

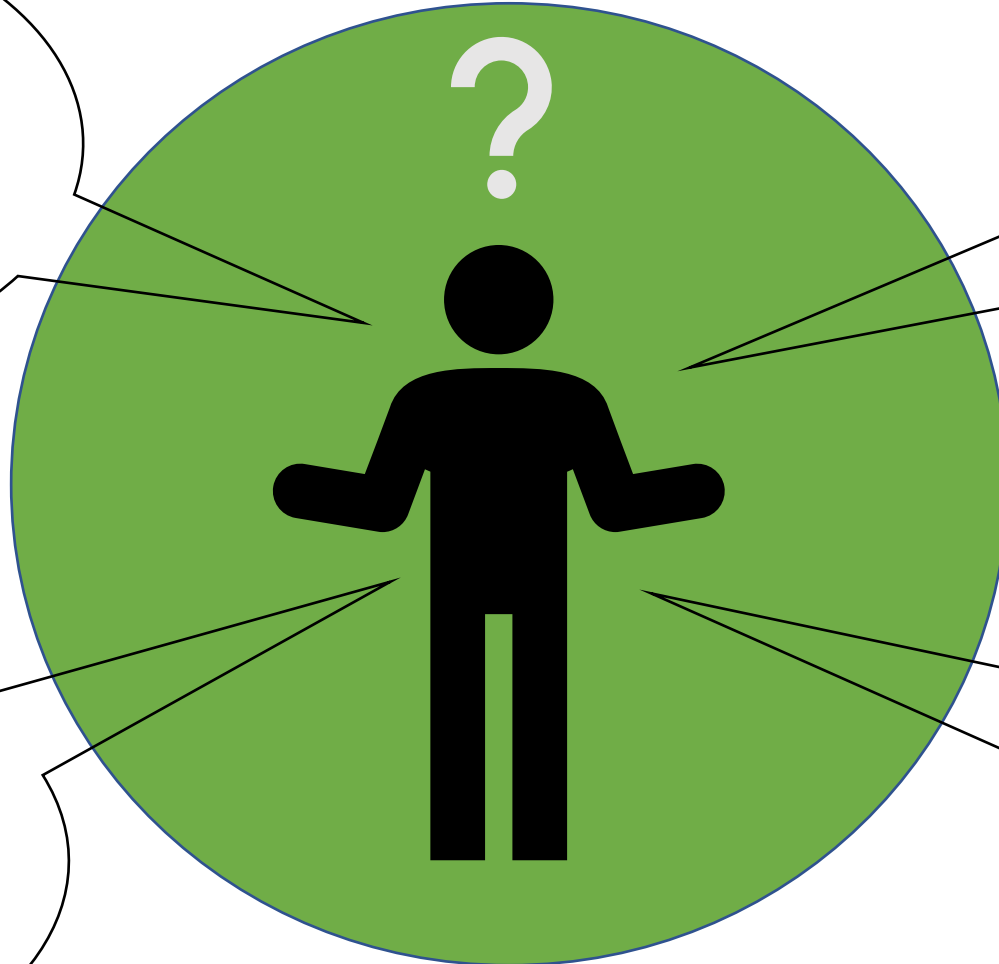
”Meidän ovet ovat avoinna kaikille”

Ei meillä ole syrjintää.
Meillä on nollatoleranssi
häirinnälle.

Minä toimin
yhdenvertaisesti.
Kohtelen kaikkia samalla
tavalla.

Meillä on totuttu
kansainvälisyyteen.
Työkielemmekin on
englanti.

Eikö täällä saa/uskalla
enää mitään sanoa?





Vastuullinen ja vastaanottava Suomi - yhdenvertaisuuden ja etnisen monimuotoisuuden edistäminen korkeakouluissa

Kv-kevätpäivät 5.5.2023

Anne Kauppinen, UEF
Kenneth Lundin, OPH
Sofia Lähdeniemi, OPH
Liisa Timonen, Karelia

En ole koskaan ollut
huoneen ainoa
valkoihoinen

Minun on helppo avata
pankkitili, hankkia
matkapuhelinliittymä tai
vuokrata asunto Suomessa

Kun tapaan uusia ihmisiä,
suomen kielen taitoani ei
kehuta tai kysytä, mistä
olen oikeasti kotoisin.

En ole koskaan joutunut
epämukavan
erityishuomion kohteeksi
uskonnollisen
vakaumukseni vuoksi

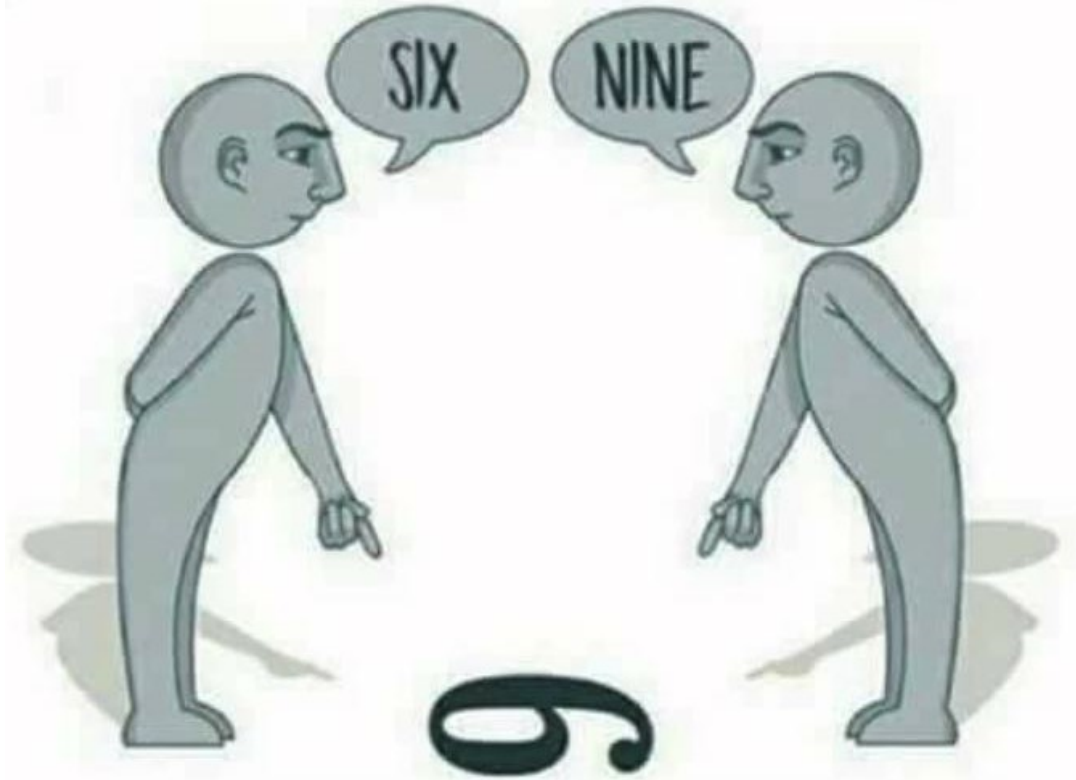
Minua ei pyydetä organisaationi
markkinointimateriaaleihin
osoittamaan, kuinka
monimuotoinen ja kansainvälinen
organisaatiomme on.

Ymmärrän organisaationi
tiedotteet ja olen
ajantasalla ajankohtaisista
asioista.

En epäröi ilmoittaa
häirinnästä tai syrjinnästä
organisaationi
häirintäyhdyshenkilöille tai
poliisille.

Uskon, että nimeni ei
vaikuta mahdollisuuksiini
saada töitä Suomessa.





**You just haven't seen
life from my side**

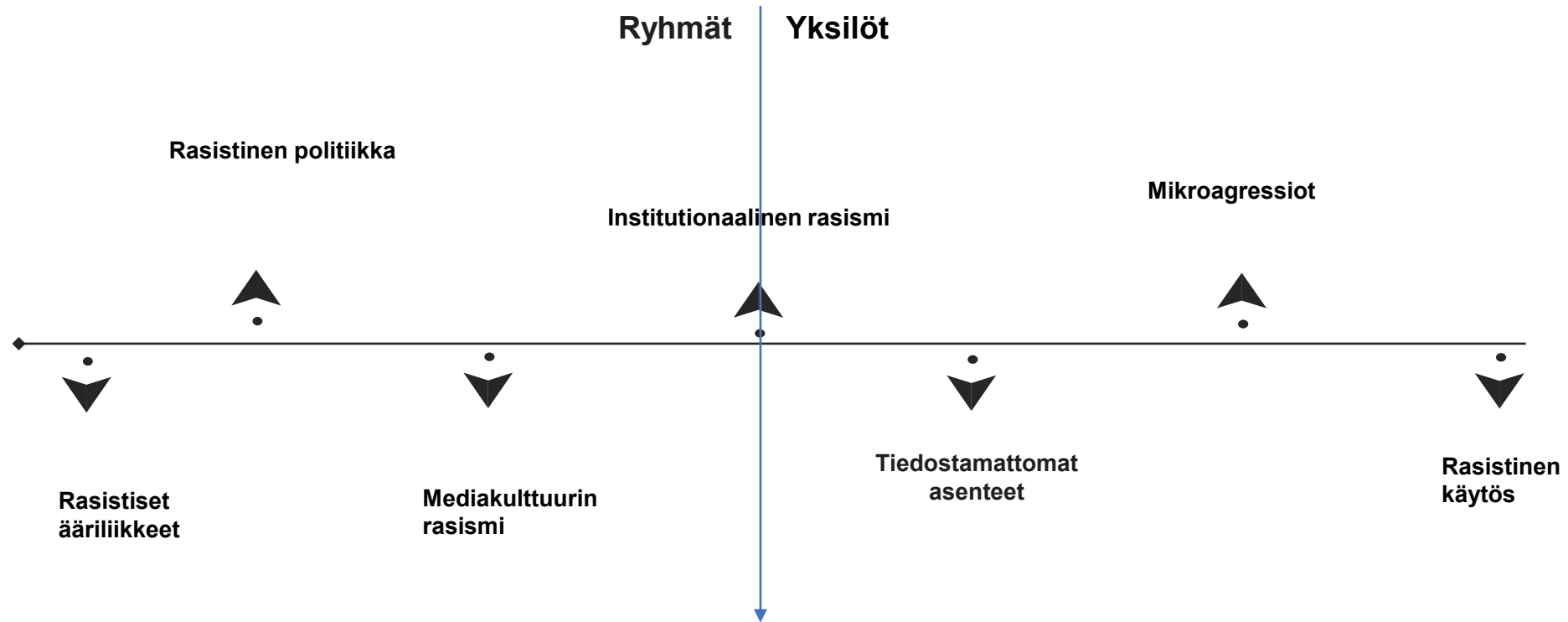
Mistä luupista sinä maailmaa katsot?

Suomessako rasismia ja syrjintää?

Rasismien ja syrjinnän tunnistaminen ja tunnustaminen



Tunnistammeko rasismien ja syrjinnän?

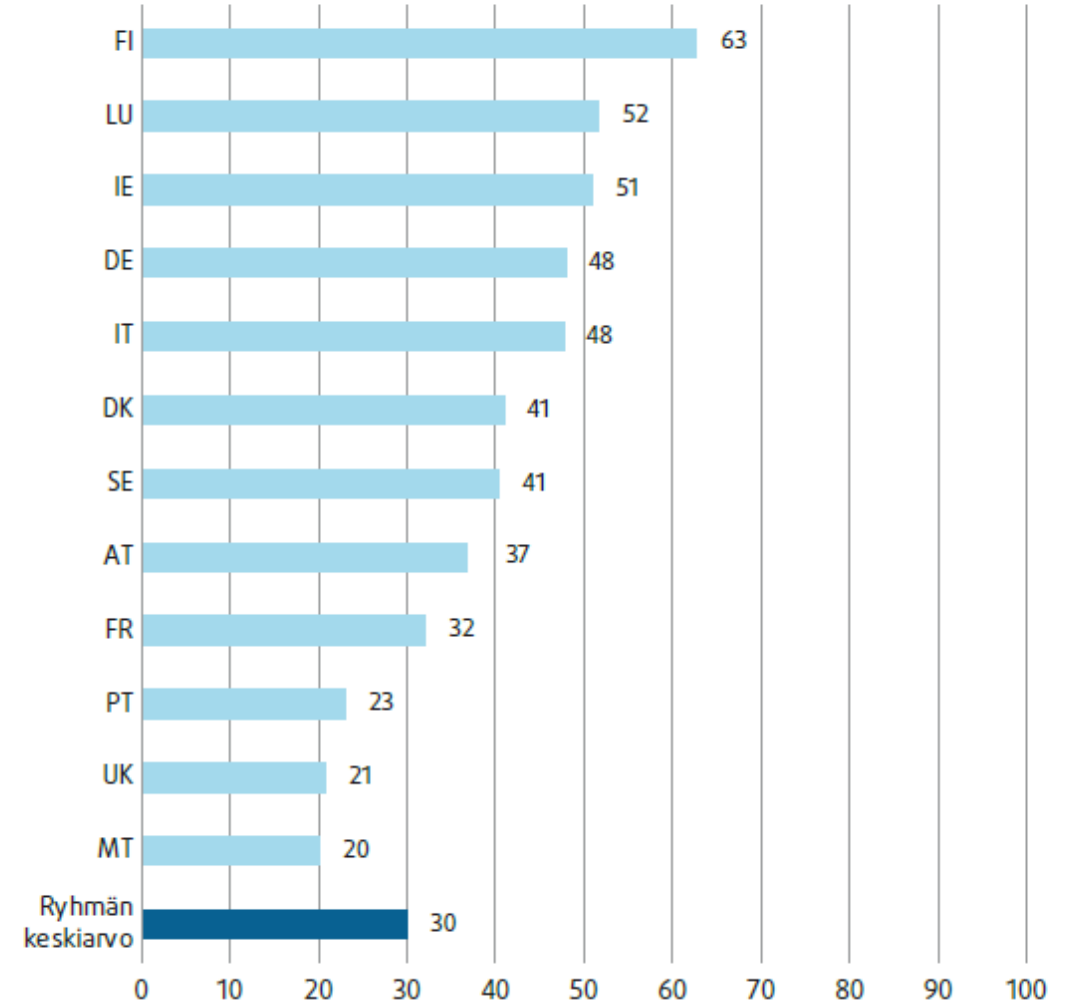


Lähde: Panu Artemjeff

Afrikkalaistaustaisten rasistinen häirintä yleisintä Suomessa

- EU:n perusoikeusvirasto FRAn raportti [Being Black in the EU](#) (2018)
- Afrikkalaistaustaisista vastaajista rasistista häirintää edeltäneiden viiden vuoden aikana on koettu eniten Suomessa
- Myös rasistista väkivaltaa kokeneiden osuus oli suurin Suomessa (14 prosenttia)

Kaavio 1: Koetun rasistisen häirinnän yleisyys maittain tutkimusta edeltäneiden viiden vuoden aikana (%)^{a, b}



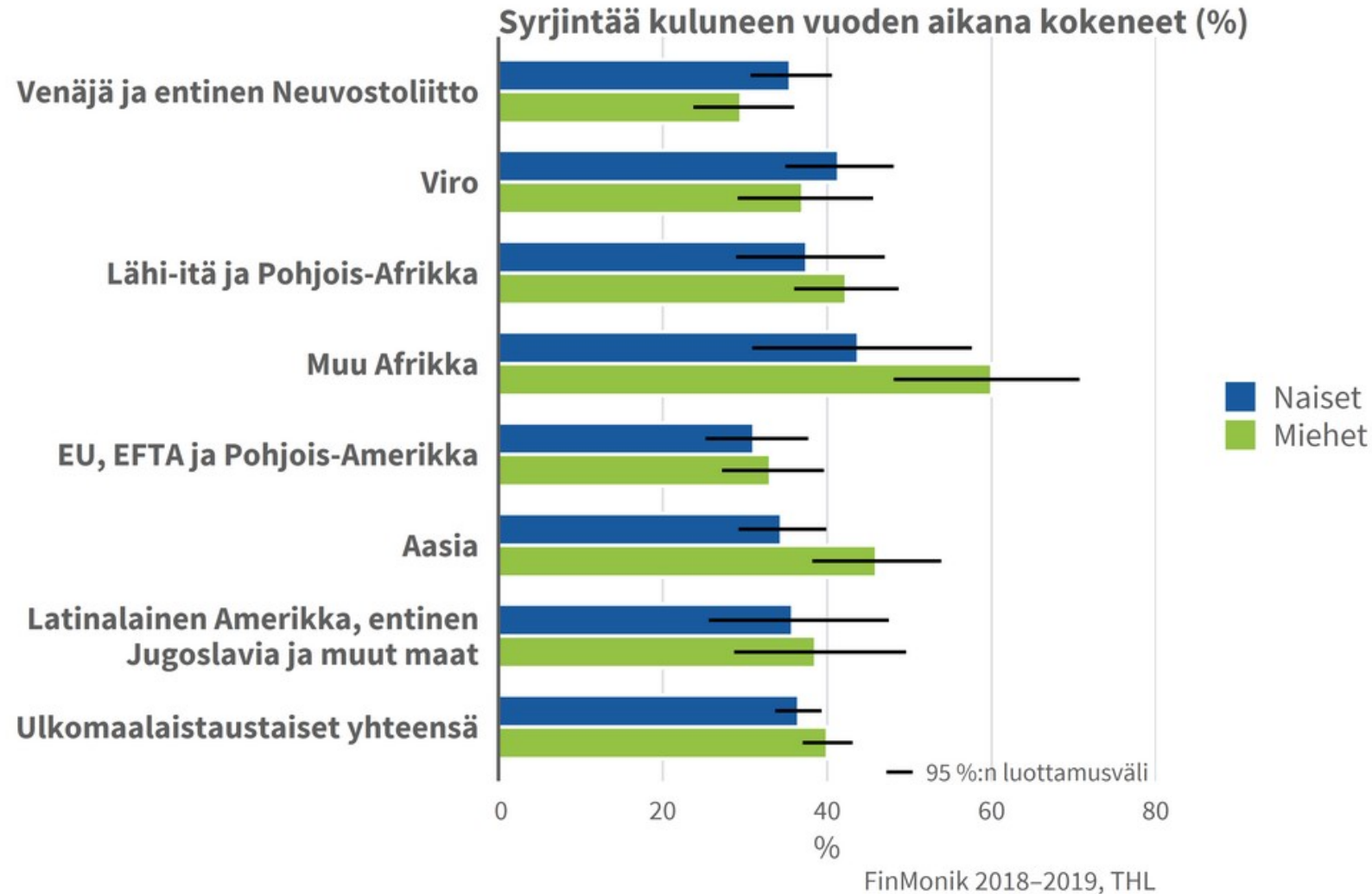
Huomautukset: ^a Kaikista afrikkalaistaustaisista vastaajista (n = 5 803); painotetut tulokset.

^b Kysymys: "Kuinka monta kertaa joku on syyllistynyt siihen viimeisten viiden vuoden aikana [MAASSA] (tai sen jälkeen, kun olette olleet [MAASSA]) [eli johonkin kyselytutkimuksessa kysytystä viidestä häirinnän tyyppistä] etnisen alkuperänne tai maahanmuuttajataustanne vuoksi?"

Lähde: FRA, EU-MIDIS II 2016.

Vastaavia tuloksia kansallisissa tutkimuksissa

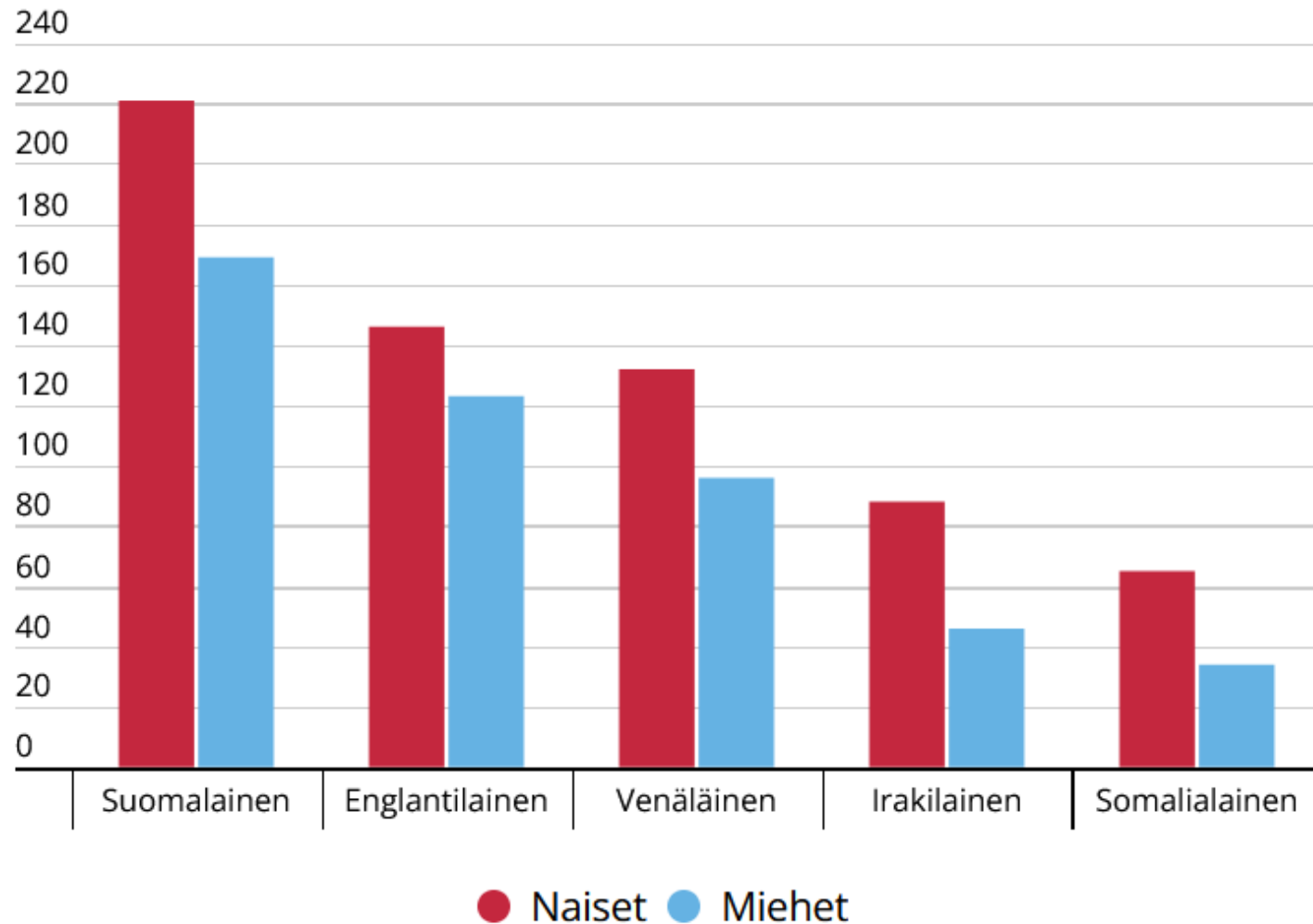
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkimus
- Selvitettiin ulkomailla syntyneiden ulkomaalaistaustaisten hyvinvointia sekä laajasti hyvinvointiin liittyviä eri tekijöitä (mm. osallisuus ja syrjintä)
- Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa : FinMonik-tutkimus 2018-2019



Piilevää (?) syrjintää työmarkkinoilla

Ahmad, A 2020, 'When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market

Työnhakijoiden saamat haastattelukutsut 500 lähetettyä hakemusta kohti



Kuva: Yle

Lähde: When the Name Matters: An Experimental Investigation of ethnic discrimination in the Finnish Labor Market. Ahmad Akhlaq, University of Helsinki, 2019.

Rasismikokemuksia yliopistoista

Esimerkiksi luennolla opettaja on puhunut afrikkalaisista n-sanalla, eikä kukaan tilanteessa reagoinut asiaan.

Tein opinnäytteen maahanmuuttajien työllistymisestä. Seminaariopettaja arveli, että se oli niin hyvä siksi, että minulla on omakohtaista kokemusta aiheesta. En ole maahanmuuttaja, olen syntyperäinen suomalainen.

Minulle puhutaan englantia, jopa omien professoreiden toimesta tai työntekijöiden, joita olen nähnyt monta vuotta yliopistolla. Luennolla professori kysyi minulta kaikkien edessä, mistä olen kotoisin.

Esimerkiksi luennolla opettaja on puhunut afrikkalaisista n-sanalla, eikä kukaan tilanteessa reagoinut asiaan. Rasismia sosiaalisena konstruktiona ei kokemukseni mukaan sen kummemmin kyseenalaisteta tai analysoida.

Omalle valkoisuudelle ja siitä johtuville rakenne- ja näkökulmaeroille ei oikein osata olla kriittisiä. Puhun valkoisuudesta normina, en ihonvärinä.

Luennoitsijat eivät ole puuttuneet muiden opiskelijoiden rasistisiin kommentteihin, jolloin minun on joko puolustauduttava yksin tai oltava hiljaa ja jäätävä epä tietoiseksi siitä, ovatko kaikki luennoitsijaa myöten samaa mieltä.

Puheessa tehdään oletuksia siitä, että suomalaiset ovat valkoisia.

Lähde: [Yle](#) (2020)

**En minä pahaa tarkoittanut.
Miten se noin suuttui?**



Oppilaitoksilla on lakisääteinen velvoite edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

	TASA-ARVOLAKI	YHDENVERTAISUUSLAKI
Henkilöstö	Henkilöstön tasa-arvon edistäminen (6 §), tasa-arvosuunnitelma	Henkilöstön yhdenvertaisuuden edistäminen (7 §), yhdenvertaisuussuunnitelma
Koulutus ja opiskelijat	Koulutuksen tasa-arvo (5 §), oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma	Koulutuksen yhdenvertaisuus (6 §), oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelma

Kuva: Tanhua, Inkeri (2019)

Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus korkeakouluissa (KOTAMO-hanke)

**Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilökunnan
urakehityksessä**

**Osallisuuden ja kuulumisen tunteen vahvistamista tukevat
käytännöt**

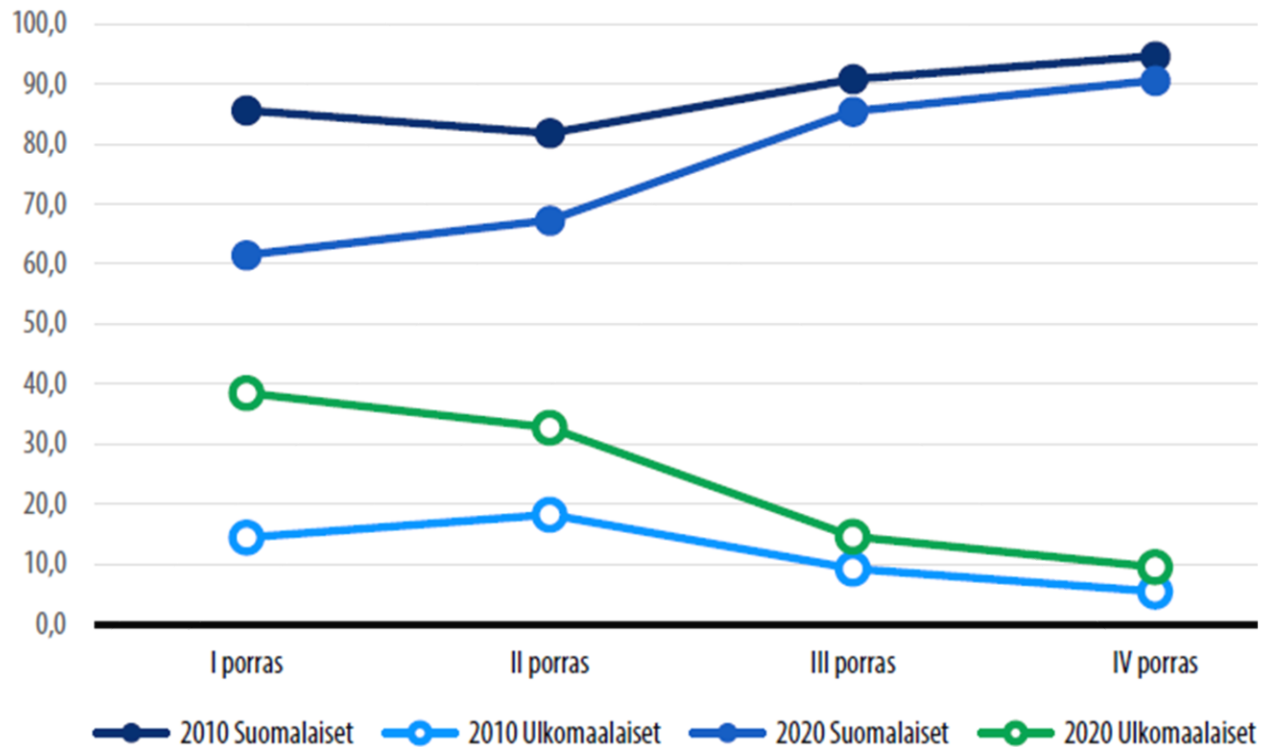


KOTAMO-hanke (2021-2022)

- Selvitys opetus- ja tutkimushenkilökunnan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta suomalaisissa korkeakouluissa
- Toimenpidesuosituksia havaittuihin ongelmiin vastaamiseksi
- Selvitys koostui kirjallisuuskatsauksesta, kyselystä korkeakoulujen henkilöstölle, henkilöstön haastatteluista sekä henkilöstön ja rahoittajien kanssa pidetyistä työpajoista.
- Hankkeen rahoitti opetus- ja kulttuuriministeriö ja sen toteuttivat Demos Helsinki, Oxford Research, Innolink, Includia Leadership, Inkeri Tanhua (Equality Research Helsinki), Liisa Husu ja Kaskas.

Etniset saksat leikkaavat tutkijoiden uria

Kuvio 2. Suomen kansalaisten ja muiden maiden kansalaisten osuus eri uraportilla yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstössä 2010 ja 2020, prosenttia henkilötyövuosista.
(Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).



- Väitöskirjatutkijoina on runsaasti ulkomaan kansalaisia (38,5 %), mutta professoritasolla enää 9,4 %.
- Verrattuna Norjaa ja Ruotsiin Suomen yliopistoissa on vähemmän ulkomaalaista henkilökuntaa.
 - Esim. professoritasolla Suomessa 10%, Ruotsissa 23% ja Norjassa 30 %
- Amk:ssa opetus- ja tutkimushenkilöstössä on hyvin vähän muita kuin Suomen kansalaisia (n. 2%)

Työsuhteen epävarmuus

- Etniseen vähemmistöön kuuluvien työtilanne näyttäyty merkittävästi epävarmempana kuin etniseen enemmistöön kuuluvien
- Etniseen vähemmistöön kuuluvilla on enemmän erilaisia määräaikaisia työsuhteita tai apurahoja riippumatta uratasosta.
- Etniseen vähemmistöön kokevat mahdollisuutensa edetä urallaan keskimäärin selvästi heikommaksi suomalaiset (amk ja yo)

Taulukko 8. Työsuhde etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
Toistaiseksi voimassa oleva	76,5 %	62,7 %	37,9 %	21,4 %
Määräaikainen vakinaistamispolulla	-	-	5,5 %	8,7 %
Määräaikainen, ei vakinaistamispolulla	-	-	44,8 %	48,9 %
Apuraha	-	-	7,8 %	14,5 %
Määräaikainen	23,2 %	35,6 %	0,0 %	0,0 %
Joku muu	0,3 %	1,7 %	3,9 %	6,5 %

Rekrytointien läpinäkyvyys?

- Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokivat rekrytointi- prosessit lä. Epätasa-arvoisiksi. Läpinäkyvyyden arviointia vaikea tehdä, koska prosesseja ei tunneta.
- Etniseen vähemmistöön ovat havainneet suosimista ja suoranaista syrjintää etnisesti suomalaisia useammin niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissakin
- Epäilyksiä, että ei-suomalaisen tausta on vaikuttanut huonomman position tai sopimuksen saamiseen kuin kantasuomalaisella kollega
- Suomen kielen lasikatto: kielen oppimiseen ei kannusteta, mutta ilman suomen kielen osaamattomista vaikea edetä ylimpiin tehtäviin

Syrjintä- ja häirintäkokemukset työyhteisöissä

- Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien syrjintäkokemukset yleisiä.
- Syrjintää raportoi kokeneensa
 - 42,3% vastaajista ammattikorkeakouluissa
 - 38,7% vastaajista yliopistoissa
 - Osuudet ovat yli kaksi kertaa suurempia verrattuna etnisesti suomalaisiin vastaajiin.
- Syrjinnästä ilmoittaminen vähäistä
 - Raportoinnista ei uskota olevan apua
 - Yliopistoissa 2/3 syrjintää kokeneista vastaajista ei raportoinut siitä kenellekään.

Taulukko 15. Syrjinnästä raportointi etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
n-määrä	177	22	222	104
En raportoinut kokemastani syrjinnästä	58 %	50 %	65 %	66 %
Joku muu	14 %	9 %	8 %	8 %
Lähiesihenkilölle	24 %	32 %	19 %	16 %
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- vastaavalle	6 %	9 %	5 %	12 %
Ylemmälle johdolle	8 %	18 %	9 %	13 %

Inklusiivisuus työyhteisöissä

▪ Kielikäytänteet

- "Eräs suomea osaamaton tutkija oli esimerkiksi jätetty kutsumasta kokoukseen, jossa muut osasivat suomea, koska tämä oli "kaikille helpompaa".
- Kokouskielenä suomi, vaikka kokouksessa tehtiin työyhteisöön vaikuttavia päätöksiä.

▪ Työyhteisön epämuodolliset arkitilanteet

- "Vaikka työpaikan työkielenä on englanti, vapaamuotoiset keskustelut käydään suomeksi, mikä lisää ulkopuolisuuden tunnetta"
- "...hänet oli jätetty kutsumatta after work -tilaisuuteen ja hän epäili sen johtuvan siitä, ettei hän käytä alkoholia."

▪ Suomalainen kulttuuri

- "Suomalaiseen kulttuuriin sisään pääsemistä pidettiin vaikeana. Useampi haastateltu oli kokenut suomalaiset ensin epäystävällisiksi."
- Panostamalla suomalaiseen kulttuurin perehdyttämiseen moni voisi tuntea olonsa nykyistä enemmän tervetulleeksi

▪ Panostus moninaisuuteen

- Korkeakoulut haluavat olla kansainvälisiä, mutta käytännössä kansainvälistymiseen ja toimiviin, moninaisiin työyhteisöihin ei vielä panosteta tarpeeksi

14 suositusta korkeakouluille, rahoittajille ja opetus- ja kulttuuriministeriölle

Joitakin nostoja

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimeenpano ja arviointi

- OKM seuraa säännöllisesti korkeakoulujen tasa-arvotyön tuloksia osana kaikkea ohjausta sekä sopimusneuvotteluja.
- OKM selvittää tasa-arvoa edistävän sertifiointijärjestelmän perustamisen mahdollisuutta.

Rekrytointien läpinäkyvyyden parantaminen

- Korkeakoulut selkeyttävät rekrytoinnin kriteereitä ja viestivät valintaperusteista nykyistä avoimemmin.
- Korkeakoulukentän työnantaja- ja palkansaajajärjestöt käynnistävät kaksi korkeakoulujen yhteishanketta, joissa korkeakoulut laativat toimintatapasuositukset yhdenvertaiselle rekrytoinnille sekä palkkakartoitusten laatimiselle.

14 suositusta korkeakouluille, rahoittajille ja opetus- ja kulttuuriministeriölle

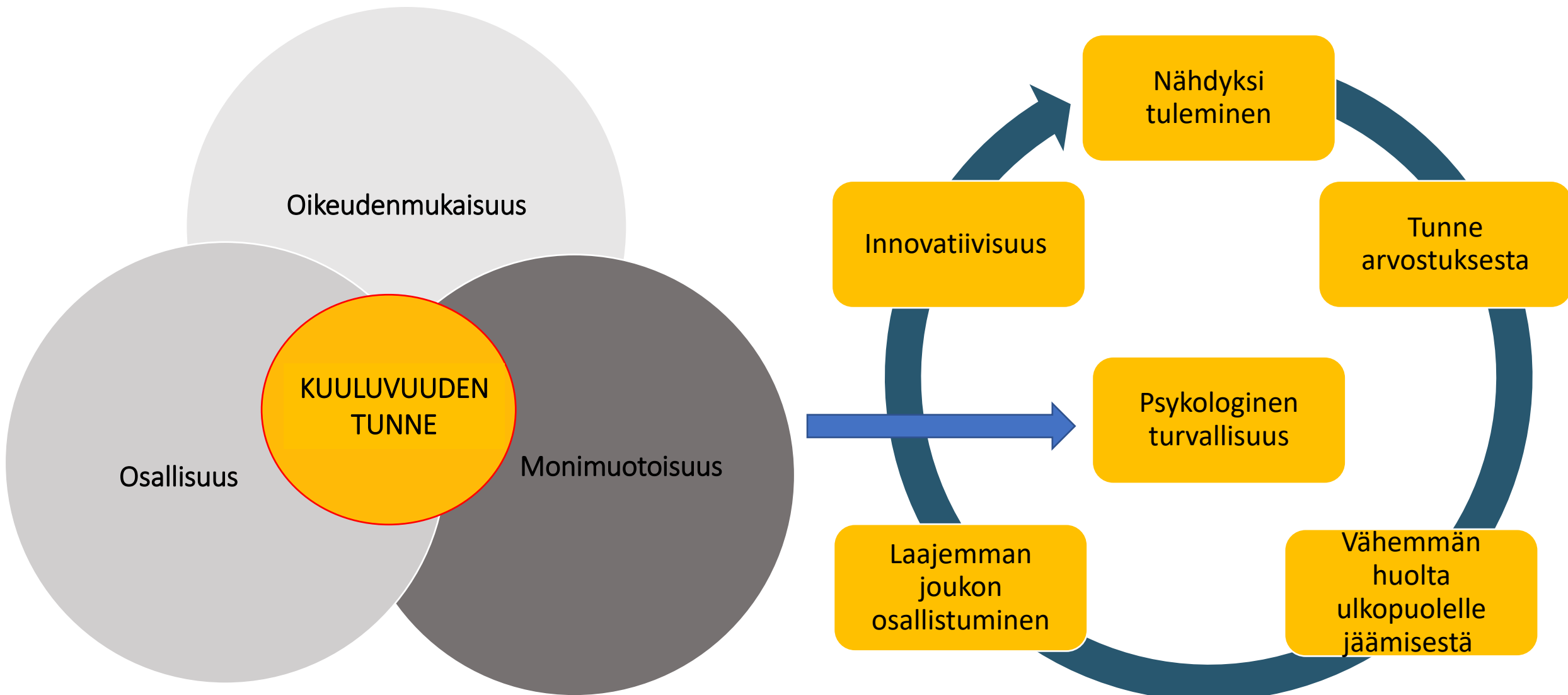
Piilosyrjinnän kitkeminen ja epäinklusiivisen työkuulttuuriin korjaaminen

- Korkeakoulut laativat inklusiivisen työkuulttuurin arjen pelisäännöt.
- Tutkimusrahoittajat kohdistavat osan rahoituksesta tutkimusryhmien inklusiivisen työympäristön kehittämiseen
- Korkeakoulut järjestävät henkilöstölle säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ja edellyttävät tätä osaamista rekrytointeihin osallistuvilta sekä johtotehtävissä toimivilta.
- Opetus- ja tutkimushenkilökuntaa edustavat etujärjestöt toteuttavat selvityksen korkeakoulujen arjen kielikäytännöistä sekä niiden vaikutuksista opetus- ja tutkimushenkilöstön yhdenvertaisuuden ja työyhteisön inklusiivisuuden toteutumiseen.

Korkeakoulujen tasa-arvoa ja monimuotoisuutta koskevan tutkimuksen lisääminen

- Korkeakoulut ja tutkimusrahoittajat vahvistavat korkeakouluja koskevaa sukupuolen ja monimuotoisuuden tutkimusta sekä datan keräämistä näistä teemoista.

Tavoitteena kuuluvuuden tunne



Mitä voit itse tehdä osallistavamman
työyhteisön edistämiseksi?

Miten saadaan muut mukaan?





Diversity is a fact.
Equity is a choice.
Inclusion is an
action.
Belonging is an
outcome.

- Arthur Chan