattilaisten tietämystä ja tietoisuutta syrjimättömyydestä, rasisminvastaisuudesta ja monimuotoisuudesta. Lisäksi hankkeessa kehitetään ammattilaisille ja sivullisille työkaluja ja menetelmiä puuttua syrjintään ja häirintään.

Hallitusohjelman mukaan hallitus kehittää syrjintä- ja viharikostilanteen systemaattista seurantaansa 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 osittaisuusdistuksen, 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 ensimmäistä kertaa vuonna 2020. Oikeusministeriöllä on käynnissä kieli-ilmapiiirihanke, jonka tarkoituksena on kiinnittää huomiota juuri tietoisuuden lisäämiseen kielellisistä oikeuksista. Oikeusministeriö valmistelee myös kielipoliittista ohjelmaa, jonka tavoitteena on vastata eri kieliä (muuta 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 Agenda2030:n kantava periaate, jonka tulisi toteutua niin maiden välillä kuin maiden sisällä. Valtioneuvostossa Ketään ei jätetä -periaatteen toteuttaminen kuuluu kaikille hallinnonaloille ja siitä raportoidaan säännöllisesti mm. YK:lle sekä eduskunnalle. Suomessa valtioneuvoston Agenda2030 toimia ohjaa Agenda2030:n toteuttamisesta kerran hallituskaudessa annettava selonteko (2017 ja 2020). Kansallisella tasolla kestävän kehityksen toimikunta valmistelee parhaillaan Agenda 2030 tiekarttaa, jonka tarkoituksena on tehdä näkyväksi, minkälaista 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 rekrytointisyrjintää vastaan. Työ- ja elinkeinoministeriön tilaaman VN TEAS -hankkeen Tavoitteena syrjimätön työelämä -loppuraportti ilmestyy joulukuussa 2021. TEM on myös käynnistänyt työelämän monimuotoisuusohjelman, jonka avulla ehkäistään rekrytointisyrjintää ja tuetaan työntajien osaamista ja kiinnostusta rekrytoida maahanmuuttaneita. Ohjelma sisältää toimenpiteitä, joiden avulla työmarkkinoiden rakenteellista syrjintää 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 työntajaja- ja työnhakijapalveluissa sekä edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla.

## Maahanmuutto

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

Sisäministeriö vastaa maahanmuuttopolitiikan 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 kotouttamisesta ja sitä koskevasta lainsäädännöstä vastaa työ- ja elinkeinoministeriö.

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

Sisäasioiden rahastoilla, erityisesti turvapaikka-, kotouttamis- ja maahanmuuttorehastolla 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 kehittämisohjelmasta on rahoitettu maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyviä ja hyvien väestösuhteiden 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 väestösuhteiden parantamiseen.

## Turvallisuus

Hallitus on valmistellut sisäisen turvallisuuden selonteon. 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 estävän työn strategia** (2019–2023) painottaa hyvien väestösuhteiden ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämistä ja polarisaation torjuntaa. Myös paikallista turvallisuussuunnittelua koskevat ohjeet korostavat hyvien väestösuhteiden 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, pilotoida syrjinnän vastaista osaamiskeskusta (ehdotettu toimenpide raportissa Sanat ovat tekoja, 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 päättyneessä 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 käyttöä tuomioistuimissa. Tammikuussa 2019 järjestettiin seminaari teemalla ”Afrofobia ja rakenteellinen syrjintä”. Seminaari käynnisti Suomessa YK:n yleiskokouksen julistaman kansainvälisen vuosikymmenen afrikkalaista alkuperää oleville ihmisille 2014–2024.

Vuonna 2020 asetettu parlamentaarinen komitea määrittää tavoitetiloja asevelvollisuuden vahvistamiseksi ja kehittämiseksi. Tunnistettujen kehittämisvaihtoehtojen 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 käsittelyä palkatulle henkilökunnalle ja varusmiehille.

## Asuntopolitiikka

Hallitusohjelman mukaan kaupunkipolitiikassa 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 yhdenvertaisuusperiaate ohjaavat perusopetuksen kehittämistä. Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttaa varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen laa-  
tua ja tasa-arvoa parantavat ja oppimista ja hyvinvointia edistävät Oikeus oppia -kehittä-  
misohjelmat vuosina 2020–2022. Oikeus oppia -kehittämishjelma sisältää lainsäädäntöön  
ja rahoitukseen tehtäviä uudistuksia sekä edistää yhdenvertaisuutta vahvistavia käytäntöjä  
ja toimintatapoja mm. oppimiseröjen kaventamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi. Kansalli-  
sen koulutuksen arviointikeskuksen arviointisuunnitelman (2020–2023) yhtenä painopis-  
teenä on yhdenvertaisuuden edistäminen.

Eri opettajankoulutusten opetussuunnitelmiin sisältyy tasa-arvoon, ihmisoikeuksiin,  
yhdenvertaisuuteen, syrjäytymiseen ja rasismiin eri muotoihin liittyviä sisältöjä. Valtakun-  
nallisen Opettajankoulutuksen kehittämishjelman yhteydessä toteutetaan ihmisoikeuk-  
siin, tasa-arvoon ja demokratiakasvatukseen liittyviä opettajien osaamisen  
kehittämishankkeita.

Opetushallitus rahoittaa myös useita kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä hankkeita. Esi-  
merkiksi Luulot pois – yhdessä elämisen taitoa ammatillisella toisella asteella -hankkeessa  
toteutetaan ammatillisen toisen asteen oppilaitosten henkilöstölle koulutusta, jossa tun-  
nistetaan oppilaitoksen rakenteissa ja vuorovaikutuksessa olevaa epätasa-arvoa, syrjintää  
ja rasismia. Antirasistisen viitekehyksen näkökulmasta on luotu konkreettisia tapoja puut-  
tua 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 pal-  
veluprosessien lisäksi on tavoiteltava myös yhdenvertaista ja osallisuuden tunnetta vahvis-  
tavaa ohjausta. Elinikäisen ohjauksen strategian pitkän tähtäimen tavoitteena on, että  
ohjaus edistää tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja monimuotoista suomalaista yhteiskun-  
taa. Opinto-ohjauksen kehittämishjelma (2020–2022) vahvistaa oppilaan- ja opinto-oh-  
jauksen toteutumista, toimintatapoja, yhteistyötä, systemaattisuutta sekä jatkumoa eten-  
kin 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 taut-  
tasta (kieli- ja kulttuuritautta, 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 kielellisen 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 välisiä neuvotteluja (kausi 2021–2024) sovitaan kansainvälisestä ohjelmasta, jossa on mukana korkeakoulujen monimuotoisuusohjelma. Neuvotteluissa on tavoitteena myös lisätä kansainvälisen henkilöstön rekrytointeja. Korkeakoulujen kansainvälistymisohjelman kautta rahoitetaan kymmenen korkeakoulun maahanmuuton vastuukorkeakoulutoimintaa (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 kulttuuripolitiikan strategian 2025 mukaisesti Kulttuuripolitiikka, maahanmuuttajat ja kulttuurisen moninaisuuden edistäminen -työryhmä on valmistellut linjauksia ja toimenpide-ehdotuksia liittyen moninaisuuden, suunnitelmallisen yhdenvertaisuuden ja osallisuuden lisäämiseen taiteen ja kulttuurin toimialalla. Liikuntaa edistävilta järjestöiltä on edellytetty valtionavustushaussa ajantasaisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia ja niiden toimeenpanon seuranta. Vuodesta 2021 alkaen vastuullisuuskokonaisuus on laajentunut ja sen painoarvo avustusten määrän harkinnassa kasvanut. Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee myös liikunta-alan yhdenvertaisuushankkeita, ml. rasmin 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 nuorisoalan järjestöjen yhdenvertaisuussuunnitelmien lukumäärätietoa. Asiasta toteutetaan laadullinen selvitys yhteistyössä Valtion nuorisoneuvoston kanssa vuosina 2021–2022.

### **Sosiaali- ja terveystieteiden politiikka**

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

vaikuttamismahdollisuuksien kehittämistä tuetaan osana STM:n toiminnallista tasa-arvo- ja 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, naiseen kohdistuvaa ja lähisuhdeväkivaltaa, 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). Rasismiin 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 tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa siitä, millaisia koneoppimiseen pohjautuvia tekoälyjärjestelmiä Suomessa on laajassa käytössä, millaiseen vaikutustentarvioon ne pohjaavat ja mitä syrjiviä vaikutuksia niillä voisi teoriassa olla tai niillä on käytännössä todettu olevan. Keskeistä on luoda ymmärrystä konkreettisista ongelmakohtista, arvioida kriittisesti algoritmisten tekoälyjärjestelmien syrjiviä ja perusoikeudellisia vaikutuksia kartoituksen perusteella, huomioiden yhdenvertaisuuslain asettamat velvoitteet. Hankkeessa kehitetään tutkimuksen perusteella arviointikehikko tekoälysovellusten syrjivien piirteiden tunnistamiseksi ja välttämiseksi. Osallistavan sidosryhmäyhteistyön kautta luodaan politiikkasuosituksia arviointikehikon hyödyntämiseksi ja algoritmien sääntelyksi.

Liikenne- ja viestintäministeriö julkaisi 2017 ”Liikenteen ja viestinnän digitaaliset palvelut esteettömiksi -toimenpideohjelman 2017–2021”. Ohjelman puitteissa valmisteltavan lainsäädännön yhdenvertaisuusvaikutukset arvioidaan ja tarkoituksena 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 *Esineiden internet ja älykkäät ympäristöt esteettömien liikkumispalveluiden mahdollistajana*.

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

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

### **Alkuperäiskansa saamelaisten oikeudet ja romanipolitiikka**

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

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

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

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

Kunnat laativat kotoutumislain nojalla kotouttamisohjelmia, jotka voivat sisältää suunnitelman väestösuhteiden (etnisten suhteiden ja kulttuurien välisen vuoropuhelun) edistämistä. 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 väestösuhteita edistäviä toimenpiteitä kuntien kotouttamisohjelmiin sisältyy. Yksittäisten kuntien ohjelmissa, muun muassa Forssan seudun kotouttamisohjelmassa 2021–2024 ja Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2017–2021 on huomioitu hyvät väestösuhteet.

Työ- ja elinkeinoministeriön kotoutumisen kumppanuusohjelma on kotoutumisen ja yhteiskunnan vastaanottavuuden parissa toimivien toimijoiden avoin verkosto, jonka avulla tuetaan paikallistasolla, kunnissa ja järjestöissä, tapahtuvaa kotoutumista edistävää työtä. Ohjelman avulla edistetään inklusiivista yhteiskuntaa ja tuetaan maahan muuttaneiden toimijuutta. Ohjelman avulla muun muassa kehitetään toiminta- ja yhteistyömalleja 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 koskevaa suunnitelmaa 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 harvemmillä 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 väestösuhteiden 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 kampanjaa, joka kokoaa 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.

### ***Rasismiin vastaiseen politiikkaan liittyvät toimintaohjelman linjaukset***

- Viranomaisten osaamista ja tietoisuutta vähemmistöasioissa ja yhdenvertaisuussuunnittelusta sekä eri ryhmien osallisuuden edistämistä 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 rasismiin vastaisessa työssä kansallisesti ja EU-rahoituksen avulla
- Kehitetään hyvien väestösuhteiden edistämisen keinoja erityisesti kunnille ja muille paikallistoimijoille ja edistetään paikallista vuoropuhelua

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

Lopputulospindikaattorit kuvaavat kokemuksia siitä, miten rasismi ja syrjintä ilmenevät yksilöiden ja yhteisöjen elämässä ja arjessa. Lopputulospindikaattorit tuottavat tietoa myös rasismin ja syrjinnän laajemmista vaikutuksista ihmisten yhteiskunnalliseen asemaan, turvallisuuden ja osallisuuden kokemukseen. Lopputulospindikaattoreita 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 tutkimustuloksia 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 seurantaan, mutta jättää tietoaaukkoja liittyen rasismiin, sen laajuuteen ja yhteiskunnallisiin vaikutuksiin.

Kokonaiskuvan saamiseksi lopputulospindikaattoreista olisi tärkeää saada tietoa esimerkiksi koulutustason, asumismuodon ja toimeentulon eroista eri väestöryhmien välillä. Tietopohjaan liittyy kuitenkin rakenteellisia haasteita, koska Tilastokeskus tilastoi Suomessa asuvia henkilöitä kansalaisuuden, kielen ja syntymämaan mukaan. Henkilöitä 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 kasvuympäristönä*** (2020). Se on rekisteritutkimus, jossa kuvataan Suomessa vuonna 1997 syntyneen ikäluokan lapsia, joiden **vanhemmista toinen tai molemmat ovat syntyneet ulkomailla**. Lasten elämänkulkua seurataan syntymästä täysi-ikäisyyteen asti ryhmissä, jotka perustuvat vanhempien syntymävaltioon. Raportissa tarkastellaan lasten vanhempien sosioekonomista asemaa, terveyttä ja perhesuhteita. Tutkimuksen lopputuloksena todetaan, että pitkittynyt lapsiköyhyys on tavanomaista yleisempää perheissä, joissa molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla. Samoin todetaan, että ulkomailla syntyneiden vanhempien lasten peruskoulumenestys jää heikommaksi kuin Suomessa syntyneiden vanhempien lapsilla. Lapset, joiden molemmat vanhemmat ovat syntyneet Suomessa, asuvat ulkomaalaistaustaisia lapsia todennäköisemmin sekä korkeamman tulotason asuinalueilla että asuinalueilla, joissa omistusasuminen on tyypillisempää. Tutkimuksessa tarkastellaan lasten ja heidän perheidensä hyvinvointia usealla ulottuvuudella, joten se tuottaa tärkeää täydentävää tietoa laadullisiin, syrjinnän ja rasmin kokemuksiin kartoitettiin kyselytutkimuksiin.

THL julkaisi ulkomaalaistaustaisten hyvinvointia ja terveyttä koskevan ***FinMonik-tutkimusraportin*** vuonna 2020. FinMonik 2018–2019 on toistaiseksi laajin koko Suomessa asuvalle ulkomailla syntyneelle ulkomaalaistaustaiselle väestölle kohdennettu kyselytutkimus. Tutkimukseen osallistui 13 650 ulkomaalaistaustaista 18–64-vuotiasta henkilöä. Raportin mukaan liki 40 prosenttia ulkomaalaistaustaisesta väestöstä koki syrjintää viimeksi kulu-  
neen vuoden aikana. Syrjintää kokeneista noin neljännes koki sitä viikoittain. Syrjintäkoke-  
muksissa oli kuitenkin suuret taustakohtaiset erot: puolet Muu Afrikka -ryhmään<sup>2</sup> kuulu-  
neista vastaajista raportoi syrjintäkokeuksista, nimittelystä, kielteisistä eleistä ja/tai ryh-  
män ulkopuolelle jättämisestä. Joka viides Muu Afrikka -ryhmään kuuluva mies raportoi  
jonkun, yleisimmin tuntemattoman henkilön, uhanneen väkivallalla tai käyttäytyneen  
uhkaavasti, yleisimmin tuntematon tekijä. Syrjinnän seurauksina vastaajat kertoivat kärsi-  
vänsä turvattomuuden tunteesta, luottamuksen rapautumisesta yhteiskuntaan, mielenter-  
veysongelmista, yksinäisyydestä 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

---

2 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 Terveiden 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 ulkomaalaistaustaisten ja toimintarajoitteisten nuorten osalta, esim. artikkeli **Ulkomaista syntyperää olevien nuorten hyvinvointi Kouluterveyskyselyssä vuonna 2017**. Ulkomaista syntyperää olevat, ulkomailla syntyneet nuoret elävät muita nuoria useammin turvattomassa kasvuympäristössä. He kokevat enemmän toistuvaa koulukiusaamista ja fyysistä 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 seurantarjestelmän selvityksessä **Syrjintä koulutuksessa** (2015) nostettiin esiin yhdenvertaisuuden haasteet yläkouluissa ja toisella asteella. Erityisfokuksena selvityksessä oli nivelvaiheessa 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 ohjauksessa ilmenevän stereotyyppisiä 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 profilointi 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. Pysäytykset ja etnisen profiloinnin kokemukset ovat osa heidän elämäänsä sekä omakohtaisten kokemusten että muilta kuultujen kertomusten kautta. Nuoret rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvat miehet kohtaavat etnistä profilointia erityisesti kaduilla, puistoissa, joukkoliikenteessä sekä rautatie- ja metroasemilla. Heitä valvovat erityisesti poliisi, vartijat ja järjestyksenvalvojat. Rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvia naisia ja keski-ikäisiä ihmisiä pysäytetään myös näissä paikoissa, mutta heidän osaltaan etninen profilointi näyttää keskittyvän kaappoihin, kauppakeskuksiin ja rajanylitystilanteisiin. Näiden ryhmien osalta painottui varsinkin vartijoiden, kaupan

myyjien, tullivirkailijoiden ja rajavartijoiden toiminta. Poliisin pysäytyksistä autolla ajaessa kertoivat erityisesti romanivähemmistöön kuuluvat ja afrikkalaistaustaiset miehet. Erityisesti vartijoiden toimintaan näyttää sisältyvän etnistä profilointia. Esimerkiksi somalialaistaustaisten 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 ulkomaalaistaustaan 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 äidinkieleltään ja joiden nimet viittasivat eri etnisiin taustoihin (suomalainen, englantilainen, venäläinen, irakilainen, somalialainen). 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 kohteeksi 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 tunteeseen. Puolet kertoi sen vaikuttaneen psyykkiseen terveyteen ja kolmannes viranomaisluottamukseen.

Selvityksen mukaan yleisimmin vihapuhe tai häirintä oli sanallista loukkaamista, nimittelyä tai nöyryytystä. Esimerkiksi maahanmuuttajilla tyypillisessä tilanteessa tuntematon ihminen solvasi tai kommentoi henkilön vieraskielisyyttä tai ulkonäköä julkisella paikalla. Romanit puolestaan kokivat vihapuhetta tai häirintää erityisesti palvelutilanteissa. Saamelaiden kokema vihapuhe on ollut usein osittain poliittista ja liittynyt saamelaiden 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 kertoi sen vähentäneen heidän luottamustaan tuntemattomiin ihmisiin, ja 42 prosentin kohdalla halu osallistua julkiseen keskusteluun oli vähentynyt. Usea tutkimukseen osallistunut kertoi jättäneensä tai jättävänsä politiikan vihapuheen seurauksena tai harkitsevansa sitä. Myös pelkkä vihapuheen uhka vaikuttaa poliittiseen osallistumiseen. Neljännes niistä päätäjistä, jotka eivät itse olleet vihapuheen kohteena, kertoi sen uhan vähentäneen haluaan osallistua julkiseen keskusteluun. Useat päättäjät kertoivat pelkäävänsä ”kivityskampanjaa” sosiaalisessa mediassa. Tulokset osoittavat, että suvaitsemattomuuteen pohjaava 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 tarkasteluajanjaksolla 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 sosiaalisen median kautta. Raportissa luodaan katsaus myös vihapuheen teemoihin. Vihapuhetta haarukoivan sanastoanalyysin mukaan koko aineiston yleisin yksittäinen sana on muslimi. Se esiintyy 26 %:ssa kaikista tekoälyn vihapuheeksi tunnistamista teksteistä.

## 5.1.1 Väestöryhmäkohtaista tietoa syrjinnän kokemuksista ja moniperusteinen syrjintä

### **Afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokema syrjintä ja häirintä Suomessa**

EU:n perusoikeusvirasto FRA julkaisi 2017 toisen ulkomaalaistaustaisten syrjintäkokemuksia koskevan ***EU-MIDIS II-raporttinsa***. Tiedonkeruu toteutettiin vuonna 2015 kaikissa EU-jäsenmaissa. Suomessa tietoa kerättiin Saharan eteläpuolisesta Afrikasta tulleilta 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 ihonväriensä 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.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun 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. Valtaosa 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 kertoi kokeneensa poliisin, vartijoiden tai muun turvallisuudesta vastaavan 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 tulleen kohdelluksi eri tavalla ihonväriensä vuoksi. Raportissa käsiteltiin muun muassa afrofobiaa, rodullistamista, valkonormatiivisuutta ja vähemmistöstressiä. Raportin avulla pyritään luomaan uutta pohjaa rasismien vastaisen työn käsitteellistämiseksi.

**Saamelaisten syrjintäkokemuksia** on kartoitettu hyvin vähän. **Saamelaisten hyvä elämä ja hyvinvointipalvelut kaupungissa (SÁRA)** -tutkimuksessa (2019) selvitettiin kotiseutualueen ulkopuolella asuvien saamelaisten hyvinvointia ja arjessa pärjäämistä sosiaalisen 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 jatkuvaa pääväestön kouluttamista saamelaisasioissa, kun tietoa ei jaeta riittävästi kouluissa. Kokemukset syrjinnästä olivat kytköksissä vastaajien hyvinvoinnin ulottuvuuksiin laaja-alaisesti: fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin, toimintakykyyn ja asuinympäristöön. Tutkimuksen mukaan saamen kielen merkitys on suuri myös yhdenvertaisuusnäkökulmasta ja liittyy erityisesti asenteisiin monikielistä ympäristöä kohtaan. Saamelaisyhteisössä yhteisö ja keskinäinen auttaminen on merkittävä voimavara, joka tukee hyvinvointia.

Oikeusministeriön julkaisemassa **Saamebarometrissa** (2020) kysyttiin myös kokemuksia suomalaisten ja saamelaisten välisistä suhteista sekä syrjinnän, häirinnän ja ennakkoluulojen kokemuksista. Kokemus kieli-ilmapiiiristä oli vaihteleva. Kotiseutualueella kolmannes kokee suomen- ja saamenkielisten suhteet kunnassaan vähintään hyviksi ja kymmenesosa huonoiksi. Lähes puolet vastaajista kokee suhteet vaihteleviksi. 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 mainittuja asioita 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 kiusatuksi tulemisen kokemukset ovat saaneet saamelaiset häpeämään saamelaisuuttaan ja tuntemaan huonommuutta kielestään ja kulttuuristaan. Rakenteellinen rasismi ilmenee myös siten, että saamelaiskäräjiä ei kuulla, kun tehdään saamelaisten kotiseutualuetta koskevia merkittäviä suunnitelmia.

Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen vuosina 2017–2019 toteuttama **Romanien hyvinvointitutkimus Roosa** oli ensimmäinen **Suomen romanien** terveyttä ja hyvinvointia koskeva tutkimus. Tutkimukseen osallistui 365 Suomen romanina. 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. Nuorena ikäryhmässä (18–29 v.) luvut olivat jopa 59 % ja 66 %. Syrjintää Kelan ja sosiaalipalvelujen 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 ongelmat 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 arkipäiväisissä tilanteissa kokevat erityisesti tummaihoiset ja transihmiset. Erityisen hankalaa seksuaalivähemmistöön kuuluminen voi olla selvityksen perusteella uskonnollisiin tai etnisiin vähemmistöihin kuuluville ihmisille. Työelämäsyryntää kokivat erityisesti sukupuolivähemmistöjen edustajat. Selvityksen yhteenvetona voi todeta, että useaan vähemmistöön kuuluvat henkilöt kokevat syrjintää useammin, jatkuvammin, todennäköisemmin ja totaalaisemmin, 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-ilmapiiiriä. Vuoden 2020 **Kielibarometrin** teemoja olivat kunnan ja valtion palveluiden toimivuus omalla kielellä, kieli-ilmapiiiri ja kielen käyttäminen. Kohderyhmänä oli paikallinen kielivähemmistö, mutta tällä kertaa mukana olivat myös kaksikielisten kuntien ruotsinkielinen enemmistö. Kyselyyn vastasi 6 475 henkilöä.

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

Suhtautumisen muihin kieliryhmiin koetaan huonontuneen tiedotusvälineissä, sosiaalisessa mediassa ja valtakunnanpolitiikassa. Vuoden 2016 Kielibarometri-selvityksessä kysyttiin 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 suomalaista ja suomenruotsalaista viittomakieltä käyttäviltä, miten kielelliset oikeudet ovat heidän kohdallaan toteutuneet. Lähes kaikki (90 %) barometriin osallistuneista pitivät kielellisiä oikeuksia tärkeinä tai erittäin tärkeinä, ja joka kymmenes on kääntynyt syrjintäasioissa esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen.

### 5.1.2 Tutkimustietoa väestöryhmien välisistä suhteista

Hyvien väestösuhteiden viitekehyksessä 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. Suomalaisien 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 tummaihoisen, aasialaisen 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 Surveyn kansallinen lisäotos, jonka puitteissa kerättiin tietoa vammaisten henkilöiden ja eri kielivähemmistöjen kokemuksia valikoiduista perusoikeuksista Suomessa. Perusoikeusbarometrin mukaan 50 % arabiankielisistä ja 47 % venäjänkielisistä 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. Tavallisimmin 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 kiinnittymistä 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 tuttavuuksia. Vironkielisistä 82 % ja venäjänkielisistä 87 % katsoi vähintään jossakin määrin kiinnittyneensä suomalaiseen yhteiskuntaan. Englanninkielisistä kolme neljäsosaa ja somalinkielisistä kaksi kolmannesta seuraa aktiivisesti Suomen yhteiskunnallisia asioita, kun vironkielisistä vain kolmannes.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman ***kotouttamisen kokonaiskatsauksen*** (2019) mukaan ulkomaalaistaustaisten **äänestysaktiivisuus** kuntavaaleissa on 20–30 prosenttia alempi kuin syntyperäisten suomalaisten. Tulotaso ei vaikuttanut äänestysaktiivisuuteen merkittävästi. Eri puolueet ovat eri tavoin aktiivisia vähemmistökieliryhmien suhteen, mikä myös vaikuttaa ulkomaalaistaustaisten 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 kuntavaaliehdokkaita, mutta somalinkielisten keskuudesta eniten valittuja.

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

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

### 5.2.1 Maahanmuuttajajärjestöjen ja maahanmuuton parissa työskentelevien näkemyksiä

Rasismien vastaisen ja hyvien väestösuhteiden toimintaohjelman valmistelussa kuultiin alueellisia toimijoita, koska alueet ovat väestörakenteeltaan hyvin erilaisia ja oletuksena oli, että myös tilanne rasismien ja väestöryhmien välisten suhteiden osalta voi vaihdella eri puolilla maata. Kuulemisessa hyödynnettiin olemassa olevia edustuksellisia rakenteita, alueellisia etnisten suhteiden neuvottelukuntia ja alueellisia romaniasiain neuvottelukuntia. Neuvottelukunnissa mukana olevat tahot toimivat paikallisella ja alueellisella tasolla ja niiden näkökulma on tärkeä 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 rasismien esiintymisestä työelämässä, koulutuksessa tai palveluissa. Toimijoita pyydettiin myös kertomaan olemassa olevista rasismien vastaisen työn rakenteista omalla alueellaan, mahdollisista hyvistä käytännöistä sekä ehdotuksia 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-virtuaalityöskentelyalustaa. 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 Kompas-sin onnistunut työ, jonka ansiosta keskus toimii kaupunkilaisten olohuoneena taustasta riippumatta.

Toisessa työpajassa todettiin, että nykyisen hallituksen vahva arvojohtajuus ihmisoikeuksien puolesta ja rasismia vastaan on liennyttänyt asenneilmapiiriä. Paikallispoliitikkojen 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 vastaavanlaisista 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 merkittäviä 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 ystävyysuhteita eri taustaisten nuorten kanssa.

### Rasismien vastaisen työn rakenteet paikallisella tasolla

Rasismien vastaista työtä tehdään kunnissa ja alueilla eri tavoin. Kuulemisten perusteella harvassa kunnassa on rasismien vastaista toimintasuunnitelmaa, ja kehittämistyö tämän osalta nähtiin tarpeellisena. Keskusteluissa pohdittiin, että rasisminäkökulmaa olisi syytä nostaa esiin yhdenvertaisuussuunnitelmissa, kotouttamisohjelmissa, hyvinvointikertomuksissa ja/tai muissa paikallisissa ja alueellisissa suunnitelmissa. Rahoitusta myönnetään joissakin kunnissa rasismien vastaiselle työlle, joissakin kunnissa järjestöt hyödyntävät innovatiivisesti muuta rahoitusta rasismien vastaiseen toimintaan. Suomen Punainen Risti näyttää kuulemisten perusteella merkittävänä toimijana erityisesti rasismien vastaisen viikon toiminnan organisoijana eri puolilla maata. Erilaiset yhteistyöverkostot ja työryhmät nähtiin tärkeänä rasismien 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 antirasismien 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 toteutumiseksi työelämässä. Suomalaisessa työelämässä korostetaan täydellistä suomen tai ruotsin kielen taitoa, koska ei olla totuttu monikieliseen yhteiskuntaan. Tämä näytetään ongelmana erityisesti julkisella sektorilla. Yrityselämästä löytyy enemmän esimerkkejä siitä, että monipuolinen kielitaito nähdään etuna. Laajempi selkokieliyteen kannustaminen voisi parantaa yhdenvertaisuuden toteutumista myös työyhteisöissä.

Suomalainen työelämä näyttää jähkänä: 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 kansainvälisiä osaajia, mutta samalla maassa jo asuvien ulkomaalaistaustaisten osaaminen ja potentiaali jäävät hyödyntämättä. Maahanmuuttajataustaiset ovat itsekin jo menettäneet uskonsa koulutustaan vastaavaan työllistymiseen, ja monella työelämävalmennukseen tulevalle on vahva käsitys suuntautumisesta matalapalkka-aloille.

Suurin osa työllistäjistä ovat pk-yrityksiä, joilla kynnys työllistää on lähtökohtaisesti aika korkea. Riskejä kartetaan ja esimerkiksi verkostoja hyödynnetään paljon rekrytoinnissa. Tämä on suuri rakenteellinen ongelma ulkomaalaistaustaisten 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 toteutumiseksi luotaisiin systemaattisesti ja tasaisesti kaikkialla maassa. Tilanteisiin puuttuminen ei pitäisi olla yksittäisen opettajan päätettävissä, vaan kouluissa tulisi olla selkeät toimintamallit sekä johdon tuki rasis-tisten kiusaamistilanteiden varalle. Tilanteet vaativat rohkeata vuorovaikutusta, minkä vuoksi työntekijöillä tulisi olla organisaation tuki niiden varalle.

Opinto-ohjauksen ja muiden nivelvaiheiden neuvonnan onnistuminen syrjimättömästi on tärkeää sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta. Keskusteluihin osallistuneet henkilöt olivat huolissaan tutkimustuloksista, jotka ovat antaneet viitteitä siitä, että etnisten vähemmistöjen nuoria ohjataan samoille aloille. Tämä voi johtaa siihen, että ammattikoulutuksessa 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 rasimisissa ja vihapuheessa on erityisiä piirteitä liittyen suomalaisten ja saamelaisten välisten väestösuhteiden historialliseen kehitykseen. Työpajassa nostettiin esiin, että saamelaisiin kohdistuva vihapuhe ja rasismi jäävät usein huomaamatta 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 peräänkuuluttaa kestävä 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 viitekehysenä. Nykyisellään niissä ei joko lainkaan huomioida saamelaisia tai toimenpiteitä on niin paljon, että niiden toimeenpano ei onnistu.

Tärkeänä asiana työpajassa nostettiin esiin saamelaiskäräjälain 9 § mukaisen neuvotteluvollisuuden edistäminen eri tavoin. Yleistä tietoisuutta saamelaisista ja saamelaisten alkuperäiskansaoikeuksista olisi hyvä lisätä, koska saamelaiskäräjien 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 rasismitilanteeseen ja väestöryhmien välisiin suhteisiin

Eri puolella Suomea asuville yläkouluikäisille ja toisella asteella opiskeleville nuorille järjestettiin Digiraateja. Heiltä kysyttiin palautetta toimintaohjelmakokonaisuudesta sekä yleisemminkin näkemyksiä rasismien 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. Konkreettisia toimina nuoret nostivat esiin, että koulutuksia ja työpajoja vetämään olisi hyvä saada ulkopuolisia tahoja, jotta oppilaat saavat varmasti ammattimaista tietoa asioita sekä kokemusasiantuntijoiden käyttöä. 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 vastuullisuutta. 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 välille.

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 vähemmistöjen avun hakemista ja kaikenlaiseen toimintaan mukaan tulemistä voidaan helpottaa turvallisen tilan luomisella. Tärkeää on, että nuoria kohtaavat ammattilaiset ovat vähemmistöasioihin liittyen koulutettuja ja heillä on tietoa ja kykyä kohdata erilaisia ihmisiä. Tämä on tärkeää ilmaista vähemmistöjen suuntaan, esimerkiksi kertomalla millaista koulutusta työntekijöillä on.

Nuoret nostivat esille, että esimerkiksi erilaiset julisteet tai sateenkaariliput ovat hyvä tapa kertoa, että vähemmistöjen edustajat ovat tervetulleita. Näissä julisteissa voisi olla myös vähemmistönuorten omia kommentteja kyseisestä paikasta ja palvelusta, kuten ”Paikassa X itsemääräämisoikeuttani 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 kouluterveydenhoitajat 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 saatiin kattavasti näkökulmia yhteiskunnan eri osa-alueilta. Erityisen vahvasti nousi esiin yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuden 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 ennemminkin rakenteellisen rasismin torjuntaan oli monen osallistujan viestinä valmistelutyöryhmälle. Lisäksi muistutettiin intersektionaalisen lähestymistavan tarpeellisuudesta, esimerkiksi ikääntyneiden maahanmuuttajien kokema rasismi usein unohtetaan. Lukuisissa puheenvuoroissa peräänkuulutettiin tehokasta puuttumista työelämän rakenteelliseen rasismiin, sekä syrjimättömien 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 rasismien 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 tosiasiallisen 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 julkaistun 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 henkilöitä, jotka eroavat ihonvärittään tai oletetulta etniseltä taustaltaan, uskonnoltaan, kieleltään tai jopa vain nimensä perusteella oletetusta kantasuomalaisesta. 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. Määrätietoinen antirasismien ja hyvien väestösuhteiden edistäminen vahvistaa koko yhteiskunnan myönteistä kehitystä.

Toimintaohjelmassa asetetaan kahdeksan keskeistä tavoitetta sekä toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi. Toimenpiteet pohjautuvat arviointivaiheessa kerättyyn tutkimustietoon, kuulemisissa nousseisiin keskeisiin sidosryhmähavaintoihin sekä kansainvälisiltä ihmisoikeuksien toteutumisesta valvovalta 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 välillisiä 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 rasismille ja syrjinnälle alttiiden väestöryhmien yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta. Lain toteutuessa optimaalisesti yhteiskunnan keskeiset rakenteet tukevat jokaisen yksilön yhdenvertaisuutta taustasta riippumatta. Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien 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 työnantajien 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 tutkimusnäyttöä rekrytointivaiheessa ilmenevästä syrjinnästä, mikä tarkoittaa, että vähemmistötaustainen työnhakija joutuu ponnistelemaan enemmän työpaikan saamiseksi. Työelämän yhdenvertaisuutta edistetään toimintaohjelmassa monilla eri toimenpiteillä: tietoisuuden lisäämisellä niin työnantajien, 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 antirasismia nousi arvioinnin keskeiseksi teemaksi. Toimintaohjelman monissa kuulemisissa huolta kannettiin erityisesti vähemmistötaustaisista nuorista, joiden tulevaisuuden näkymiä rasismi heikentää. Rodullistaminen ja toiseuttaminen ilmenevät arjen eri tilanteissa, heikentäen itseluottamusta ja uskoa omaan kykyihinkin. Rakenteellinen rasismi on

haitallisinta elämän nivelvaiheissa 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 ammatillisille suunnattua antirasismi- ja yhdenvertaisuuskoulutusta.

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

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

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

Rasismien 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 seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat erityisen haavoittuvassa asemassa ja voivat kohdata syrjintää eri tavalla erilaisissa yhteyksissä. Toimintaohjelmalla pyritään lisäämään tietoisuutta moniperusteisesta syrjinnästä ja syrjinnän intersektionaalisuudesta, sekä huomioimaan erityisen haavoittuvat ihmisryhmät toimintaohjelman toimenpiteissä.

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

Hyvien väestösuhteiden politiikalla 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 kertoi, ettei heillä ole lainkaan suomalaisia ystäviä tai tuttavuuksia. Työelämän, koulutusalojen ja asuinalueiden eriytyminen estää eri taustaisten ihmisten kohtaamisen 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 ennaltaehkäisemiseksi. Paikallisia dialogeja 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 erimielisyyksien 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 antirasismien edistämiseen**

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

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

Vihapuhe ja häirintä heikentävät yhteiskunnallista koheesiota ja turvallisuutta. Arviointivaiheessa 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 tasoilla toimivia viranomaisia ja poliittisia päättäjiä vihapuheeseen puuttumisessa.

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

Arviointivaiheessa 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 rasismien seuranta ja pyritään luomaan seurantamalli, joka tuottaa tietoa eri viranomaisille oman toiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi. Tämä tukee myös Sanna Marinin hallitusohjelman tavoitetta kehittää syrjinnän ja viharikosten systemaattista kansallista ja kansainvälistä seuranta.

## 6.1 Linjaukset ja toimenpiteet eri hallinnonaloilla

Valmistellaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus ja tehostetaan yhdenvertaisuuden edistämismallisuuden toimeenpanoa

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
1. Tarkastellaan mahdollisuuksia vahvistaa edistämismallisuutta 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 rasismien ja syrjinnän torjunnan tehostamiseksi

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
3. Poikkiallinnollisen rasismien vastaisen asiantuntijaryhmän asettaminen osaksi valtioneuvoston perus- ja ihmisoikeustyön rakenteita.	2022	OM	muut ministeriöt	OM
4. Konseptoidaan kansallisen syrjinnän vastaisen osaamiskeskuksen malli ja pilotoidaan 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 rasismien vastaisen työn vahvistaminen teemana osana tulohjauksprosessesja kaikilla hallinnonaloilla

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
5. Laaditaan yleisluontoinen ohjeistus ministeriöille yhdenvertaisuuden edistämisestä hallinnonalan tulohjauksessa (erityisinä painopistealueina yhdenvertaisuusosaamisen kehittäminen ja monimuotoisuuden lisääminen henkilöstössä); Koulutetaan ministeriöitä tulohjauks-ohjeen jalkauttamiseksi.	2021–2022	OM	muut ministeriöt	OM
6. Selvitetään nuorisovalan järjestöjen yhdenvertaisuussuunnitelmien laatua ja vaikuttavuutta ja selvityksen pohjalta laaditaan suositukset ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seuranta malli, 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 edistämisestä 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 koskevista asioista sekä kunnille tarjolla olevista koulutuksista ja materiaaleista. Pakettia markkinoidaan mm. Kuntamarkkinoilla 2021 ja 2022.	2021	OM	Kuntaliitto, Etno ja Alue-Etnot, 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-Etnot	OM, Etno
11. Tuotetaan paikalliset viharikosten ja vihatarkkojen 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 rasismitilanteesta, 3) toteutetaan viestintätoimia eri puolilla Suomea, 4) toteutetaan paikallisia/ alueellisia keskusteluita hyvistä väestösuhteista, kytkettynä paikallisesti/ alueellisesti ajankohtaiseen asiaan.	2021–2022	OM	TEM, YLE, Erätauko-säätiö, Etno, Alue-Etnot	OM, TEM valtionavustukset ja EU-rahoitus, Hyvin sanottu -hanke
13. Vahvistetaan yhdenvertaisuus- ja antirasismiosaamista 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 rasismien eri muodot ja vaikutukset, yhdenvertaisuuden edistäminen osana viranomaistyötä	2021	OM	THL	OM ja EU-rahoitus (REC-ohjelma)
15. Ministeriöt toteuttavat hallinnonaloillaan koulutuksia keskeisille kohderyhmille: <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: Syyttäjät/ tuomioistuinvirasto</li> <li>PLM: Puolustusvoimien henkilöstö</li> </ul>	2022	kaikki ministeriöt		kaikki ministeriöt
16. Pilottikoulutuksen kehittäminen ja testaaminen alue- ja paikallistason viranomaisille saamelaisasioista, mallinnus jatkokäyttöä varten.	2022–2023	OM	Saamelaiskäräjät	OM
17. Sote-henkilöstölle suunnatun antirasismia 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 ihmisoikeusveloitteiden täytäntöönpanon valvonnassa.	2022–2023	UM	STM/RONK, Allianssi	UM

**Työelämän monimuotoisuutta lisätään suunnitelmallisesti ja rekrytointisyrjinnän torjunnan keinoja vahvistetaan**

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
19. Rekrytointisyrjinnän vastaisia ja anonyymiä 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 käsittely perehdytyksessä ja koulutuksissa, VN-intran tietopankki).	2022-	VNK	OM, VM	
21. Suunnitellaan rekrytointisyrjinnän 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 ministeriöt	ministeriöt
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 päätyttyä virkatyönä.	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. ulkomaalaisvalvonnasta.	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 poliisilaitoksille materiaalia (esim. esitteet, julisteet) viharikosindikaattoreista (esim. antisemitistiset 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 moderoinnille vihapuheen eri muodoista sekä siihen liittyvästä lainsäädännöstä.	2022	OM	OPH, OKM, SM, LVM	OM
32. Lisätään paikallispoliitikkojen 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 vahvuuksista. Valmistellaan tiedon pohjalta tulevaisuuden aikuisten medialukutaitotyön suuntaviivat. Tuotetaan materiaalia ja toimintamalleja aikuisten medialukutaidon edistämisen tueksi.	2021–2022	OKM, Kavi		OKM, Kavi

## Parannetaan kansalaisyhteiskunnan rahoitusmahdollisuuksia rasismien 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 rasismien vastaisessa työssä.	Haku toukokuu 2021	SM	OM, TEM	AMIF-rahoitushaku
36. Sisällytetään vuoden 2022 liikuntaa edistävien järjestöjen yhdenvertaisuusavustuksen yhdeksi hakukriteeriksi rasismien 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

## Edistetään koko väestön tietoisuutta rasismista ja siihen puuttumisesta sekä vahvistetaan aikuisten medialukutaitoa ja kykyä tunnistaa valeutiset 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 rasismien vastaisen viikon kampanjaa.	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 kulttuurilaitoksille 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 yhdenvertaisuussuunnittelun opas perusopetukseen ja järjestetään koulutustilaisuudet oppaan jalkauttamiseksi.	2021–2022	OPH	OM, YVV	
45. Levitetään opettajille ja muille opetusalan ammattilaisille tietoa hyvistä käytännöistä edistää yhdenvertaisuutta: 1) kootaan tietoa yhdenvertaisuus.fi -sivustolle, 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 yhdenvertaisuussuunnittelu.	2022	OKM, OPH	OM	Rahoitus valtion rahoittamasta opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstökoulutuksesta

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

Toimenpide	Toteutusajanjakso	Vastuutaho	Yhteistyötahot	Rahoitus
47. Voimavaraistetaan järjestöjä matalan kynnyksen palveluntarjoajina (tuki ja neuvonta) rasismien 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/ ministeriöt
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 seuranta osana rasismin ja syrjinnän seuranta sekä kestävä kehityksen seuranta.	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-sopimusvalvontaelinten suositukset).

Toimeenpanosuunnitelmaa varten laaditaan myös ryhmä- ja teemakohtaisten erityiskysymysten (kuten antisemitismi, islamofobia, afrofobia, saamelaisiin ja romaneihin kohdistuva rasismi ja vihapuhe jne.) huomioimista varten arviointimatriisi. Seurantaryhmä osallistuu vaikuttavuusarviointiin 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 esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. Rasismi voi näyttäytyä eri yhteiskunnan alueilla yksilöiden ja ryhmien välisenä tahallisenä tai tahattomana ennakkoluuloihin ja vierauden pelkoihin perustuvana käytöksenä tai yhteiskunnan rakenteissa olevina syrjivinä käytäntöinä. Rasismi ylläpitää eriarvoisuutta ja lisää sitä yhteiskunnassa myös laajemmin, ja vahingoittaa sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa.</p> <p>Rasismi määritellään tässä toimintaohjelmassa järjestelmänä, jossa politiikka, institutionaaliset käytännöt, kulttuuri ja muut normit ylläpitävät yhteiskunnallisia valta-asetelmia, joissa tiettyjä ihmisryhmiä pidetään toisia ihmisryhmiä alempiarvoisempina.</p>
<b>Antirasismi</b>	<p>Aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan. 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 esimerkiksi ihonvärin tai oletetun etnisen taustan takia hierarkioita, oletuksia, stereotyyppioita ja ennakkoluuloja liittyen esimerkiksi ihmisten kykyihin, tapakulttuuriin ja moraalisiin. 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 perustavanlaatuisesti erilaisia valtaväestöön nähden.</p>
<b>Syrjintä</b>	<p>Toiminta, jossa ihmistä kohdellaan henkilöön liittyvän tekijän perusteella huonommin kuin toista ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintää voidaan tarkastella esimerkiksi seuraavien henkilöön liittyvien tekijöiden perusteella: ikä, sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen, perhesuhteet, asuinpaikka, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, vammaisuus, terveydentila, toimintarajotteisuus ja sosioekonominen asema. Viranomaisen on pyrittävä ehkäisemään ennakolta 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. yhdenvertaisuuslaissa.</p>

KÄSITTEET	MÄÄRITELMÄT
<b>Häirintä</b>	Käyttäytyminen, jolla loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön ihmisarvoa. Käyttäytymisellä luodaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen 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 §) kieltää 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 ihmisryhmät ovat alempiarvoisempia esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella.
<b>Rakenteellinen syrjintä</b>	Syrjintä, joka perustuu eriarvoistaviin käytäntöihin ja sääntöihin, ja ilmenee kiinteänä osana yhteiskuntaa. Syrjintä voi olla sekä tahallista tai tahatonta. 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 segregoitumista.
<b>Intersektionaalisuus</b>	Tarkastelutapa, jossa monien tekijöiden katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteettiin ja aseoitumiseen yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Intersektionaalisen ajattelutavan mukaan vain yhtä tekijää, kuten esimerkiksi sukupuolta, yhteiskuntaluokkaa, ikää, etnistä taustaa, toimintakykyä tai seksuaalista suuntautumista ei voida analysoida erillään muista. Intersektionaalisuudessa 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 tunnustetaan. 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, yllytetään, edistetään tai oikeutetaan rotuvihaa, muukalaisvihaa, antisemitismia tai muunlaista vihaa, joka perustuu suvaitsemattomuuteen mukaan lukien suvaitsemattomuus, jota ilmaistaan vihamielisenä kansallismielisyytenä ja etnosentrisyytenä, syrjintänä ja vihamielisyytenä vähemmistöjä, maahanmuuttajia ja maahanmuuttajataustaisia kohtaan.
<b>Viharikollisuus</b>	Viharikos on henkilöä, ryhmää, jonkun 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 elämäkatsomusta, seksuaalista suuntautumista, sukupuoli-identiteettiä, sukupuolen ilmaisua tai vammaisuutta kohtaan.
<b>Etninen profilointi</b>	Etninen profilointi tarkoittaa kontrollitoimien kohdistamista yksilöön etnisyyden, ihonvärin, uskonnon 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)